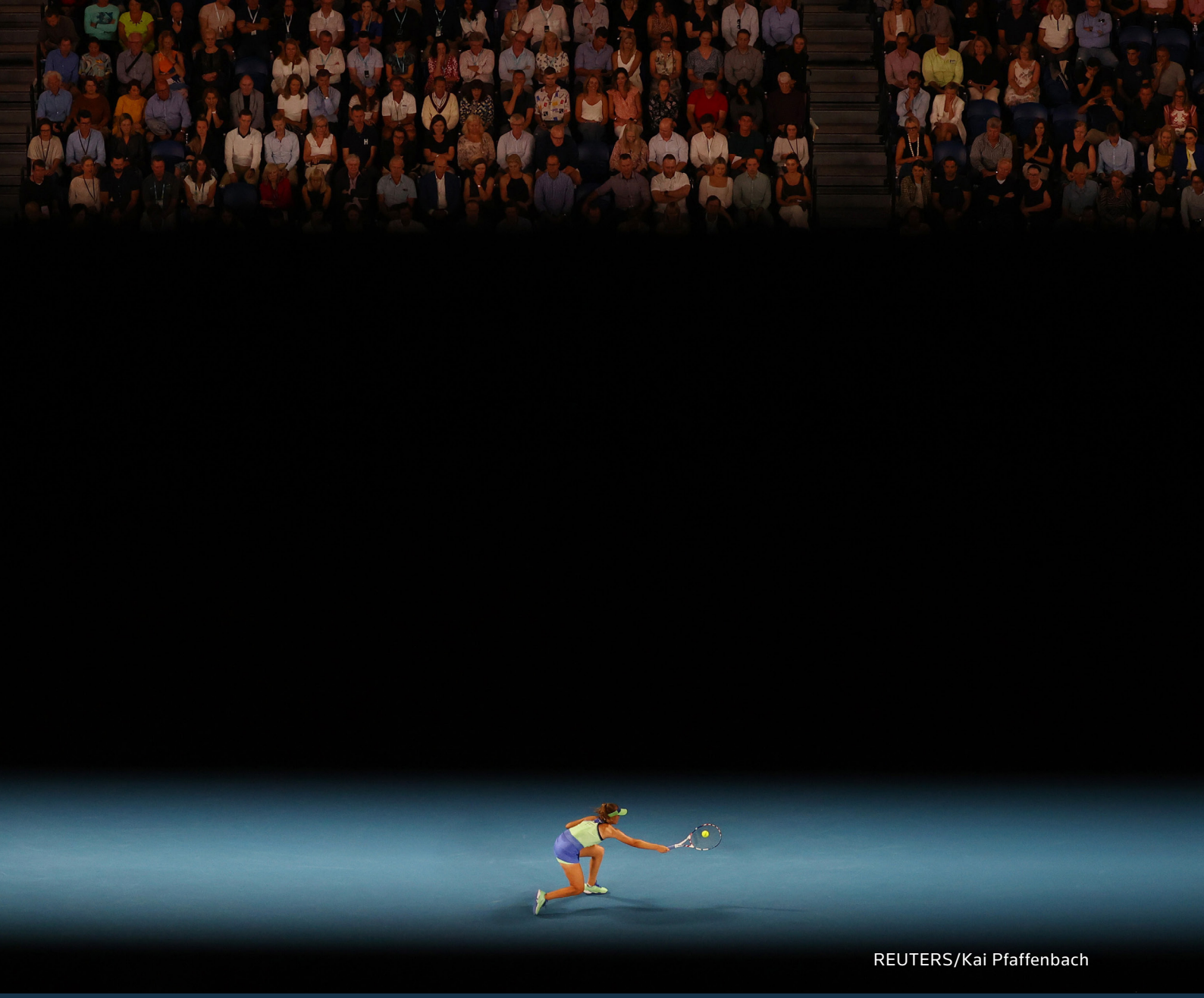

REUTERS/Kai Pfaffenbach

# LIBRO BLANCO PARA PROMOVER EL TRATO JUSTO Y EQUITATIVO DE LAS MUJERES COMO DEPORTISTAS PROFESIONALES

# WHITE PAPER RELATING TO THE FAIR AND EQUAL TREATMENT OF WOMEN AS PROFESSIONAL ATHLETES

# LIBRO BLANCO PARA PROMOVER EL TRATO JUSTO Y EQUITATIVO DE LAS MUJERES COMO DEPORTISTAS PROFESIONALES

# WHITE PAPER RELATING TO THE FAIR AND EQUAL TREATMENT OF WOMEN AS PROFESSIONAL ATHLETES

THOMSON REUTERS FOUNDATION
TrustLaw
MUJERESyDEPORTE AMDP
ASOCIACIÓN PARA MUJERES EN EL DEPORTE PROFESIONAL
Dechert LLP
MARVAL O'FARRELL MAIRAL
Bird & Bird
NOKIA
RODRIGO, ELIAS & MEDRANO ABOGADOS

# DESCARGO DE RESPONSABILIDAD
# DISCLAIMER

El contenido de este documento es a título introductorio e informativo. No tiene como fin abordar exhaustivamente la totalidad de los aspectos aquí tratados, ni incluye todas las leyes o la jurisprudencia sobre el tema particular. Ni Dechert LLP, Marval, O'Farrell & Mairal, Nokia, Bird & Bird, Rodrigo, Elias & Medrano, ni la Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional, ni la Fundación Thomson Reuters, los editores y todas las demás personas que contribuyeron o participaron en la realización del presente documento lo han desarrollado con otro fin que no sea informativo, por lo que no es válido como asesoramiento. Consecuentemente, no serán responsables por los daños y perjuicios que pudiera ocasionar la utilización del documento o de la información aquí establecida en relación con la adopción de decisiones sobre el inicio, desarrollo o resultado de procedimientos administrativos y/o judiciales. Antes de iniciar cualquier procedimiento administrativo y/o judicial, o tomar la decisión de no iniciarlo, es necesario contar con asesoramiento legal calificado y específico debido a las circunstancias propias de cada caso, y no basándose en las afirmaciones que se realizan en el presente documento. Expresamente, rechazamos cualquier tipo de responsabilidad o compromiso de informar un cambio de circunstancias de todo tipo, como, asimismo cualquier cambio en la legislación aplicable y/o en los hechos que ocurran o pudieran ocurrir con posterioridad a la publicación de este documento, incluso aunque dicho cambio de circunstancias, legislación aplicable o hechos pudieran afectar el análisis legal, las conclusiones legales o cualquier otro aspecto del presente documento. Este documento puede citarse en otros trabajos o publicaciones con la única condición de mencionar la fuente de información y el año de la publicación.

Thomson Reuters Foundation, the Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional, Dechert LLP, Marval, O'Farrell & Mairal, Nokia, Bird & Bird and Rodrigo, Elias & Medrano, have created this Report purely to inform and to assist its readers in learning more about the fair and equal treatment of women as professional athletes and their employment rights in a sports environment. However, the Thomson Reuters Foundation, the Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional, Dechert LLP, Marval, O'Farrell & Mairal, Nokia, Bird & Bird and Rodrigo, Elias & Medrano, neither verify the accuracy of, nor assume liability for, the information within the Report. The contents of this Report are for information purposes and to provide an overview only. This Report is current as at June 1, 2020 only. Although we hope and believe the Report will be helpful as background material, we cannot warrant that it is accurate or complete, particularly as circumstances change after publication.

This Report is intended to convey only general information; therefore, it may not be applicable in all situations and should not be relied or acted upon as legal advice. This Report does not constitute legal advice and should not be relied on as such. Readers seeking to act upon any of the information contained in this Report are urged to seek individual advice from legal counsel in relation to their specific circumstances. This Report does not reflect the personal views of any of the staff or attorneys or clients of the Thomson Reuters Foundation, the Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional, Dechert LLP, Marval, O'Farrell & Mairal, Nokia, Bird & Bird and Rodrigo, Elias & Medrano.

REUTERS/Aziz Karimov

216
216
END

# ACERCA DE LA FUNDACIÓN THOMSON REUTERS
# ABOUT THE THOMSON REUTERS FOUNDATION

TrustLaw

La Fundación Thomson Reuters apoya al periodismo libre e independiente, los derechos humanos, el empoderamiento de las mujeres y el estado de derecho. Utilizamos las habilidades, los valores y la experiencia de Thomson Reuters para ejecutar programas que impulsan el cambio real y empoderan a la gente en todo el mundo, incluyendo la asistencia legal gratuita, la capacitación en medios de comunicación y periodismo, la cobertura de historias poco reportadas alrededor del mundo y la conferencia Trust Conference. TrustLaw es el programa global de pro bono legal de la Fundación Thomson Reuters, que conecta a las mejores firmas de abogados y equipos jurídicos corporativos de todo el mundo con organizaciones de la sociedad civil de alto impacto y empresas sociales que trabajan para crear un cambio social y ambiental. Producimos investigación jurídica novedosa y ofrecemos cursos de capacitación innovadores en todo el mundo.

The Thomson Reuters Foundation is the corporate foundation of Thomson Reuters, the global news and information services company. We work to advance media freedom, raise awareness of human rights issues, and foster more inclusive economies. Through news, media development, free legal assistance and convening initiatives, the Foundation combines its unique services to drive systemic change. TrustLaw is the Thomson Reuters Foundation's global pro bono legal programme, connecting the best law firms and corporate legal teams around the world with high-impact NGOs and social enterprises working to create social and environmental change. We produce ground-breaking legal research and offer innovative training courses worldwide.

REUTERS/Caitlin Ochs

# ACERCA DE LA ASOCIACIÓN PARA MUJERES EN EL DEPORTE PROFESIONAL

# ABOUT ASOCIACIÓN PARA MUJERES EN EL DEPORTE PROFESIONAL

MUJERESyDEPORTE
AMDP
ASOCIACIÓN PARA MUJERES EN EL DEPORTE PROFESIONAL

La Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional (AMDP) nació en España en 2016 para luchar por los derechos de las mujeres que trabajan en todos los ámbitos del deporte. No solo deportistas sino también técnicas, árbitras, juezas, gestoras y directivas de federaciones o clubes, abogadas, psicólogas, fisios y un largo etcétera de profesiones vinculadas al deporte. En la AMDP, integrada por cientos de mujeres de todo el territorio nacional, trabajamos día a día por conseguir la igualdad de derechos y oportunidades dentro del deporte. Igualdad reconocida en nuestro ordenamiento jurídico, pero poco llevada a la práctica. Las leyes son imprescindibles, pero de nada sirven si no se implementan.

The Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional (AMDP) was incorporated in Spain in 2016 to fight for the rights of women who work in all areas of sport. Not only athletes but also technicians, referees, judges, managers and directors of federations or clubs, lawyers, psychologists, and other professions working in sports. At the AMDP, an organization made up of hundreds of women from all over the country, we work every day to achieve equal rights and opportunities within sport for women. Equality recognized in our legal system, but little in practice. Laws are essential, but they are useless if they are not implemented.

REUTERS/Toby Melville

# PREFACIO
# FOREWORD

Como destaca la Entidad de la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, también conocida como ONU Mujeres, el deporte tiene el poder de cambiar vidas. "Al enseñar a mujeres y niñas el trabajo en equipo, la autosuficiencia, la resiliencia y la confianza, el deporte es uno de los grandes promotores de la igualdad de género. Las mujeres en el deporte desafían los estereotipos de género y las normas sociales, son modelos a seguir y muestran a hombres y mujeres como iguales".[1]

El 7 de junio de 2019, la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) y ONU Mujeres, durante la Convención de Fútbol Femenino de la FIFA, firmaron un memorando de acuerdo historico para promover la igualdad de género. Esta alianza marcó el inicio de una nueva etapa en la historia de la mujer en el deporte, que destaca la importancia de las mujeres y las niñas en el deporte y lo relevante que es abordar problemas como la desigualdad salarial, la violencia de género y la falta de inversiones específicas que permitan a más mujeres y niñas establecer una carrera en el deporte. Desde entonces, cada vez más países e instituciones internacionales se han comprometido a brindar las mismas oportunidades a hombres y mujeres en el deporte. Sin embargo, aún queda mucho por hacer.

Desde que existe la Fundación Thomson Reuters, proteger y promover los derechos humanos ha sido parte del núcleo de nuestro trabajo. Facilitamos el desarrollo de soluciones

1 UN Women, ***In Focus: Women and girls in sport,*** https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-sport.

As emphasized by the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, also known as UN Women, sport has the power to change lives. "By teaching women and girls teamwork, self-reliance, resilience and confidence, sport is one of the great drivers of gender equality. Women in sport defy gender stereotypes and social norms, make inspiring role models, and show men and women as equals".[1]

On June 7, 2019, the International Federation of Association Football (FIFA) and UN Women signed a historic memorandum of understanding during the FIFA Women's World Cup to promote gender equality. This partnership established the beginning of a new stage in the history of women in sport, which highlights the importance of women and girls in sport and how critical it is to address problems such as wage inequality, gender violence and the lack of specific investments that allow more women and girls to have a career in sport. More and more countries and international institutions have since committed to granting the same opportunities to men and women in sports. However, much more is needed and remains to be done.

For as long as the Thomson Reuters Foundation has existed, protecting and advancing human rights has been at the core of our work. We facilitate the development of

1 UN Women, ***In Focus: Women and girls in sport,*** https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-sport.

a problemas de derechos humanos en todo el mundo y promovemos la colaboración intersectorial para responder a los desafíos urgentes. Este estudio compara las leyes y regulaciones relativas al reconocimiento legal de las deportistas profesionales en España, Argentina, Brasil, Colombia, Francia, Alemania, Italia, México, Perú y Reino Unido. Asimismo, analiza si las leyes laborales se aplican a las mujeres deportistas y evalúa la política actual y las actitudes políticas respecto a las mujeres deportistas en los países antes mencionados.

El estudio también analiza algunos de los recursos proporcionados en ciertas partes del mundo para abordar la discriminación de género, incluidos los recursos civiles tradicionales, otros recursos menos tradicionales, cuotas de género y la creación de grupos de trabajo. Esperamos que este estudio se convierta en una herramienta para apoyar a las mujeres en el deporte a nivel mundial y ayude a reformar leyes y políticas en muchos países.

Este estudio se produce a través de una estrecha colaboración entre la Fundación Thomson Reuters, la Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional y los equipos legales de Dechert LLP, Marval, O'Farrell & Mairal, Nokia, Bird & Bird y Rodrigo, Elias & Medrano. Estamos sumamente agradecidos con Dechert LLP y sus abogados, quienes actuaron como la firma coordinadora, y con todos los abogados de las diferentes firmas que compartieron su tiempo y experiencia para hacer posible este estudio.

**Carolina Henriquez Schmitz**
Directora de TrustLaw, Fundación Thomson Reuters

solutions to human rights problems around the world and promote cross-sector collaboration to respond to the urgent challenges. This report compares the laws and regulations concerning the legal recognition of female professional athletes in Spain, Argentina, Brazil, Colombia, France, Germany, Italy, Mexico, Peru and the United Kingdom. It analyses whether labor laws are applied to women athletes and assesses current policy and political attitudes with respect to women athletes in the relevant countries.

The report also discusses some of the remedies provided in certain parts of the world to address gender discrimination, including traditional civil remedies, other less traditional remedies, gender quotas, and creating task forces. We hope this report becomes a tool to support women in sport globally and helps to reshape laws and policies in many countries.

This report is produced through close collaboration between the Thomson Reuters Foundation, Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional, and the legal teams at Dechert LLP, Marval, O'Farrell & Mairal, Nokia, Bird & Bird and Rodrigo, Elias & Medrano. We are extremely grateful to Dechert LLP and its lawyers, who acted as the coordinating law firm, and to all the lawyers from the different firms who shared their time and expertise to make this report possible.

**Carolina Henriquez Schmitz**
Director of TrustLaw, Thomson Reuters Foundation

# CONTEXTO
# CONTEXT

El presente de las mujeres en estos tiempos que vivimos sigue marcado por la desigualdad y la discriminación. La ciencia, las empresas, la cultura y también el deporte se ven construidos desde una perspectiva masculina que ha sido el factor dominante en cuanto al diseño e implementación de legislación, políticas y usos de fondos públicos donde las mujeres apenas llegamos a tener capacidad de decisión.

En el deporte, arrastramos una ley que nos discrimina sólo por el hecho de ser mujeres. Por eso era preciso analizar las causas, ver cómo se trabaja en otros países y cuáles serían las propuestas de trabajo, implementación y enmiendas necesarias para impulsar una nueva ley del deporte, porque la existente necesita una actualización que acabe con la discriminación apostando por la igualdad real de oportunidades. Esta ley debe garantizar no solo el reparto en igualdad de los fondos públicos, sino también en lo relativo a los medios de comunicación estatales, asegurando así la visibilidad de las mujeres en el deporte, que llevará a un incremento de licencias federativas y a suscitar interés para los patrocinadores. De esta manera se podrá asegurar el ingreso económico independiente que sustente la profesionalización.

En este estudio, hemos examinado las legislaciones de cinco países europeos Alemania, España, Francia, Italia y Reino Unido y cinco iberoamericanos Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador y Perú, para comparar cómo se recoge la igualdad de las mujeres en el deporte. La realidad, es que las mujeres continúan invisibilizadas y desprotegidas. Aun cuando existen leyes que sobre el papel que "garantizan" la igualdad de derechos y

The current situation of women globally, is still affected by inequality and discrimination. The science, companies, culture and also sport are created from a male perspective that has been the dominant factor in the design and implementation of legislation, policies and the use of public funds where women barely have a decision-making capacity.

In sport, we have a law that discriminates against us just because we are women. That is why it was necessary to analyze the causes, see how work is done in other countries and what would be the work proposals, implementation and amendments necessary to promote a new sports law, because the existing one needs an amendment that ends discrimination by giving real opportunities to women. This law should guarantee not only the equal distribution of public funds, but also in relation to the State media, to ensure the visibility of women in sport, which will lead to an increase in federal licenses and an increase in the interest of sponsors. In this way, the independent economic income that sustains professionalization can be ensured.

In this report, we have analyzed the laws of five European countries, Germany, Spain, France, Italy and the United Kingdom, and five Latin American countries, Argentina, Brazil, Colombia, Ecuador and Peru, to compare how the equality of women is reflected in sport. The reality is that women continue to be invisible and unprotected. Even though there are laws that "guarantee" equal rights and opportunities, non-compliance does not entail any

oportunidades, su incumplimiento no acarrea ningún tipo de sanción, por lo que, en términos generales, no se aplican.

Este es un trabajo que nunca hubiera sido posible sin el programa TrustLaw de la Fundación Thomson Reuters, ni de todos los bufetes que han estado implicados desde el primer momento.

Quiero, como presidenta de la Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional, agradecer el valor de su trabajo pro bono de Dechert LLP; Marval, O'Farrell & Mairal; Nokia; Bird & Bird; Rodrigo, Elias & Medrano, y de la revisión realizada por nuestra abogada y asociada Amanda Gutiérrez, y deseo que sirva de herramienta sólida para afrontar los retos que supone implementar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito deportivo.

Mar Mas
Presidenta, Asociación para Mujeres
en el Deporte Profesional

type of sanction, therefore, in general terms, they are not applied.

This report would have never been possible without the support of the TrustLaw program from the Thomson Reuters Foundation, and all the law firms that have been involved from the start.

As president of the Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional, I want to thank Dechert LLP, Marval, O'Farrell & Mairal, Nokia, Bird & Bird and Rodrigo, Elias & Medrano, for the great value of their pro bono work and our lawyer and associate Amanda Gutiérrez. I hope this report is a tool to face the challenges of implementing equal opportunities for women in sports.

Mar Mas
President, Asociación para Mujeres
en el Deporte Profesional

2019
TC
NEW YORK CITY MARATHON
NEW YORK ROAD

# TABLA DE CONTENIDO
# TABLE OF CONTENTS

**LISTA DE ABREVIACIONES** ..... 16
LIST OF ABBREVIATIONS

**INTRODUCCIÓN** ..... 18
INTRODUCTION

I. **Rol histórico e impacto de las atletas españolas** ..... 21
Historical Role and Impact of Spanish Women Athletes

II. **Marco jurídico y panorama actual en los Países Sujetos** ..... 22
Legal Framework and Current Landscape in Subject Countries

A. Leyes y reglamentos sobre el reconocimiento de atletas profesionales femeninas ..... 22
Laws and Regulations Concerning Recognition of Female Professional Athletes

B. Leyes laborales y su aplicación en cuanto a las atletas profesionales femeninas ..... 26
Labor Laws and Their Application to Female Professional Athletes

C. Política actual y las actitudes políticas ..... 32
Current Policy and Political Attitudes

D. Oportunidades de empleo actuales ..... 36
Current Employment Opportunities

III. **Recursos, sanciones, iniciativas y recomendaciones** ..... 38
Remedies, Penalties, Initiatives, and Recommendations

A. Recursos civiles tradicionales: Daños y perjuicios ..... 39
Traditional Civil Remedies: Damages

B. Recursos menos tradicionales ..... 41
Less Traditional Remedies

C. Cuotas de género ..... 42
Gender Quotas

D. Creación de grupos de trabajo ..... 43
Creating Task Forces

IV. **Conclusión** ..... 44
Conclusion

**AGRADECIMIENTOS** ..... 47
ACKNOWLEDGMENTS

REUTERS/Brendan McDermid

# LISTA DE ABREVIACIONES
# LIST OF ABBREVIATIONS

| Abreviación | Título |
|---|---|
| **AFA** | Asociación del Fútbol Argentina |
| **AFE** | Asociación de Futbolistas Españolas |
| **CBF** | Confederação Brasileira de Futebol |
| **CEDAW** | Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer |
| **CONADE** | Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte |
| **CONAPRED** | Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación |
| **CONI** | *Comitato Olimpico Nazionale Italiano* (Comité Olímpico Nacional Italiano) |
| **Convenio colectivo** | Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol |
| **CPEUM** | Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos |
| **CSD** | Consejo Superior de Deportes |
| **CSJDHD** | Consejo Superior de Justicia Deportiva y Honores del Deporte |
| **CST** | Código Sustantivo del Trabajo |
| **DIMAYOR** | División Mayor de Fútbol Colombiano |
| **ECHR** | Convenio Europeo de Derechos Humanos |
| **EHRC** | Comisión de Igualdad y Derechos Humanos *(Equality and Human Rights Commission)* |
| **FAA** | Futbolistas Argentinos Agremiados |
| **FEDESARROLLO** | Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo |
| **FPF** | Federación Peruana de Fútbol |
| **FPK** | Federación Peruana de Karate |
| **IMSS** | Instituto Mexicano de Seguro Social |
| **INE** | Instituto Nacional de Estadística |
| **INEGI** | Instituto Nacional de Estadística y Geografía |
| **INMUJERES** | Instituto Nacional de Mujeres |
| **IPD** | Instituto Peruano del Deporte |
| **LFPED** | Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación |
| **LFT** | Ley Federal del Trabajo |
| **LGAMVLV** | Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia |
| **LGCFD** | Ley General de Cultura Física y Deporte |
| **LGIMH** | Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres |
| **NGBs** | Órganos Directivos Nacionales *(National Governing Bodies)* |
| **RFEA** | Real Federación Española de Atletismo |
| **RFEF** | Real Federación Española de Fútbol |
| **RLGCFD** | Reglamento de Ley General de Cultura Física y Deporte |
| **SEGOB** | Secretaría de Gobernación |
| **SEP** | Secretaría de Educación Pública |

| Abbreviation | Title |
|---|---|
| **AFA** | *Asociación del Fútbol Argentina* (Argentine Soccer Association) |
| **AFE** | *Asociación de Futbolistas Españolas* (Spanish Women Soccer Players Association) |
| **CBF** | *Confederação Brasileira de Futebol* (Brazilian Soccer Confederation) |
| **CEDAW** | UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women |
| **CONADE** | *Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte* (National Commission on Physical Culture and Sport) |
| **CONAPRED** | *Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación* (National Council to Prevent Discrimination) |
| **CONI** | *Comitato Olimpico Nazionale Italiano* (Italian National Olympic Committee) |
| **Convenio colectivo** | *Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol* (Collective Agreement for Women Soccer Players Providing Services in First Dividion Clubs) |
| **CPEUM** | *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (Political Constitution of the United Mexican States) |
| **CSD** | *Consejo Superior de Deportes* (Higher Council for Sports) |
| **CSJDHD** | *Consejo Superior de Justicia Deportiva y Honores del Deporte* (Higher Council for Sports Justice and Sports Honors) |
| **CST** | *Código Sustantivo del Trabajo* (Substantive Labor Code) |
| **DIMAYOR** | *División Mayor de Fútbol Colombiano* (Colombian Major League Soccer) |
| **ECHR** | European Convention on Human Rights |
| **EHRC** | Equality and Human Rights Commission |
| **FAA** | *Futbolistas Argentinos Agremiados* (Unionized Argentine Soccer Players) |
| **FEDESARROLLO** | *Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo* (Foundation for Higher Education and Development) |
| **FPF** | *Federación Peruana de Fútbol* (Peruvian Soccer Federation) |
| **FPK** | *Federación Peruana de Karate* (Peruvian Karate Federation) |
| **IMSS** | *Instituto Mexicano de Seguro Social* (Mexican Social Security Institute) |
| **INE** | *Instituto Nacional de Estadística* (National Statistical Institute) |
| **INEGI** | *Instituto Nacional de Estadística y Geografía* (National Institute of Statistics and Geography) |
| **INMUJERES** | *Instituto Nacional de Mujeres* (National Institute of Women) |
| **IPD** | *Instituto Peruano del Deporte* (Peruvian Institute of Sports) |
| **LFPED** | *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* (Federal Law for the Prevention and Elimination of Discrimination) |
| **LFT** | *Ley Federal del Trabajo* (Federal Labor Law) |
| **LGAMVLV** | *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (General Law on Women's Access to a Violence-Free Life) |
| **LGCFD** | *Ley General de Cultura Física y Deporte* (General Law on Physical Culture and Sport) |
| **LGIMH** | *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (General Law for Equality between Women and Men) |
| **NGBs** | National Governing Bodies |
| **RFEA** | *Real Federación Española de Atletismo* (Royal Spanish Athletics Federation) |
| **RFEF** | *Real Federación Española de Fútbol* (Royal Spanish Soccer Federation) |
| **RLGCFD** | *Reglamento de Ley General de Cultura Física y Deporte* (Regulation of the General Law on Physical Culture and Sport) |
| **SEGOB** | *Secretaría de Gobernación* (Government Secretariat) |
| **SEP** | *Secretaría de Educación Pública* (Secretary of Public Education) |

# INTRODUCCIÓN
# INTRODUCTION

En 1931, la tenista española Lili de Álvarez hizo caso omiso de las convenciones sociales cuando jugó en Wimbledon vestida con pantalones cortos en lugar de con vestido largo, que era lo que se esperaba que vistieran entonces las tenistas.[1] En aquel entonces, el uso de pantalones cortos se consideraba algo exclusivo a los tenistas masculinos, pero Lili de Álvarez rompió con el *statu quo*—una decisión que benefició a innumerables tenistas en el mundo entero. Inspirándose en ella, y con la visión de beneficiar a millones de niñas y mujeres tanto en España como en el extranjero, España necesita revisar y modificar el marco legal que rige a las mujeres deportistas en la actualidad.

Dado que la legislación y las reglamentaciones deportivas fueron redactadas teniendo en cuenta a los hombres, un estudio general de la situación imperante en España revela las dificultades que enfrentan las atletas profesionales. Estos desafíos incluyen: desigualdad de ingresos; asignación reducida de los recursos públicos; cláusulas anti-embarazo incorporadas en los contratos de trabajo que desalientan la maternidad; y el acoso sexual. A pesar de que la participación de las mujeres en el deporte va en auge, las mujeres siguen infrarrepresentadas en cargos directivos dentro de las organizaciones deportivas.[2] En consecuencia, es hora de actualizar las leyes anticuadas que permiten la discriminación sistémica contra las mujeres deportistas en España.

El objetivo de este Informe es promover un cambio legislativo positivo y de vanguardia en España con respecto a las atletas femeninas profesionales. El Informe intenta educar al lector destacando la importancia y relevancia de los temas discutidos, así como proporcionar una perspectiva jurisdiccional en cuanto a las circunstancias predominantes de las atletas femeninas en España, Argentina, Brasil, Colombia, Francia, Alemania, Italia, México, Perú y el Reino Unido (en adelante, cada uno "**País Sujeto**" y, conjuntamente, los "**Países Sujetos**"). La

1 Naciones Unidas, División para el Adelanto de la Mujer (Mujer NU), ***La mujer en el 2000 y después: Mujer, igualdad de géneros y deporte,*** pág. 17 (Diciembre 2007) (**"Mujer 2000 y después"**), https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/media/publications/un/en/womenandsportspanishweb.pdf?la=en&vs=958.

2 ***Id.*** pág. 2.

In 1931, Spanish tennis player Lili de Álvarez shocked social propriety by playing Wimbledon in shorts instead of the long dresses that female tennis players were expected to wear.[1] Back then, wearing shorts was considered the exclusive province of male tennis players, yet Lili de Álvarez broke with the *status quo*—a move that later benefited countless other female tennis players the world over. Taking inspiration from her, and with the vision of benefitting millions of girls and women, both in Spain and abroad, Spain needs to revisit and revise the legal framework that governs women athletes today.

Given that sports legislation and regulations were drafted with men in mind, a cursory review of the prevailing situation in Spain reveals the difficulties female professional athletes face: income inequality, reduced allocation of public resources, anti-pregnancy clauses incorporated into employment contracts which discourage motherhood, sexual harassment, among other challenges. Female participation in sports is growing, yet they remain underrepresented in management positions within sports organizations.[2] Accordingly, it is time to revise the antiquated laws that permit systemic discrimination against women athletes in Spain.

The purpose of this Report is to promote positive and cutting edge legislative change in Spain with respect to female professional athletes. The Report attempts to educate the reader by highlighting the importance and relevance of the topics discussed, as well as providing a cross jurisdictional perspective as to the prevailing circumstances of women athletes in Spain, Argentina, Brazil, Colombia, France, Germany, Italy, Mexico, Peru, and the United Kingdom (each a "**Subject Country**" and jointly the "**Subject Countries**"). **Part I** of the Introduction discusses the current legal treatment of women athletes in Spain and the profound and growing impact of female Spanish athletes. **Part II** then explains the general legal framework and current legal treatment of female

1 United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), ***Women 2000 and Beyond: Women, gender equality and sport 14*** (Dec. 2007) (**"Women 2000 and Beyond"**), https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/media/publications/un/en/womenandsport.pdf?la=en&vs=958.

2 ***Id.*** at 2.

REUTERS/Mohamed Abd El Ghany

**Parte I** de esta Introducción aborda el trato jurídico actual de las mujeres deportistas en España, y la profunda y creciente influencia de las atletas españolas. En la **Parte II**, se explica el marco jurídico general y el trato jurídico actual de las atletas profesionales en los Países Sujetos, incluyendo una exposición de las leyes y regulaciones laborales actuales, políticas, oportunidades de empleo, políticas de maternidad y representación sindical que pueden servir como modelo para los cambios en el marco legal español. En la **Parte III**, se analiza algunos de los recursos disponibles en partes del mundo para abordar la discriminación de género, seguido por un análisis de cómo estas disposiciones se pueden adaptar e implementar en España. En la **Parte IV**, exponemos una breve conclusión de estos temas. Por último, este Informe contiene un Apéndice que proporciona una encuesta detallada sobre el trato de las mujeres deportistas en los Países Sujetos.[3]

professional athletes in the Subject Countries, including discussion of current labor laws and regulations, policy directives, employment opportunities, maternity policies, and trade-union representation that may serve as a model for Spanish legal changes. **Part III** discusses some of the remedies provided around the world to address gender discrimination and then discusses how these solutions may be adapted for implementation in Spain. We summarize these discussions in **Part IV**. At the end of the Report, an appendix provides a detailed survey regarding treatment of female professional athletes in the Subject Countries.[3]

3 En la medida en que este Informe no contenga citas que apoyen las declaraciones contenidas en las Partes I, II y III, el Apéndice, organizado por tema, proporciona las citas necesarias.

3 To the extent this Report does not provide citations to statements in Parts I, II and III, the Appendix at the end of the Report provides all necessary citations and is organized by topic.

REUTERS/STRINGER

# I. ROL HISTÓRICO E IMPACTO DE LAS ATLETAS ESPAÑOLAS

El impacto de las mujeres deportistas en España ya es impresionante y ha venido creciendo durante más de cuarenta años. En 1984, la golfista española Marta Figueras dijo que *"aquí no se concibe que la mujer se dedique al deporte."*[4] Afortunadamente, la verdad de su declaración se está erosionando.

Hasta hace relativamente poco tiempo, España no brindaba a las mujeres la oportunidad de perseguir sus sueños atléticos—hasta 1964 no se les permitió competir en el Campeonato de atletismo español.[5] Desde entonces, las mujeres españolas han aumentado constantemente su posición en las competiciones mundiales y en comparación con sus homólogos masculinos en España. Desde que la primera mujer española participó en una final olímpica en 1968,[6] éstas han elevado constantemente el prestigio atlético de España en todo el mundo. Ya es hora de que la ley española reconozca sus logros y que con más fuerza permita que sigan sus carreras deportivas.

Las deportistas españolas han demostrado excelencia atlética a nivel de competiciones mundiales, sin duda aumentando el prestigio deportivo internacional de España. Lo han hecho en muchos deportes como natación, natación sincronizada, judo, esquí, vela, bádminton, tiro, tenis, etc. Entre los top 18 medallistas olímpicos en la historia de España, cinco son mujeres (incluyendo dos de las cinco mejores: Andrea Fuentes y Mireia Belmonte). Belmonte ha ganado la asombrosa cantidad de ***cincuenta*** medallas en todas las competiciones internacionales, 24 de las cuales han sido medallas de oro. Fuentes, de manera similar, ha ganado 31 medallas en todas las competiciones internacionales, seis de las cuales han sido medallas de oro.

Además de Belmonte y Fuentes, muchas otras mujeres han reforzado el prestigio atlético de España. Aránzazu Isabel María "Arantxa" Sánchez Vicario, una tenista española retirada, es una ex número uno y ganadora de 14 títulos de *Grand Slam*—los torneos más prestigiosos del tenis profesional. Sánchez Vicario también ha ganado cuatro medallas olímpicas. Miriam Blasco, una ex competidora profesional de judo, ganó una medalla de oro en los

4 Robert Álvarez, ***Ellas, de la nada a la excelencia en 25 años,*** El País (31 de julio de 2017, 3:28 AM), https://elpais.com/deportes/2017/07/30/actualidad/1501434016_200988.html.

5 ***Id.***

6 ***Id.***

# I. HISTORICAL ROLE AND IMPACT OF SPANISH WOMEN ATHLETES

The impact of women athletes in Spain is already impressive and has been growing for more than forty years. In 1984, Spanish golfer Marta Figueras said *"[w]omen dedicating their lives to sports is just inconceivable here."*[4] Fortunately, the truth of her statement is eroding.

Until relatively recently, Spain did not provide women the opportunity to pursue their athletic dreams—women were not allowed to compete in the Spanish Athletic Championships until 1964.[5] Since that time, Spanish women have steadily increased their standing both against global competition *and* compared to their male peers within Spain. Since the first female Spaniard appeared in an Olympic final in 1968,[6] Spanish women have consistently elevated Spain's athletic prestige around the world. It is long overdue that Spanish law recognize these achievements and more strongly enable Spanish women to pursue athletic careers.

Spanish women have shown athletic excellence against global competition, undoubtedly increasing Spain's international athletic prestige. These women have done so in many sports, including swimming, synchronized swimming, judo, skiing, sailing, badminton, and tennis. Of the top eighteen Olympic medal earners in Spanish history, five are women (including two of the top five: Andrea Fuentes and Mireia Belmonte). Belmonte has won a staggering ***fifty*** medals in all international competitions, twenty-four of which have been gold. Fuentes, similarly, has earned thirty-one medals in all international competitions, six of which have been gold.

In addition to Belmonte and Fuentes, numerous other women have bolstered Spain's athletic prestige. Aránzazu Isabel María "Arantxa" Sánchez Vicario, a retired Spanish tennis player, is a former number-one ranked player and winner of fourteen "*Grand Slam*" titles—the most prestigious tournaments in professional tennis. She has also earned four Olympic medals. Miriam Blasco, a former professional judo competitor won a gold medal in the 1992 Barcelona Olympic Games—earning global recognition in front of her fellow Spaniards. Joining Blasco in 1992,

4 Robert Álvarez, ***Spanish female athletes: From obscurity to stardom in just 25 years,*** El País (Aug. 4, 2017, 7:01 AM), https://english.elpais.com/elpais/2017/08/02/inenglish/1501684819_654174.html.

5 ***Id.***

6 ***Id.***

Juegos Olímpicos de 1992 en Barcelona—obteniendo un reconocimiento mundial frente a sus compañeros españoles.

Además de Blasco en 1992, Theresa Zabell ganó una medalla de oro en 1992 por su habilidad en navegación. A su victoria de 1992 siguió otra medalla de oro en los Juegos Olímpicos de 1996 en Atlanta. De las 22 medallas que España ganó en 1992, ocho fueron ganadas por mujeres.[7] Ese número también ha aumentado desde entonces—las mujeres españolas han ganado 49 medallas desde los Juegos Olímpicos de 1992. En los últimos dos Juegos Olímpicos (2012 y 2016), las mujeres españolas han ganado ***más*** medallas que los hombres—21 de las 34 medallas olímpicas de España.[8]

A pesar de reunir la mayoría de los recientes éxitos olímpico de España, las mujeres representan solo el 21% de los atletas profesionales de España.[9] Pese a los importantes obstáculos políticos, legales y sociales, las españolas han sido capaces de lograr hazañas increíbles, pero hasta que los responsables políticos y legisladores españoles reconozcan la importancia de las deportistas españolas, la nación probablemente no alcanzará su verdadero potencial atlético en el escenario mundial.

Theresa Zabell won a gold medal in 1992 for her sailing expertise. She followed up on her 1992 victory with another gold medal in the 1996 Olympic Games in Atlanta. Of the twenty-two medals won by Spain in 1992, women won eight of them.[7] That number has increased since then, too—Spanish women have won forty-nine medals since the 1992 Olympics. Furthermore, over the last two Olympic Games (2012 and 2016), Spanish women have won ***more*** medals than the men, accounting for twenty of Spain's thirty-four Olympic medals.[8]

Despite collecting the majority of Spain's latest Olympic successes, women represent only twenty-one percent of Spain's professional athletes.[9] Facing significant political, legal, and social hurdles, Spanish women have been able to accomplish incredible feats. Unless and until Spanish legislators and policymakers recognize the import of Spain's women athletes, the nation will likely fail to reach its actual athletic potential on the world stage.

# II. MARCO JURÍDICO Y PANORAMA ACTUAL EN LOS PAÍSES SUJETOS

## A. LEYES Y REGLAMENTOS SOBRE EL RECONOCIMIENTO DE ATLETAS PROFESIONALES FEMENINAS

El marco jurídico que rige a las mujeres deportistas en los Países Sujetos se examina observando lo siguiente: ***primero,*** ¿se considera al atleta como profesional en los Países Sujetos y reconocen los Países Sujetos a las mujeres como atletas profesionales?; ***segundo,*** ¿se reconoce las ligas deportivas de mujeres como "profesionales" en los Países Sujetos y, de ser así, ¿cuáles son los requisitos para el reconocimiento profesional?; y ***tercero,*** ¿existen reglamentos sobre los uniformes de las mujeres deportistas? De ser así, ¿tienen las mujeres deportistas voz en el proceso de toma de decisiones?

7 ***Id.***

8 Comité Olímpico Español. https://www.coe.es/2012/HomeFederaciones.nsf/FBuscadorResultadosFederacion?ReadForm&tipoevento=JJ.OO&subtipo=Verano&evento=Londres%202012@@818&buscar=1.

9 ***Id.***

# II. LEGAL FRAMEWORK AND CURRENT LANDSCAPE IN SUBJECT COUNTRIES

## A. LAWS AND REGULATIONS CONCERNING RECOGNITION OF FEMALE PROFESSIONAL ATHLETES

The legal framework governing women athletes in the Subject Countries is examined by looking to the following: ***first,*** is an athlete considered a professional in the Subject Countries and do the Subject Countries recognize women as professional athletes?; ***second,*** are women's sports leagues recognized as being "professional" in the Subject Countries and, if so, what are the requirements for professional recognition?; and ***third,*** are there any rules regarding the uniforms for women athletes? If so, do women athletes have a voice in the decision making process?

7 ***Id.***

8 ***Id.***

9 ***Id.***

REUTERS/Jennifer Lorenzini

***Primero,*** en la mayoría de los Países Sujetos, un atleta es considerado "profesional" siempre y cuando haya una remuneración a cambio del rendimiento deportivo. En España, sin embargo, la remuneración no convierte a un atleta en "profesional," ya que el artículo 1 del Real Decreto 1006 excluye de la categoría de "profesional" a los atletas que reciben reembolso por los gastos incurridos en la práctica de su deporte. Del mismo modo, el Reino Unido difiere ligeramente en la medida en que un atleta puede ser "profesional" si recibe ***alguna*** consideración a cambio de su rendimiento deportivo—la remuneración es innecesaria. De los Países Sujetos, Argentina y el Reino

***First,*** in the majority of the Subject Countries, an athlete is "professional" whenever there is remuneration in exchange for the athletic performance. In Spain, however, remuneration does not make an athlete "professional," as Article 1 of Royal Decree 1006/1985 excludes from the "professional" characterization athletes that receive reimbursement of their expenses incurred in the practice of their sport. Similarly, the UK differs slightly to the extent that an athlete may be "professional" if they receive ***any*** consideration in exchange for their athletic performance—***monetary*** payment is unnecessary. Of the Subject Countries, Argentina and the UK provide

Unido proporcionan los marcos más completos que definen y abordan las diferencias entre los atletas aficionados y los atletas profesionales. Con la excepción de Italia, las leyes que definen "atleta profesional" de los Países Sujetos se aplican por igual a los atletas masculinos y femeninos. Italia, por el contrario, no reconoce a las mujeres deportistas como profesionales pero una disposición en la *Legge di Bilancio 2020* (Ley de Presupuesto 2020) señala un paso importante hacia el reconocimiento de las mujeres deportistas como profesionales.[10] Ninguna de las leyes de los Países Sujetos tiene disposiciones específicas que reconozcan a las mujeres como atletas profesionales, sin embargo, casi todos los reconocimientos legales de los atletas profesionales son de género neutral. En algunas jurisdicciones, otras leyes protegen implícitamente el reconocimiento de las atletas profesionales femeninas. El Reino Unido, por ejemplo, dispone de legislación de igualdad que prohíbe el trato discriminatorio de las mujeres en todas las profesiones.

Además de las barreras jurídicas para reconocer a las atletas profesionales femeninas, persisten barreras culturales en algunos de los Países Sujetos que desalientan a las mujeres de participar como profesionales en ciertas actividades. Por último, de los Países Sujetos, Italia es el único que no reconoce a las atletas profesionales femeninas bajo ninguna circunstancia, pero, como se indica anteriormente, nueva legislación está en marcha para remediar esta discrepancia.

***Segundo,*** seis de los Países Sujetos reconocen las ligas deportivas profesionales femeninas, incluidos: Brasil, Colombia, Francia, Alemania, México y el Reino Unido. Es probable que Argentina, en un futuro cercano, se una a la lista ya que el lanzamiento de una liga profesional de fútbol femenino está actualmente en marcha. Italia y Perú no tienen ligas deportivas profesionales femeninas; como España. Las autoridades competentes dentro de cada uno de los Países Sujetos reconocen las ligas deportivas como "profesionales" de acuerdo con una serie de criterios, incluido el número de miembros y el nivel relativo de competición.

***Tercero,*** en gran medida, los Países Sujetos no imponen leyes ni regulaciones específicas para mujeres en cuanto a

10 Una de las principales razones que impide que las federaciones califiquen a las mujeres atletas como profesionales es la economía: el empleador (***i.e.***, los clubes deportivos) tendría que cubrir el costo (más de dos tercios del pago total) de las contribuciones de seguridad social y asistencia social para cada atleta profesional. Este no es el caso con los atletas aficionados para quienes todas las exenciones y concesiones se otorgan de conformidad con los artículos 67 et seq. de la Ley consolidada del impuesto sobre la renta. Esto afecta la recientemente ***aprobada Legge di Bilancio 2020***.

the most thorough frameworks that define and address the differences between amateur and professional athletes. With the exception of Italy, the laws of the Subject Countries defining "professional athlete" apply equally to male and female athletes. Italy, by contrast, does not recognize women athletes as professionals but a provision in the *Legge di Bilancio 2020* (Budget Law 2020) signals an important step towards acknowledging that women athletes are indeed professionals.[10] None of the Subject Countries' laws have specific provisions recognizing women as professional athletes. Instead, almost all of the Subject Countries' statutory recognitions of professional athletes are gender neutral. In some jurisdictions, other laws implicitly protect the recognition of female professional athletes. The UK, for example, enforces equality legislation that prohibits discriminatory treatment of women in all professions.

In addition to the legal barriers for recognizing female professional athletes, cultural barriers persist in some of the Subject Countries that discourage women from participating in certain activities as professionals. Ultimately, of the Subject Countries, Italy is the only country that does not recognize female professional athletes under any circumstances but, as mentioned above, new legislation is underway to remedy this discrepancy.

***Second,*** six of the Subject Countries recognize female professional sports leagues, including: Brazil, Colombia, France, Germany, Mexico, and the UK. Argentina is likely to join the list in the near future as the launch of a professional women's soccer league is currently underway. Italy and Peru do not have any professional women's sports leagues—similar to Spain. Competent authorities within each of the Subject Countries recognize sports leagues as "professional" on the basis of a number of factors, including the number of members and the relative level of competition.

***Third,*** the Subject Countries largely do not impose female-specific laws and regulations on professional athletes' uniforms. Instead, in nearly all of the Subject Countries, each sport's governing body determines uniform rules and there are frequently differences between men's and

10 One of the main reasons keeping federations from qualifying female athletes as professionals is economics: the employer (***i.e.***, the sports clubs) would have to bear the cost (more than two-thirds of the total payment) of the social security and welfare contributions for each professional athlete. This is not the case for amateur athletes where all exemptions and concessions are provided pursuant to Article 67 et seq. of the Consolidated Income Tax Law. This affects the recently approved ***Legge di Bilancio 2020*** (Budget Law 2020).

los uniformes de las atletas profesionales. En cambio, en casi todos los Países Sujetos, el cuerpo directivo de cada deporte determina los reglamentos sobre los uniformes y con frecuencia existen diferencias entre los uniformes de los hombres y las mujeres, incluyendo en el Reino Unido, donde la ley generalmente prohíbe la discriminación de género. No existen reglamentos específicos relacionados con las deportistas y sus uniformes en ninguno de los Países Sujetos, con excepción de los reglamentos establecidos por los órganos gubernamentales nacionales e internacionales de los respectivos deportes donde existen diferencias entre los uniformes masculinos y femeninos. En España, los órganos rectores de los diferentes deportes determinan las regulaciones de todos los uniformes y, dado que las mujeres están infrarrepresentadas en estas organizaciones, tienen una influencia significativamente menor en el proceso de toma de decisiones respecto de la que se ve en muchos de los Países Sujetos.

women's uniforms, even in a nation like the UK, where the law broadly prohibits gender discrimination. There are no specific rules related to women athletes and their uniforms in any of the Subject Countries, except for those established by the international and domestic governing bodies of respective sports, where differences between male and female uniforms do exist. In Spain, the varying sports' governing bodies determine male and female uniform regulations. Because women are underrepresented in these organizations, they have significantly less influence on the decision-making process than seen in many of the Subject Countries.

## B. LEYES LABORALES Y SU APLICACIÓN EN CUANTO A LAS ATLETAS PROFESIONALES FEMENINAS

Las leyes laborales son esenciales ya que establecen los estándares de conducta y previenen el incumplimiento con sanciones. Las leyes laborales en el contexto de las atletas femeninas son especialmente esenciales porque, en la mayoría de los países, el embarazo y el parto a menudo significan que las mujeres no pueden seguir compitiendo en deportes profesionales.[11] Las leyes laborales de los Países Sujetos se evalúan mediante el examen de lo siguiente: ***primero,*** ¿cuál el status jurídico de las atletas profesionales femeninas bajo el marco jurídico laboral (incluyendo, si son consideradas empleadas a efectos del marco jurídico laboral)? De ser así, ¿cuáles son sus derechos laborales básicos y la fuente de estos derechos?; ***segundo,*** ¿existen disposiciones legales sobre la igualdad de derechos entre atletas profesionales masculinos y femeninas, incluido el derecho a la igualdad salarial?; ***tercero,*** ¿existen multas y/o sanciones dentro del marco legal/regulatorio actual que rige la discriminación y el abuso contra las mujeres deportistas? De ser así, ¿cuáles son las multas y/o sanciones?; ***cuarto,*** ¿tienen los atletas profesionales derechos específicos en caso de lesiones y enfermedades ocupacionales?; ***quinto,*** ¿tienen las atletas profesionales femeninas derechos o beneficios más allá de aquellos generalmente otorgados a las mujeres en relación con el cuidado especial para atletas embarazadas y la baja por maternidad?; ***sexto,***

11 Mujer 2000 y después, págs. 18-19.

## B. LABOR LAWS AND THEIR APPLICATION TO FEMALE PROFESSIONAL ATHLETES

Labor laws are essential to establish certain conduct standard and threaten noncompliance with sanctions. Labor laws in the context of women athletes are especially essential because, in most countries, pregnancy and childbirth often mean that women cannot continue to compete in professional sports.[11] The labor laws of the Subject Countries are assessed by examining the following: ***first,*** what is the legal status of female professional athletes under the labor legal framework (including whether they are considered employees for purposes of the labor legal framework)? If so, what are their basic labor rights and the source of these rights? ***Second,*** are there any legal provisions on the equality of rights between male and female professional athletes, including the right to equal salary? ***Third,*** are there any penalties and/or sanctions in place within the current legal/regulatory framework that govern discrimination and abuse against women athletes? If so, what are those penalties and/or sanctions? ***Fourth,*** do female professional athletes have specific rights concerning occupational injuries and diseases? ***Fifth,*** do female professional athletes have rights or benefits in addition to those granted to women in general pertaining to special care for pregnant athletes and maternity leave? ***Sixth,*** are there any studies comparing maternity during and after the professional athletes' careers and the obstacles faced by female

11 Women 2000 and Beyond, at 18-19.

¿existen estudios que comparen la maternidad durante y después de la carrera profesional de las atletas y los obstáculos que enfrentan las atletas profesionales femeninas para reanudar sus carreras después de la maternidad?; ***séptimo,*** ¿bajo qué ley o reglamento, si corresponde, se les proporciona a las atletas profesionales femeninas beneficios asociados con el cuidado infantil?; y ***octavo,*** ¿tienen las atletas profesionales femeninas representación en los sindicatos en los Países Sujetos?

***Primero,*** con la excepción de Italia, atletas en todos los Países Sujetos están sujetos al sistema laboral general, ley o código vigente. En España, las leyes laborales solo se aplican a aquellas mujeres deportistas a las que se les ofrece un contrato de trabajo (una minoría entre las deportistas en España). El marco legal actual (artículo 1 del Real Decreto 1006) brinda a los clubes deportivos la opción de elegir qué tipo de contrato otorgan a las atletas: un contrato de trabajo (según el cual se considera profesional y las leyes laborales se aplican) o un contrato de servicios (sujeto a la ley mercantil) según el cual no se recibe un salario, sino que simplemente se le reembolsa por ciertos gastos incurridos en la práctica del deporte. En Perú, los jugadores de fútbol masculino se rigen por un régimen laboral distinto que no aplica a sus contrapartes femeninas. En Italia, el marco legal laboral no brinda reconocimiento a las mujeres deportistas, excepto aquellas empleadas por el ejército italiano. Sin embargo, de conformidad con ciertas disposiciones incluidas en la recientemente aprobada *Legge di Bilancio 2020* y bajo ciertas condiciones, los clubes deportivos femenino italianos, al designar a las mujeres deportistas como profesionales, estarán exentos de pagar todas las contribuciones ordinarias de seguridad y bienestar social.

***Segundo,*** aunque la legislación que protege la igualdad de género en el contexto del atletismo es rara, casi todos los Países Sujetos tienen disposiciones constitucionales y leyes laborales que protegen generalmente, en diferentes grados, la igualdad de género. En Argentina, la ley exige que el Estado garantice a todos la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor. En Brasil, Colombia y México, tanto la Constitución como la ley prohíben la desigualdad salarial en función del género. En Francia, el código laboral prohíbe la discriminación entre la plantilla. En Alemania, la ley prohíbe la discriminación de género en el lugar de trabajo, pero no existe un requisito explícito de igualdad salarial entre hombres y mujeres; como resultado, las alemanas sufren una disparidad salarial. En el Reino Unido, los organismos deportivos (en su calidad de

professional athletes to resume their careers post-maternity? ***Seventh***, under what law or regulation, if any, are female professional athletes provided benefits associated with child care? ***Eight***, do female professional athletes have representation in trade unions in the Subject Countries?

***First***, aside from Italy, athletes in all of the Subject Countries are subject to the general prevailing labor system, law, or code. In Spain, labor laws only apply to those women athletes that are offered an employment contract (a minority of all female athletes in Spain). The current legal framework (Article 1 of Royal Decree 1006/1985) gives athletic clubs the option to choose what type of contract it grants to athletes: an employment contract (under which the athlete is considered professional and labor laws apply) or a services contract (subject to commercial law) under which the athlete does not receive a salary but is simply reimbursed for certain expenses incurred in the practice of the sport. In Peru, male soccer players are governed by a distinct set of labor regulations that are not applicable to their female counterparts. In Italy, the labor legal framework does not provide recognition to women athletes except for those employed by the Italian military. However, pursuant to certain provisions included in the recently approved ***Budget Law 2020***, under certain conditions, Italian women's sports clubs may be exempted from paying all ordinary social security and welfare contributions, upon deciding to designate women athletes as professionals.

***Second,*** although legislation protecting gender equality in the athletics context is rare, nearly all of the Subject Countries have constitutional provisions and labor laws protecting gender equality ***generally***, to varying extents. In Argentina, statutory law requires the state to ensure the application to all workers the principle of equal pay between male and female labor for work of equal value. In Brazil, Colombia and Mexico, both the Constitution and statutory law prohibits pay inequality on the basis of gender. In France, the labor code prohibits discrimination amongst all employees. In Germany, the law prohibits workplace gender discrimination; however, there is no explicit requirement of equal pay between men and women and as a result, German women do suffer a pay disparity. In the UK, sporting bodies, in their capacity as employers, have strong legal obligations with respect to addressing discrimination, equal pay, and complying with gender pay reporting. To the significantly limited extent that Italian law recognizes women athletes (***i.e.***, only those in the Italian military), non-discrimination

empleadores) tienen fuertes obligaciones legales para evitar la discriminación, y garantizar la igualdad salarial y el cumplimiento de los informes salariales de género. De forma limitada, la ley italiana reconoce a las atletas femeninas—aquellas en el ejército italiano—y la obligación de no discriminación para proteger la igualdad salarial respecto de sus homólogos masculinos. En Perú, no hay claridad en cuanto a este tema. Actualmente en España, la legislación y normativa deportiva no distingue entre mujeres y hombres. No existen disposiciones que expresamente prohíban la discriminación entre atletas masculinos y femeninas, pero existen leyes que prohíben la discriminación entre hombres y mujeres.

***Tercero,*** ninguno de los Países Sujetos tiene multas y/o sanciones vigentes que rijan específicamente la discriminación y el abuso contra las deportistas. Sin embargo, cada uno de los Países Sujetos tiene leyes penales generales contra la discriminación, agresión y acoso sexual que prescriben varias sanciones, incluyendo encarcelamiento y multas. Además, Alemania y el Reino Unido también tienen leyes que exige la igualdad entre los géneros y, en estas jurisdicciones, la parte perjudicada también puede reclamar indemnización ante un juzgado o tribunal. En el Reino Unido, pueden recurrir ante el *Equality and Human Rights Commission* ("**EHRC**" por sus siglas en inglés) (Comisión de Igualdad y Derechos Humanos), un organismo establecido para ayudar a eliminar la discriminación y reducir la desigualdad. Algunas jurisdicciones tienen normas y leyes adicionales que abordan la discriminación en el contexto de los deportes. En Brasil, por ejemplo, el Código deportivo brasileño sanciona y penaliza a los órganos de gobierno, atletas, clubes, ligas, cuerpo arbitral y otros que discriminan por orígenes étnicos, raza, género, color o edad, mediante la suspensión de actividades e imponiendo multas. Del mismo modo, en Perú, la Ley de promoción y desarrollo del deporte exige que el Estado garantice el acceso a la práctica del deporte y la integración de las personas al Sistema Nacional del Deporte con un enfoque neutral de género y su infracción conlleva sanciones, dependiendo de la gravedad de la violación. Además, cada federación deportiva puede también prever sus propias reglas y sanciones. España también tiene sanciones vigentes a nivel "privado" por medio de los códigos disciplinarios de las federaciones deportivas. También se han tomado medidas recientes desde la adopción del *Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol* ("**Convenio colectivo**") que incluye el *Protocolo de prevención e intervención en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo* y el *Reglamento*

obligations do apply to protect pay equality with their male counterparts. The law in Peru on this topic remains unclear. Currently in Spain, sports legislation and regulations do not distinguish between men and women. There are no provisions expressly prohibiting discrimination between male and female athletes, but there are laws that prohibit discrimination between men and women generally.

***Third,*** none of the Subject Countries have any penalties and/or sanctions in place that specifically govern discrimination and abuse against women athletes. Each Subject County, however, has general penal laws against discrimination, sexual assault and sexual harassment that prescribe various penalties including imprisonment and fines. Additionally, Germany and the UK also have legislation that mandates equality amongst the genders and compensation may also be claimed before a court or tribunal by an aggrieved party. Further, in the UK, complainants may seek recourse before the *Equality and Human Rights Commission* ("**EHRC**"), a statutory body established to help eliminate discrimination and reduce inequality. Some jurisdictions do have additional rules and legislation that deal with discrimination in the context of sports. In Brazil, for instance, the Brazilian Sports Code sanctions and penalizes governing bodies, athletes, clubs, leagues, referees, and others that discriminate based on ethnic origins, race, gender, color, or age, by imposing suspension of activities and imposing fines. Similarly, in Peru, the Law on the Promotion and Development of Sport, requires the State to guarantee access to the practice of sport and the integration of persons to the National Sport System with a gender neutral approach; infringement entails sanctions, depending on the seriousness of the violation. Furthermore, each sport federation in Peru may also establish their own rules that provide for sanctions. Spain has sanctions in place at a "private" level through the disciplinary codes of the sports federations. Recent measures have also been taken since the adoption of the *Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol* ("**Convenio colectivo**") (Collective Agreement for Women Soccer Players Providing Services in First Division Clubs), which includes a *Protocolo de prevención e intervención en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo* (Protocol of Prevention and Intervention in Case of Harassment and/or Sexual Harassment) and a *Reglamento General de Régimen Disciplinario* (General Regulations of the Disciplinary Regime) setting out sanctions in case of abuse or discrimination on the basis of gender.

REUTERS/STRINGER

*General de Régimen Disciplinario* que establece sanciones en caso de abuso o discriminación por motivos de género.

***Cuarto,*** en Argentina, Brasil, Colombia, Francia, Alemania, México y Perú, atletas masculinos y femeninas están sujetos a las leyes y regulaciones laborales generales con respecto a accidentes de trabajo. En el Reino Unido, no existen leyes o regulaciones específicas para las mujeres sobre accidentes de trabajo, sin embargo, la participación en deportes profesionales implica el deber de cuidarse entre sí lo que significa que no se debe actuar con negligencia, imprudentemente o con la intención de causar daño y en todo caso se debe ejercer cuidado razonable. En Italia, aunque las leyes laborales generales sobre lesiones y enfermedades profesionales rigen también para el mundo del deporte profesional, no se aplica a las mujeres al no ser consideradas atletas profesionales. Desde diciembre de 2019, al menos los clubes deportivos femeninos que formalicen contratos de trabajo deportivo con mujeres deportistas (y, de esa forma, designándolas como "profesionales") pueden solicitar,

***Fourth,*** in Argentina, Brazil, Colombia, France, Germany, Mexico and Peru, male and female athletes are subject to general labor laws and regulations regarding occupational accidents. In the UK, there are no female specific laws and regulations in this respect; however, participants in professional sports owe a duty of care to one another, meaning, they must not act negligently, recklessly or with the intention to cause harm, but instead should exercise reasonable care in all circumstances. In Italy, although general employment laws regarding occupational injuries and diseases govern professional athletes, women are not considered professional athletes. As of December 2019, Italian women's sports clubs that agree to enter into sports work contracts with women athletes (thus making them "professional") may request, for years 2020, 2021 and 2022, exemption from payment of all social security and welfare contributions, thus supporting the relevant clubs to enter into professional arrangements with women athletes. Spain currently does not have any legal provisions giving women athletes any specific rights in case of injury or illness; there is, however, an entitlement

REUTERS/Stephane Mahe

para los años 2020, 2021 y 2022, exención del pago de la totalidad de las contribuciones de seguridad social y bienestar, apoyando así a los clubes relevantes a que formalicen arreglos profesionales con mujeres deportistas. España tampoco tiene disposiciones legales que otorguen a las mujeres deportistas derechos específicos en caso de lesión o enfermedad; sin embargo, la ley otorga una indemnización de equivalente a seis meses si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte.

***Quinto,*** en muchos de los Países Sujetos (Argentina, Brasil, Colombia, Francia, Alemania, México y Perú), las atletas profesionales femeninas ***no*** reciben derechos o beneficios especiales además de los derechos generalmente otorgados a las mujeres. En comparación con los otros Países Sujetos, el Reino Unido proporciona la orientación más completa respecto a las atletas profesionales embarazadas. En comparación, España presenta uno de los esquemas legales más represivos hacia las atletas embarazadas al permitir la incorporación de cláusulas anti-embarazo en los contratos de trabajo de las mujeres deportistas—cláusulas que permiten la terminación del contrato en caso de embarazo. Como resultado, la mayoría de las atletas profesionales femeninas en España deben renunciar a la maternidad para poder seguir una carrera deportiva.

***Sexto,*** desafortunadamente hay poca investigación estadística sobre el impacto de la maternidad en las carreras de las atletas profesionales en los Países Sujetos. Sin embargo, en Brasil, informes de prensa individuales demuestran que las mujeres deportistas con frecuencia deben elegir entre su carrera profesional y la maternidad. Un estudio francés de 2010 concluyó de manera similar que es especialmente difícil para las atletas profesionales compaginar sus carreras y la maternidad y que, en muchos casos, las deportistas que se convierten en madres a menudo lo hacen sacrificando sus carreras deportivas.

***Séptimo,*** la mayoría de los Países Sujetos (Argentina, Brasil, Colombia, Francia, Alemania y México) brindan beneficios de cuidado infantil a las atletas profesionales tal como lo harían a cualquier otro profesional bajo la ley. La ley española parece proporcionar, en principio, beneficios de servicio social a las deportistas, incluyendo la posibilidad de conciliar la práctica del deporte y la vida familiar. En Italia, donde las mujeres deportistas no tienen estatus "profesional,"[12] no tienen derecho a ninguna protección o beneficios de cuidado infantil. De la

12 A la luz de la recientemente aprobada ***Legge di Bilancio 2020***, esto puede cambiar en un futuro cercano.

to at least six months' pay if death or injury occurs while playing the sport.

***Fifth,*** female professional athletes in many of the Subject Countries (Argentina, Brazil, Colombia, France, Germany, Mexico, and Peru) do ***not*** receive special rights or benefits in addition to those generally granted to women. The UK provides the most comprehensive guidance regarding pregnant professional athletes when compared to the other Subject Countries. By comparison, Spain features one of the most repressive legal schemes towards pregnant athletes by allowing for the incorporation of anti-pregnancy clauses in women athlete's employment contracts—clauses that allow for termination in case of pregnancy. As a result, most female professional athletes in Spain must forego motherhood in order to pursue an athletic career.

***Sixth,*** unfortunately, there is little statistical research on the impact of maternity on female professional athletes' careers in the Subject Countries. In Brazil, however, individual reports demonstrate that women athletes frequently must choose between professional advancement and maternity. A 2010 French study similarly concluded that it is especially difficult for female professional athletes to manage their careers and parenthood and that, in many cases, athletes that become mothers often do so by sacrificing their athletic careers.

***Seventh,*** most of the Subject Countries (Argentina, Brazil, Colombia, France, Germany, and Mexico) provide child-care benefits to female professional athletes just as they would to any other professional under the law. Spanish law appears to, in principle, provide social aid benefits to women athletes, including allowing the reconciliation of the practice of sports and family life. In Italy, where women athletes do not have "professional" status,[12] they are not entitled to any child-care protection or benefits. Similarly, in Peru, child care is not included among mandated labor benefits provided under the private labor system. The UK provides the most comprehensive framework to protect pregnant athletes.

***Eighth,*** some of the Subject Countries (Brazil, France and Mexico) provide female professional athletes with trade union representation. Spain does, as well. In Argentina, Colombia, and the UK, female professional athletes may establish union representation, but their presence is unconfirmed. In Germany, neither male

12 In light of the newly approved ***Budget Law 2020,*** this may change in the near future.

misma forma, en Perú, el cuidado infantil no está incluido entre los beneficios laborales obligatorios previstos por el sistema laboral privado. El Reino Unido ofrece el marco más completo para proteger a las atletas embarazadas.

***Octavo,*** algunos de los Países Sujetos (Brasil, Francia y México) brindan representación sindical a las atletas profesionales. España también lo hace. En Argentina, Colombia y el Reino Unido, las atletas profesionales femeninas pueden establecer representación sindical pero no hay confirmación de que participen. En Alemania, ni los atletas masculinos ni femeninos tienen sindicatos preestablecidos, pero tienen el derecho constitucional a establecerlos. En Perú, las atletas profesionales pueden establecer sindicatos, pero no hay prueba de que estos sindicatos existan.

## C. POLÍTICA ACTUAL Y LAS ACTITUDES POLÍTICAS

La política pública respecto a las mujeres deportistas en los Países Sujetos se evalúa examinando lo siguiente: ***primero,*** ¿hay estudios o comunicados de prensa relacionados con el acoso sexual u otros tipos de acoso a los que están sujetas las atletas profesionales?; ***segundo,*** ¿existen políticas sobre la integración y capacitación profesional para ex atletas profesionales y consideran estas políticas una perspectiva de género?; ***tercero,*** ¿existen políticas para promover y apoyar el deporte profesional femenino (incluidos los subsidios)?; y ***cuarto,*** ¿existen instituciones u órganos gubernamentales a los que las mujeres deportistas pueden acudir en busca de protección física o asesoramiento legal?

***Primero,*** con la excepción de informes de prensa ocasionales y cobertura en los medios, en Argentina, Colombia, Italia, Perú o el Reino Unido, no existen estudios sobre el acoso a atletas profesionales femeninas. España tampoco tiene tales estudios, pero cuando las deportistas han denunciado tales abusos, esos casos se han hecho públicos. Por el contrario, Brasil, Francia, Alemania y México han realizado estudios o emitido comunicados de prensa relacionados con el acoso sexual de atletas profesionales femeninas. Éstos detallan la alta frecuencia de abuso hacia atletas profesionales femeninas.

***Segundo,*** con la excepción del Reino Unido y Colombia, los Países Sujetos fallan en la implementación de políticas relacionadas con la reintegración y capacitación profesional de ex atletas profesionales. Argentina, Brasil,

nor female athletes have pre-established trade unions, but are entitled to create them under the German Constitution. In Peru, female professional athletes may establish unions, but there is no evidence that these unions exist.

## C. CURRENT POLICY AND POLITICAL ATTITUDES

Public Policy with respect to women athletes in the Subject Countries is assessed by examining the following: ***first,*** are there studies or press releases concerning sexual harassment or other types of harassment that female professional athletes are subject to?; ***second,*** are there any policies regarding professional integration/retraining for former professional athletes and if so, do these policies consider a gender perspective?; ***third,*** are there any policies to promote and support female professional sports (including subsidies)?; and ***fourth,*** are there any government agencies to which women athletes can go to seek physical protection or legal advice?

***First,*** with the exception of occasional press reports and media coverage, there are no studies on harassment of female professional athletes in Argentina, Colombia, Italy, Peru, or the UK. Spain does not have any such studies either, but cases have been made public when women athletes choose to report such abuse. By contrast, Brazil, France, Germany, and Mexico have conducted studies or issued press releases related to sexual harassment of female professional athletes. These studies and press releases detail the high frequency of abuse towards female professional athletes.

***Second,*** the Subject Countries, with the exception of the UK and Colombia, fall short of implementing policies regarding professional integration and retraining of former professional athletes. Argentina, Brazil, Germany and Mexico do not have any policies regarding professional

Alemania y México no tienen ninguna política respecto de la reintegración o capacitación profesional de ex atletas profesionales. Perú tampoco tiene una política específica al respecto, pero el Parlamento peruano está evaluando un proyecto de ley que establece medidas destinadas a asegurar la jubilación y la reincorporación en el mundo laboral del deportista calificado de alto nivel. Dichas medidas serían aplicables tanto a atletas profesionales masculinos como femeninas. Francia no tiene políticas estatales, pero existen programas de integración no estatales. Italia implementó un programa para ayudar a los atletas profesionales a usar su experiencia para integrarse en el mundo laboral. El gobierno español también ha tomado medidas para facilitar la integración y/o reintegración de las deportistas de alto nivel (dan) al mundo laboral. Al igual que con otras cuestiones acometidas en este Informe, el Reino Unido ha sido el que ha dado pasos más completos para abordar la recapacitación e integración profesional, tal como se ve en los movimientos como la campaña *#More2Me* y los esfuerzos realizados por el Instituto del Deporte Inglés. Sin embargo, Colombia tiene el marco jurídico y las políticas más completas diseñadas para facilitar la preparación técnica, la incorporación al sistema educativo y la reintegración social y profesional completa de los atletas de alto rendimiento, durante y al final de sus carreras deportivas.

***Tercero,*** los Países Sujetos tienen diferentes políticas para promover a las atletas profesionales. Alemania, Perú y el Reino Unido no cuentan con políticas oficiales específicas para promover y apoyar el deporte profesional femenino. Argentina, por otro lado, proporciona subsidios, subvenciones y becas para la promoción del deporte a instituciones deportivas, clubes de barrio, organismos oficiales e instituciones privadas. Estas políticas, sin embargo, son neutrales. Del mismo modo, el Ministerio de Deportes de Brasil ha lanzado iniciativas para fomentar el desarrollo profesional de las mujeres deportistas, tanto profesionales como no profesionales. En Francia, el Ministerio de Deportes supervisa una política llamada *Sport féminin toujours* (Deportes femeninos para siempre) que fomenta la cobertura mediática de los eventos deportivos femeninos.

***Cuarto,*** por distintos medios, muchos de los Países Sujetos proporcionan recursos para quienes sufren abuso o para las deportistas que generalmente buscan asesoramiento legal. Argentina y Alemania proporcionan recursos por medio de internet y líneas telefónicas directas donde las personas afectadas pueden denunciar el abuso y recibir asesoramiento legal. En Alemania, los recursos no están

integration/retraining of former professional athletes. Peru does not have a specific policy regarding integration/retraining for former professional athletes, but the Peruvian Parliament is evaluating a draft bill that establishes measures aimed at assuring the retirement of high-level qualified athletes and their insertion into the workplace, which would apply to both male and female professional athletes. France does not have any state polices, but non-state integration programs exist. Italy implemented a program to help professional athletes use their expertise to enter the job market. Similarly, the Spanish government has taken steps to facilitate the integration and/or reintegration of women athletes into the working world. As with other issues addressed in this Report, the UK has taken some of the most comprehensive steps to address professional retraining and integration, as seen with movements such as the *#More2Me* movement and efforts taken by the English Institute of Sport. Colombia, however, has the most comprehensive framework and policies designed to facilitate technical preparation, incorporation into the education system, and full social and professional integration of high-performance athletes, during and at the end of their sporting careers.

***Third,*** the Subject Countries have varying policies in place to promote female professional athletics. Germany, Peru, and the UK do not have any specific official policies in place to promote and support female professional sports. Argentina on the other hand provides subsidies, grants, and scholarships for the promotion of sport to sports institutions, neighborhood clubs, official bodies, and private institutions. These polices, however, are gender neutral. Similarly, the Ministry of Sports in Brazil has launched initiatives to foster the professional development of women athletes, both professional and non-professional. In France, a policy called ***Women's Sports Forever*** encourages media coverage of women's sporting events and is supervised by the Ministry of Sports.

***Fourth,*** many of the Subject Countries provide resources for those suffering from abuse and athletes seeking legal advice generally. Argentina and Germany both provide online resources and phone hotlines where abused parties can report the abuse and receive legal advice. In Germany, the resources are not specifically designed for female professional athletes, but are for abused individuals generally. In Colombia, women athletes who have suffered abuse may communicate with an ombudsman. France, alternatively, allows victims to report abuse to either the Commissioner on Human Rights or to their respective trade union. Mexico has a body known as *Consejo Nacional*

REUTERS/David W Cerny

diseñados específicamente para atletas profesionales femeninas, sino para personas maltratadas en general. En Colombia, las deportistas afectadas pueden comunicarse con el defensor del pueblo (*ombudsman*). Francia, por otro lado, permite que las víctimas denuncien abusos al Comisionado de Derechos Humanos o a sus respectivos sindicatos. México tiene un órgano gubernamental conocido como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación ("**CONAPRED**") que es responsable de recibir y resolver quejas sobre presuntos actos discriminatorios cometidos por individuos o por autoridades federales en el ejercicio de sus deberes. Al igual que México, Perú y Brasil también tienen medios que sirven para el mismo propósito. Perú por medio de un órgano gubernamental llamado Consejo Superior de Justicia Deportiva y Honores del Deporte ("**CSJDHD**") y Brasil por medio de una iniciativa, a través del Ministerio del Deporte, llamada *Esporte Sem Assédio* (Deporte sin acoso).

No existe una institución gubernamental en España destinada a otorgar protección física o asesoramiento legal a las mujeres deportistas; sin embargo, existen organizaciones privadas que brindan dicho apoyo.

## D. OPORTUNIDADES DE EMPLEO ACTUALES

Las oportunidades de empleo para las deportistas en los Países Sujetos se evalúan examinando lo siguiente: ***primero,*** ¿reciben las atletas profesionales y los programas deportivos femeninos la misma asignación de recursos oficiales (tales como financiación, patrocinio y apoyo) en comparación con los atletas profesionales masculinos?; ***segundo,*** ¿tienen las atletas profesionales femeninas el mismo acceso a puestos de liderazgo u otros puestos relacionados con el deporte (cuerpo técnico, arbitral, asesoría y otras posiciones administrativas)? De no tener el mismo acceso, o si están infrarrepresentadas en estos puestos, ¿existen políticas vigentes que buscan corregir la disparidad (tales como cuotas)?; ***tercero,*** ¿tienen los Países Sujetos leyes, reglamentos, decisiones judiciales o estudios sobre la igualdad de ingresos entre atletas profesionales masculinos y femeninas?

***Primero,*** la asignación de recursos entre programas deportivos masculinos y femeninos en los Países Sujetos no está clara. En Argentina, por ejemplo, no hay estadísticas sobre si los programas oficiales o los recursos dedicados al deporte femenino son comparables a los programas masculinos. Sin embargo, existen leyes

*para Prevenir la Discriminación* ("**CONAPRED**") (National Council to Prevent Discrimination), which is responsible for receiving and resolving complaints about alleged discriminatory acts committed by individuals or by federal authorities in the exercise of their duties. Similarly, Peru and Brazil also have resources that serve this purpose. Peru through its *Consejo Superior de Justicia Deportiva y Honores del Deporte* ("**CSJDHD**") (Higher Council for Sports Justice and Sports Honors), and Brazil through a program called *Esporte Sem Assédio* (Sport without Harassment) provided by the Ministry of Sport.

There is no government institution aimed at granting physical protection or legal advice to women athletes in Spain. However, there are private organizations that provide such services.

## D. CURRENT EMPLOYMENT OPPORTUNITIES

The employment opportunities for women athletes in the Subject Countries are assessed by examining the following: ***first,*** do female professional athletes and sports programs receive equal allocation of official resources (such as funding, sponsorship and support) compared to professional male athletes?; ***second,*** do female professional athletes have equal access to leadership or other sport-related positions (***i.e.***, coach, referee, advisers, and other management positions), and if they do not have equal access, or if they are underrepresented in these positions, are there any policies in force that seek to redress this (such as quotas)?; and ***third,*** do the Subject Countries have any laws, regulations, judicial decisions or studies concerning income equality between male and female professional athletes?

First, the allocation of resources between male and female sports programs in the Subject Countries is unclear. In Argentina, for example, there are no statistics on whether official programs or the resources devoted to women's sports are commensurate with men's programs. There are, however, generally applicable laws that mandate equality of opportunity to participate at all levels of

generalmente aplicables que exigen la igualdad de oportunidades para participar en todos los niveles de la vida comunitaria, incluido el deporte. En Brasil, Colombia, Francia, Alemania, Italia, Perú y el Reino Unido, el marco legal actual no requiere una asignación equitativa de los recursos públicos entre los atletas masculinos y femeninas y, especialmente en Italia, Colombia y España, existe una desigualdad sustancial. Sin embargo, la legislación italiana, por medio de la recientemente aprobada Legge di Bilancio 2020, ha señalado la posibilidad de que los clubes de deporte femeninos reciban una exención del pago de todas las contribuciones de seguridad social y bienestar para las atletas profesionales.

***Segundo,*** en todos los Países Sujetos, las mujeres con frecuencia están infrarrepresentadas en los puestos de liderazgo. De los Países Sujetos, Argentina, Brasil, Colombia, Francia, Alemania (solamente respecto de consejos de supervisión de ciertas empresas), Italia y el Reino Unido implementan sistemas de cuotas que requieren porcentajes variables de liderazgo femenino. España también implementa dicho programa. Por el contrario, Perú y México no implementan un sistema de cuotas para garantizar la representación femenina en puestos de liderazgo.

***Tercero,*** ninguno de los Países Sujetos ha implementado leyes específicamente diseñadas para abordar la desigualdad salarial basada en el género. Sin embargo, las constituciones de Argentina, Brasil, Colombia, Italia y México prohíben toda forma de discriminación por motivos de género, incluida la discriminación salarial. Del mismo modo, una ley orgánica en España, el código laboral de Francia y la legislación sobre igualdad del Reino Unido generalmente protegen contra el trato discriminatorio. La Constitución peruana también establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, no será discriminada por razón de su sexo y que los trabajadores tienen derecho a una indemnización adecuada y justa. La ley peruana también prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres. Asimismo, en Alemania la ley establece que todas las personas serán iguales ante la ley, tendrán los mismos derechos y que ninguna persona será favorecida o desfavorecida por razón de su género. Además, la Ley general de igualdad de trato alemana también prohíbe la discriminación de género entre la plantilla.

community life, which includes athletics. In Brazil, Colombia, France, Germany, Italy, Peru and the UK, the current legal framework does not require equal allocation of public resources between male and female athletes, and there is substantial inequality especially in Italy and Colombia, just as in Spain. However, Italian legislation, through the recently approved Budget Law 2020, has signaled the possibility for female sports clubs to receive an exemption from payment of all social security and welfare contributions for female professional athletes.

***Second,*** women are frequently underrepresented in leadership positions throughout the Subject Countries. Of the Subject Countries, Argentina, Brazil, Colombia, France, Germany (only with regard to supervisory boards of certain companies), Italy, and the UK implement quota systems requiring varying percentages of female leadership (Spain implements such a program as well). By contrast, Peru and Mexico do not implement a quota system to ensure female representation in leadership.

***Third,*** none of the subject countries have implemented laws specifically designed to address gender-based pay inequality. The constitutions of Argentina, Brazil, Colombia, Italy, and Mexico, however, do prohibit all forms of discrimination on the basis of sex, including salary discrimination. Similarly, Spain's organic law, France's labor code and the UK's equality legislation generally protect against discriminatory treatment. Peru's Constitution also states that every person has the right to equality before the law, shall not be discriminated against on the basis of their sex, and that workers are entitled to adequate and fair compensation. Moreover, Peru's Law No. 30709 also prohibits remunerative discrimination between men and women. Likewise, Germany's Basic Law states that all persons shall be equal before the law, have equal rights, and that no person shall be favored or disfavored because of their sex. Further, the German General Equal Treatment Act also prohibits gender discrimination amongst employees.

# III. RECURSOS, SANCIONES, INICIATIVAS Y RECOMENDACIONES

Identificar y describir el problema de la desigualdad de género y explicar el panorama es solo el primer paso para solucionar el problema que actualmente existe en España. El otro paso concierne las posibles soluciones y el entender las limitaciones de esas posibilidades dentro del esquema legal español. En esta sección, se analizan algunos de los recursos previstos en algunas partes del mundo para abordar la discriminación de género—incluidos recursos civiles tradicionales, recursos menos tradicionales, cuotas de género y la creación de grupos de trabajo—y cómo estas soluciones podrían ser adaptadas para su implementación en España. Como se expone en este Informe, España ya ha tomado algunas medidas para abordar de manera general la desigualdad de género. De hecho, la Constitución española crea un derecho fundamental a no ser discriminado, incluida la discriminación de género.[13] Además, el 1 y 8 de marzo de 2019, respectivamente, el gobierno español aprobó los Real Decretos N° 6/2019 y N° 8/2019 para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo y combatir los problemas de inseguridad laboral.[14] Sin embargo, una nueva legislación sería útil para fortalecer las protecciones contra la discriminación de género y garantizar el liderazgo femenino para obstaculizar la implementación de políticas discriminatorias en el futuro. Dicha legislación deberá (1) reconocer a las atletas profesionales como una clase por sí mismas; (2) requerir igualdad de ingresos para las atletas profesionales; (3) incrementar la asignación de recursos públicos para las deportistas; (4) promover y apoyar el deporte femenino profesional y ligas deportivas femeninas profesionales; (5) asegurar la presencia de más mujeres en puestos de liderazgo deportivo a través de cuotas, etc.; (6) prohibir las cláusulas draconianas y represivas contra el embarazo incorporadas en ciertos contratos de trabajo de las mujeres deportistas; y (7) crear una institución gubernamental que brinde protección física y asesoramiento legal a las mujeres deportistas dado de la prevalencia del acoso sexual.

13 Marie Mercat-Bruns et al. (eds.), ***Comparative Perspectives on the Enforcement and Effectiveness of Antidiscrimination Law: Challenges and Innovative Tools*** [Perspectivas comparativas sobre la aplicación y efectividad de la ley antidiscriminatoria: Desafíos y herramientas innovadoras] 458, 469 (2018).

14 Naiara Rodríguez-Escudero & Guillermo Ruiz de Salazar, ***Novedades Laborales en Materia de Igualdad y Registro de Jornada*** (26 de abril de 2019), https://www.lw.com/thoughtLeadership/lw-novedades-laborales-en-materia-de-igualdad-y-registro-de-jornada.

# III. REMEDIES, PENALTIES, INITIATIVES, AND RECOMMENDATIONS

Identifying and describing the problem of gender inequality and explaining the landscape is only one step to fixing the problem currently existing in Spain. Another step concerns possible solutions and understanding limitations to those possibilities within the Spanish legal scheme. This section discusses some of the remedies provided in certain parts of the world to address gender discrimination—including traditional civil remedies, less traditional remedies, gender quotas, and creating task forces—and then discusses how these solutions may be adapted for implementation in Spain. As discussed throughout this Report, Spain has already taken some steps to address gender inequality generally. Indeed, the Spanish Constitution creates a fundamental right to be free from discrimination—gender-based discrimination included.[13] In addition, on March 1 and March 8, 2019, the Spanish government approved Royal Decrees No. 6/2019 and No. 8/2019 to advance gender equality in the workplace and combat job insecurity issues.[14] New legislation, however, would be helpful to strengthen protections against gender discrimination and ensure female leadership to hinder the implementation of discriminatory policies in the future. This legislation should: (1) recognize female professional athletes as a class on their own; (2) require income equality for them; (3) increase the allocation of public resources to women athletes; (4) promote and support professional female sports and professional female sport leagues; (5) ensure the presence of more women in sports leadership positions through quotas etc.; (6) outlaw the draconian and repressive anti-pregnancy clauses incorporated into certain employment contracts of women athletes; and (7) constitute a government institution that provides physical protection and legal advice to women athletes in light of the prevalence of sexual harassment.

13 Marie Mercat-Bruns et al. (eds.), ***Comparative Perspectives on the Enforcement and Effectiveness of Antidiscrimination Law: Challenges and Innovative Tools*** 458, 469 (2018).

14 Naiara Rodríguez-Escudero & Guillermo Ruiz de Salazar, New Spanish Employment Law Imposes Equal Opportunity Regulations and the Working Day Record, Lexology (Apr. 26, 2019), https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=6dc654b2-eba5-4edf-9056-5ea1de047bef.

## A. RECURSOS CIVILES TRADICIONALES: DAÑOS Y PERJUICIOS

Es útil examinar los distintos recursos previstos en algunas partes del mundo para entender mejor el universo de opciones disponibles. En los Estados Unidos, por ejemplo, la mayoría de los recursos federales disponibles son civiles (en lugar de penales). Estos recursos son aplicados por individuos perjudicados o por la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo del gobierno federal (EEOC, por sus siglas en inglés).[15] Existen numerosos recursos disponibles para los litigantes que alegan discriminación

15 42 U.S.C. § 2000e-5(a)–(b); U.S. Equal Employment Opportunity Commission, ***Filing a Lawsuit*** [Proceso para presentar una demanda], https://www.eeoc.gov/employees/lawsuit.cfm (última visita 28 de abril de 2020).

## A. TRADITIONAL CIVIL REMEDIES: DAMAGES

It is helpful to look at various remedies provided for in certain parts of the world in order to better understand the universe of available options. In the United States, for example, the majority of available federal remedies are civil (rather than criminal). These remedies are enforced either by individual aggrieved parties or by the federal government's Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).[15] There are numerous remedies available to litigants alleging gender discrimination in the United

15 42 U.S.C. § 2000e-5(a)–(b); U.S. Equal Employment Opportunity Commission, ***Filing a Lawsuit,*** https://www.eeoc.gov/employees/lawsuit.cfm (last accessed Apr. 28, 2020).

de género en los Estados Unidos, incluidos: daños compensatorios; daños punitivos; medidas cautelares; desagravio declaratorio; y compensación de honorarios de abogados y costos de litigios.[16] Los daños compensatorios pueden representar gastos fuera del presupuesto causados por la supuesta discriminación, daño moral y pagos atrasados.[17] Aunque las partes pueden solicitar daños, los daños disponibles varían según el tamaño del empleador acusado.[18] Por ejemplo, a los empleadores con entre 15 y 100 empleados no se les puede exigir que paguen más de $ 50,000.[19] Además del desagravio compensatorio, las medidas cautelares pueden, por ejemplo, tomar la forma de reubicación laboral y ordenar a un empleador que brinde beneficios a los empleados.[20]

La ley española permite reclamación de daños y perjuicios en caso de discriminación de género.[21] Las partes privadas o públicas pueden presentar demandas por dicha discriminación.[22] En tales casos, los daños deberían ser idealmente "***reales, efectivos y proporcionales a la lesión sufrida***."[23] Al determinar los daños, los tribunales pueden también considerar el valor de disuasión de una sanción determinada para evitar futuras discriminaciones.[24] A la luz de esto, las partes siempre pueden presentar una demanda, solicitar daños e intentar realizar cambios en la instancia de nivel específico. Sin embargo, los tribunales en España están "***tradicionalmente sobrecargados***" y

16 ***Véase*** 42 U.S.C. § 2000e-5(g); U.S. Equal Employment Opportunity Commission, ***Remedies For Employment Discrimination*** [Remedios para la discriminación laboral], https://www.eeoc.gov/employees/remedies.cfm (última visita 28 de abril de 2020); véase también, por ej., ***Morgan et al. c. United States Soccer Federation, Inc.,*** Caso N° 2:19-cv-01717-RGK-AGR, Plaintiffs' Collective Action Complaint for Violations of the Equal Pay Act and Class Action Complaint for Violations of Title VII of the Civil Rights Act of 1964 [Reclamación de acción colectiva de las demandantes por violaciones de la Ley de igualdad salarial y Demanda de acción de clase por violaciones del Título VII de la Ley de derechos civiles de 1964], ¶¶ 22-23 (C.D. Cal. 8 de marzo de 2019), https://www.courtlistener.com/recap/gov.uscourts.cacd.739234/gov.uscourts.cacd.739234.1.0.pdf.

17 U.S. Equal Employment Opportunity Commission, ***Remedies For Employment Discrimination*** [Remedios por la discriminación laboral], https://www.eeoc.gov/employees/remedies.cfm (última consulta 28 de abril de 2020).

18 ***Id.***

19 ***Id.***

20 ***Id.***

21 Barbara Havelková y Mathias Möschel, ***Anti-Discrimination Law in Civil Law Jurisdictions*** [Ley antidiscriminatoria en las jurisdicciones de derecho civil] 277 (2019).

22 ***Véase*** Barbara Havelková y Mathias Möschel, ***Anti-Discrimination Law in Civil Law Jurisdictions*** [Ley antidiscriminatoria en las jurisdicciones de derecho civil] 275 (2019); ***véase también*** Marie Mercat-Bruns et al. (eds.), ***Comparative Perspectives on the Enforcement and Effectiveness of Antidiscrimination Law: Challenges and Innovative Tools*** [Perspectivas comparativas sobre la aplicación y efectividad de la ley antidiscriminatoria: Desafíos y herramientas innovadoras] 458, 469 (2018).

23 Barbara Havelková y Mathias Möschel, ***Anti-Discrimination Law in Civil Law Jurisdictions*** [Ley antidiscriminatoria en las jurisdicciones de derecho civil] 277 (2019).

24 Barbara Havelková y Mathias Möschel, ***Anti-Discrimination Law in Civil Law Jurisdictions*** [Ley antidiscriminatoria en las jurisdicciones de derecho civil] 277 (2019).

States, including: compensatory damages; punitive damages; injunctive relief; declaratory relief; and attorney's fees and litigation costs.[16] Compensatory damages may account for out-of-pocket expenses caused by the alleged discrimination, emotional harms, and back pay.[17] Though parties may pursue damages, available damages vary based upon the size of the accused employer.[18] For instance, employers with 15 to 100 employees cannot be required to pay more than $50,000.[19] In addition to compensatory relief, injunctive remedies may, for example, take the form of job placement and ordering an employer to provide employee benefits.[20]

Spanish law allows for damages from alleged gender discrimination.[21] Private or public parties can pursue suits against gender discrimination.[22] In such instances, damages should ideally be "***real, effective, and proportionate to the injury suffered***."[23] When determining damages, courts can also consider the deterrence value of a given sanction in order to prevent future discrimination.[24] In light of this, parties may always file suit, pursue damages, and attempt to effectuate change at the instance-specific level. Courts in Spain, however, are "***traditionally overloaded***" and parties often do not receive prompt resolution of their disputes.[25] In response to the judicial overload, the Spanish government has adopted measures to encourage alternative dispute resolution (*e.g.*, arbitration) and to increase fees for use of judicial resources.[26] Any proposed

16 ***See*** 42 U.S.C. § 2000e-5(g); U.S. Equal Employment Opportunity Commission, ***Remedies For Employment Discrimination,*** https://www.eeoc.gov/employees/remedies.cfm (last accessed Apr. 28, 2020); see also, e.g., Morgan et al. v. United States Soccer Federation, Inc., Case No. 2:19-cv-01717-RGK-AGR, Plaintiffs' ***Collective Action Complaint for Violations of the Equal Pay Act and Class Action Complaint for Violations of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, ¶¶ 22-23*** (C.D. Cal. Mar. 8, 2019), https://www.courtlistener.com/recap/gov.uscourts.cacd.739234/gov.uscourts.cacd.739234.1.0.pdf.

17 U.S. Equal Employment Opportunity Commission, ***Remedies For Employment Discrimination,*** https://www.eeoc.gov/employees/remedies.cfm (last accessed Apr. 28, 2020).

18 ***Id.***

19 ***Id.***

20 ***Id.***

21 Barbara Havelková and Mathias Möschel, ***Anti-Discrimination Law in Civil Law Jurisdictions*** 277 (2019).

22 ***See*** Barbara Havelková and Mathias Möschel, ***Anti-Discrimination Law in Civil Law Jurisdictions*** 275 (2019); ***see also*** Marie Mercat-Bruns et al. (eds.), ***Comparative Perspectives on the Enforcement and Effectiveness of Antidiscrimination Law: Challenges and Innovative Tools*** 458, 469 (2018).

23 Barbara Havelková and Mathias Möschel, ***Anti-Discrimination Law in Civil Law Jurisdictions*** 277 (2019).

24 Barbara Havelková and Mathias Möschel, ***Anti-Discrimination Law in Civil Law Jurisdictions*** 277 (2019).

25 Carlos de los Santos et al., ***Litigation: Spain,*** Global Arbitration Review (May 9, 2018), https://globalarbitrationreview.com/jurisdiction/1005002/spain.

26 Carlos de los Santos, et al., ***Litigation: Spain,*** Global Arbitration Review (May 9, 2018), https://globalarbitrationreview.com/jurisdiction/1005002/spain.

las partes a menudo no reciben una resolución rápida de sus disputas.[25] En respuesta a la sobrecarga judicial, el gobierno español ha adoptado medidas para alentar la resolución de conflicto alternativa (*p. ej.,* el arbitraje) y aumentar las tarifas por el uso de recursos judiciales.[26] Cualquier propuesta legislativa debería hacer cumplir la disponibilidad de daños compensatorios y disuasivos. Además, en la medida en que la legislación debe alentar la defensa de los derechos, podría ser importante abogar por las exenciones del aumento de los costos de litigio impuestos por el sistema judicial.

## B. RECURSOS MENOS TRADICIONALES

Otros países generalmente proporcionan los mismos recursos que en los Estados Unidos. Algunos, sin embargo, también proporcionan recursos menos tradicionales. Estas posibles soluciones podrían ser útiles para la propuesta española.[27] Por ejemplo, la *Entgelttransparenzgesetz* (Ley de transparencia salarial) recientemente promulgada en Alemania brinda a la plantilla de la empresa el poder conocer los salarios medios de sus compañeros de trabajo con el fin de promover la igualdad.[28] Al igual que las leyes de daños estadounidenses que toman en cuenta el tamaño de la empresa, la ley alemana solo se aplica a las empresas con más de 200 empleados.[29] En Australia, algunos tribunales han ordenado que los empleadores que discriminan emitan disculpas obligatorias a sus víctimas, aunque dicho recurso no es universalmente aceptado o aplicado.[30] Aunque poco ortodoxo, dicho recurso puede ayudar a alterar las actitudes españolas hacia la discriminación de género y alentar la educación sobre el tema.

25 Carlos de los Santos et al., ***Litigation: Spain*** [Litigio: España], Global Arbitration Review (9 de mayo de 2018), https://globalarbitrationreview.com/jurisdiction/1005002/spain.

26 Carlos de los Santos, et al., ***Litigation: Spain*** [Litigio: España], Global Arbitration Review (9 de mayo de 2018), https://globalarbitrationreview.com/jurisdiction/1005002/spain.

27 ***Véase, por ej., CompactLaw, Remedies & Compensation for Discrimination*** [Remedios y compensación por daños], https://www.compactlaw.co.uk/free-legal-information/employment-law/remedies-and-compensation.html (última visita 28 de abril de 2020); Australian Human Rights Commission, ***Federal Discrimination Law: Chapter 7 - Damages and Remedies*** [Ley Federal de Discriminación: Capítulo 7 - Daños y recursos] (14 de diciembre de 2012), https://www.humanrights.gov.au/our-work/legal/federal-discrimination-law-chapter-7-damages-and-remedies.

28 Louise Melling, ***12 Things Other Countries Have Done to Promote Gender Equity*** [12 cosas que otros países han hecho para promover la equidad de género], ACLU (13 de agosto de 2018, 3:15 PM), https://www.aclu.org/blog/womens-rights/12-things-other-countries-have-done-promote-gender-equity/.

29 ***Id.***

30 Australian Human Rights Commission, Federal Discrimination Law: Chapter 7 - ***Damages and Remedies*** [Derecho Federal sobre la Discriminación: Capítulo 7 - Daños y recursos] (14 de diciembre de 2012), https://www.humanrights.gov.au/our-work/legal/federal-discrimination-law-chapter-7-damages-and-remedies.

legislation should perhaps enforce the availability of compensatory and deterrent damages. Further, to the extent that the legislation should encourage the defense of rights, it may be important to advocate for exemptions from increasing litigation costs imposed by the judicial system.

## B. LESS TRADITIONAL REMEDIES

Other countries generally provide for the same remedies as those seen in the United States. Some, however, have also provided less traditional remedies.[27] These potential solutions could be helpful for any Spanish proposal. For instance, Germany's recently enacted *Entgelttransparenzgesetz* (Wage Transparency Act) provides employees with the power to learn their co-workers' median wages in an effort to promote equality.[28] Similar to the United States' damages laws that account for company size, the German law only applies to companies with more than 200 employees.[29] In Australia, some courts have ordered that discriminatory employers issue legally-mandated apologies to their victims, though this remedy is not universally accepted or applied.[30] Though somewhat unorthodox, such a remedy may help alter Spanish attitudes towards gender discrimination and encourage education on the topic.

27 ***See, e.g., CompactLaw, Remedies & Compensation for Discrimination,*** https://www.compactlaw.co.uk/free-legal-information/employment-law/remedies-and-compensation.html (last accessed Apr. 28, 2020); Australian Human Rights Commission, Federal ***Discrimination Law: Chapter 7 - Damages and Remedies*** (Dec. 14, 2012), https://www.humanrights.gov.au/our-work/legal/federal-discrimination-law-chapter-7-damages-and-remedies.

28 Louise Melling, ***12 Things Other Countries Have Done to Promote Gender Equity,*** ACLU (Aug. 13, 2018, 3:15 PM), https://www.aclu.org/blog/womens-rights/12-things-other-countries-have-done-promote-gender-equity/.

29 ***Id.***

30 **Australian Human Rights Commission, Federal *Discrimination Law: Chapter 7 - Damages and Remedies*** (Dec. 14, 2012), https://www.humanrights.gov.au/our-work/legal/federal-discrimination-law-chapter-7-damages-and-remedies.

## C. CUOTAS DE GÉNERO

Otro recurso disponible es la implementación de cuotas de género en posiciones de liderazgo.[31] Aunque puede que este recurso no tenga un impacto ***directo*** en la vida de las atletas profesionales, podría facilitar los cambios necesarios en la legislación y el liderazgo que conducirán a efectos tangibles para todas las deportistas. Las cuotas de género se implementan de manera diversa en todo el mundo—desde cuotas legalmente obligatorias en algunos de los Países Sujetos y en países como Burkina Faso, Filipinas y Uganda hasta esquemas voluntarios mediante los cuales los partidos políticos han implementado cuotas para aumentar las tasas de representación

31 Por un lado, las cuotas de género aseguran que el liderazgo refleje con mayor precisión la composición de una población determinada. Por otro lado, los críticos de las cuotas señalan que las cuotas de género no ponen tanto énfasis en los nombramientos basados en el mérito que ignoran al género solo como una calificación. ***Véase, por ej.,*** Tracy A. Thomas, ***Reconsidering the Remedy of Gender Quotas*** [Reconsiderando las cuotas de género como recurso], Harvard J. Law & Gender (2016), https://harvardjlg.com/wp-content/uploads/sites/19/2016/11/2016.11.12.Thomas.GenderParity.Final_.pdf.

## C. GENDER QUOTAS

Another available remedy, is the implementation of gender quotas in leadership positions.[31] Though this remedy may not have a ***direct*** impact on the lives of female professional athletes, it could nonetheless facilitate necessary changes in legislation and leadership that will lead to tangible effects for all women athletes. Gender quotas are implemented variously throughout the world—from legally mandated quotas in some of the Subject Countries and in countries such as Burkina Faso, the Philippines, and Uganda to voluntary schemes whereby political parties have implemented quotas to increase rates of female representation seen in Germany,

31 On one hand, gender quotas ensure that leadership more accurately reflect the composition of a given population. On the other hand, quota critics note that gender quotas do not place as high of an emphasis on merit-based appointments that disregard gender alone as a qualification. ***See, e.g.,*** Tracy A. Thomas, ***Reconsidering the Remedy of Gender Quotas,*** Harvard J. L. & Gender (2016), https://harvardjlg.com/wp-content/uploads/sites/19/2016/11/2016.11.12.Thomas.GenderParity.Final_.pdf.

REUTERS/Bernadett Szabo

femeninaobservadas en Alemania, Noruega y Suecia.[32] Estas cuotas podrían ser efectivas en España en la medida en que alentarían la diversificación del liderazgo deportivo de España. De las 66 Federaciones Españolas solo 3 están presididas por mujeres, remo, salvamento y socorrismo, y vela.[33] El tener una legislación sobre cuotas podría garantizar que las organizaciones sean más conscientes de las preocupaciones de género al considerar o reevaluar las políticas discriminatorias.

## D. CREACIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO

La legislación sobre igualdad de género también ha avanzado mediante la creación de grupos de trabajo a nivel nacional, regional, estatal y local. Los gobiernos u organizaciones sin ánimo de lucro pueden crear estos grupos de trabajo que, a menudo, sirven como órganos asesores para los responsables de las políticas gubernamentales.[34] En el estado de Michigan en los Estados Unidos, por ejemplo, la gobernadora Gretchen Whitmer estableció el *Task Force on Women in Sports* (Grupo de trabajo sobre mujeres en el deporte).[35] Desde su creación en junio de 2019, el grupo se ha reunido para "***desarrollar soluciones para nivelar el campo de juego en las oportunidades para mujeres en los deportes en dicho Estado***."[36] El grupo de trabajo se encarga de asesorar a la gobernadora, evaluar el panorama actual del deporte para mujeres y niñas, y desarrollar recomendaciones para legislaciones, políticas, inversiones y otros programas.[37] El grupo de trabajo está compuesto por una amplia gama de profesionales relevantes tales como el Director Principal de Responsabilidad Social y Comunitaria para el equipo

32 International Institute for Democracy and Electoral Assistance, ***Gender Quotas Database*** [Base de datos de cuotas de género], https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/quotas (última visita 10 de mayo de 2020).

33 https://www.csd.gob.es/es/federaciones-y-asociaciones/federaciones-deportivas-espanolas/federaciones-espanolas.

34 Véase, por ej., Executive Order No. 2019-16 [Orden ejecutiva n° 2019-16] (17 de junio de 2019), https://www.michigan.gov/whitmer/0,9309,7-387-90499_90705-502883--,00.html (creando el grupo de trabajo sobre mujeres en el deporte via orden ejecutiva de la gobernadora); Feminist Majority Foundation, ***Empowering Women in Sports*** [Empoderando a las mujeres en el deporte], https://www.feminist.org/research/sports/sports11.html#fmf (última consulta 10 de mayo de 2020) (una organización sin fines de lucro proporcionando información sobre la Feminist Majority Foundation: ***Task Force on Women and Girls in Sports*** (Fundación Feminist Majority: Grupo de trabajo sobre mujeres y niñas en el deporte").

35 Executive Order No. 2019-16 [Orden ejecutiva n° 2019-16] (17 de junio de 2019), https://www.michigan.gov/whitmer/0,9309,7-387-90499_90705-502883--,00.html.

36 ***Véase*** The Office of Secretary of State Jocelyn Benson, Task Force on Women in Sports, ***About the Task Force*** [Información sobre el grupo de trabajo], https://www.michigan.gov/sos/0,4670,7-127-1640_93511---,00.html (última consulta 10 de mayo de 2020).

37 Executive Order No. 2019-16 [Orden ejecutiva n° 2019-16] (17 de junio de 2019), https://www.michigan.gov/whitmer/0,9309,7-387-90499_90705-502883--,00.html.

Norway, and Sweden.[32] These quotas may be effective in Spain to the extent they would encourage diversification of Spain's athletic leadership. Of the 66 Spanish Federations only 3 are chaired by women, rowing, rescue and rescue, and sailing.[33] Pursuing quota legislation may ensure that organizations are cognizant of gender concerns when considering or reevaluating discriminatory policies.

## D. CREATING TASK FORCES

Gender equality legislation has also been advanced through the creation of task forces at national, regional, state, and local levels. Governments or non-profit organizations may create these task forces which often serve as advisory bodies to government policymakers.[34] In the State of Michigan in the United States, for example, Governor Gretchen Whitmer established the Task Force on Women in Sports.[35] Since its inception in June 2019, the organization has met to "***develop solutions to level the playing field in opportunities for women in sports in [the] State***."[36] The task force is charged with advising the governor, assessing the current landscape of sports for women and girls, and develop recommendations for legislation, policies, investments, and other programs.[37] The task force is comprised of a diverse range of relevant professionals, such as the Senior Director of Community and Social Responsibility for the Detroit Pistons basketball team, multiple athletic directors from various schools (both at the collegiate and grade school levels), professors, former athletes, and relevant non-profit leaders.[38] The creation of such a task force in Spain may serve multiple functions by educating the public, advocating for legislative

32 International Institute for Democracy and Electoral Assistance, ***Gender Quotas Database***, https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/quotas (last accessed May 10, 2020).

33 https://www.csd.gob.es/es/federaciones-y-asociaciones/federaciones-deportivas-espanolas/federaciones-espanolas.

34 See, e.g., Executive Order No. 2019-16 (June 17, 2019) (US), https://www.michigan.gov/whitmer/0,9309,7-387-90499_90705-502883--,00.html (establishing Task Force on Women in Sports via governor's executive order); Feminist Majority Foundation, ***Empowering Women in Sports,*** https://www.feminist.org/research/sports/sports11.html#fmf (last accessed May 10, 2020) (non-profit organization providing information on the ***"Feminist Majority Foundation: Task Force on Women and Girls in Sports***").

35 Executive Order No. 2019-16 (June 17, 2019) (US), https://www.michigan.gov/whitmer/0,9309,7-387-90499_90705-502883--,00.html.

36 ***See*** The Office of Secretary of State Jocelyn Benson, Task Force on Women in Sports, ***About the Task Force,*** https://www.michigan.gov/sos/0,4670,7-127-1640_93511---,00.html (last accessed May 10, 2020).

37 Executive Order No. 2019-16 (June 17, 2019) (US), https://www.michigan.gov/whitmer/0,9309,7-387-90499_90705-502883--,00.html.

38 ***See*** Task Force on Women in Sports, The Office of Secretary of State Jocelyn Benson, ***About the Task Force,*** https://www.michigan.gov/sos/0,4670,7-127-1640_93511---,00.html (last accessed May 10, 2020).

de baloncesto de los Detroit Pistons, múltiples directores deportivos de varias escuelas (tanto a nivel universitario como de primaria), profesorado, ex atletas y líderes de instituciones sin ánimo de lucro.[38] La creación de un grupo de trabajo similar en España podría cumplir múltiples funciones al educar al público, abogar por un cambio legislativo y afectar las actitudes sociales hacia el atletismo femenino.

change, and affecting societal attitudes towards female athletics.

## IV. CONCLUSIÓN

El deporte y la actividad física fueron reconocidos como un derecho humano en la Carta Internacional de Educación Física, la Actividad Física y el Deporte, adoptada en 1978 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura ("**UNESCO**").[39] Del mismo modo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas, obliga a los estados partes a eliminar la discriminación contra las mujeres y las niñas en el ámbito de la educación deportiva y física y les exige que tomen todas las medidas apropiadas a este respecto, incluida la promulgación de nueva legislación o la enmienda de la legislación existente.[40] Desafortunadamente, la mayoría de los países, incluido España, no han proporcionado a las mujeres deportistas un marco jurídico específico que promueva su participación y les brinde protección adecuada en las áreas en las que están en desventaja. Por ello, España debería promulgar una legislación apropiada que: (1) reconozca a las atletas profesionales femeninas como una clase en sí; (2) requiera igualdad de ingresos; (3) aumente la asignación de recursos públicos a las mujeres deportistas; (4) promueva y apoye el deporte profesional femenino y ligas deportivas femeninas profesionales; (5) asegure la presencia de más mujeres en puestos de liderazgo deportivos a través de cuotas y otros medios; (6) prohíba las cláusulas draconianas y represivas contra el embarazo incorporadas en ciertos contratos de trabajo de las mujeres deportistas; y (7) establezca una institución gubernamental que brinde protección del abuso físico y proporcione asesoramiento legal a las mujeres deportistas a la luz de la prevalencia del acoso sexual. Estos, así como otros asuntos relacionados con los derechos de las mujeres deportistas, requieren una reparación inmediata.

38 ***Véase*** Task Force on Women in Sports, The Office of Secretary of State Jocelyn Benson, ***About the Task Force*** [Información sobre el grupo de trabajo], https://www.michigan.gov/sos/0,4670,7-127-1640_93511---,00.html (última consulta 10 de mayo de 2020).

39 Mujer 2000 y después, págs. 3-4.

40 Mujer 2000 y después, pág. 6.

## IV CONCLUSION

Sport and physical activity were recognized as a human right in the International Charter of Physical Education and Sport, adopted in 1978 by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (**UNESCO**).[39] Similarly, the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women ("**CEDAW**") binds state parties to eliminate discrimination against women and girls in the area of sports and physical education and requires them to take all appropriate measures in this regard, including the enactment of new legislation or the amendment of existing legislation.[40] Unfortunately, most countries, including Spain, have failed to provide women athletes with a specific legal framework that promotes their participation and provides adequate protections where they are disadvantaged. Accordingly, Spain should enact appropriate legislation that: (1) recognizes female professional athletes as a class on their own; (2) requires income equality; (3) increases the allocation of public resources to women athletes; (4) promotes and supports professional female sports and professional female sport leagues; (5) ensures the presence of more women in sports leadership positions through quotas and other means; (6) outlaws the draconian and repressive anti-pregnancy clauses incorporated into certain employment contracts of women athletes; and (7) establish a government institution providing protection from physical abuse and legal advice to women athletes in light of the prevalence of sexual harassment. These, as well as other issues concerning the rights of women athletes, require immediate redressal.

There are numerous measures that may be considered to redress the current situation in Spain. ***First***, legal reforms that would strip the clubs (or, at the very least, regulate) the power to subjectively decide whether to "offer" an employment contract or a services contract to women

39 Women 2000 and Beyond, at 3-4.

40 Women 2000 and Beyond, at 6.

Existen numerosas medidas que pueden considerarse para corregir la situación actual en España. ***Primero***, reformas legales que despojen a los clubes (o, al menos, regulen) el poder de decidir subjetivamente si "ofrecen" un contrato de trabajo o un contrato de servicios a las mujeres deportistas. En cambio, las leyes deben incluir un criterio claro y objetivo que defina atletas "profesionales" (p. ej., el compromiso, por parte de la deportista, de tiempo para practicar un deporte como parte de un equipo o club deportivo similar a lo establecido en la Ley 20.160 argentina). Reconocemos que si se establecen criterios objetivos (en lugar de otorgar a los clubes la libertad de decidir si ofrecen contratos de trabajo), un efecto colateral podría ser que los clubes más pequeños con recursos limitados no podrán financiar dichos contratos poniendo en riesgo su participación en competiciones. Sin embargo, este riesgo podría mitigarse mediante un sistema que brinde apoyo financiero a clubes más pequeños, por ejemplo, financiación por parte del Estado o clubes más grandes. ***Segundo***, crear una nueva entidad supervisora encargada de vigilar el respeto de la igualdad entre los deportistas masculinos y femeninas. Esta entidad también debe poder imponer sanciones. ***Tercero***, disuadir el comportamiento discriminatorio mediante (i) sanciones efectivas contra aquellos clubes o entidades deportivas que buscan disfrazar las relaciones laborales con mujeres deportistas bajo la cobertura de contratos de servicios; (ii) lobbying para reducir la ayuda financiera a los clubes que incumplan y abusen de los contratos de servicios (se podría establecer un ratio entre contratos de trabajo y de servicios como punto de referencia); (iii) presión social a través de campañas en los medios que expongan a los clubes o entidades que incumplan. ***Cuarto***, abogar por un mayor apoyo financiero para la promoción de deportes y ligas femeninas y una cobertura mediática igualitaria (y objetiva) de las competiciones deportivas femeninas.

athletes. Instead, laws should have a clear and objective criteria that defines "professional" athletes (***e.g.***, time commitment by the athlete to practicing a sport as part of a team or sport club, similar to Law 20160 in Argentina). We recognize that if objective criteria are put in place (instead of granting clubs the freedom to decide whether to offer employment contracts), a collateral effect may be that smaller clubs with limited resources may not be able to finance such contracts, risking their participation in the competitions. This risk could be mitigated, however, by a system that would provide financial support to smaller clubs, e.g. funded by the state or larger clubs. ***Second***, create a new supervising entity in charge of overseeing respect of equality between male and female athletes. This entity should also wield sanctioning powers. ***Third***, deter discriminatory behavior via (i) effective sanctions against those clubs or sport entities that seek to disguise employment and subordination relations with women athletes under cover of services contracts, (ii) lobbying to reduce financial aid to non-compliant clubs or clubs that abuse services contracts (a ratio could be established as a benchmark), and (iii) social pressure though media campaigns exposing the non-compliant clubs or entities. ***Fourth***, advocate for increased financial support for the promotion of female sports and leagues and equal (and objective) media coverage of female sport competitions.

REUTERS/Gonzalo Fuentes

# AGRADECIMIENTOS
# ACKNOWLEDGEMENTS

La Fundación Thomson Reuters y la Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional agradecen enormemente a los abogados y las abogadas que pusieron su tiempo y conocimiento a disposición de esta investigación:

En especial, agradecen el apoyo de Dechert LLP, firma coordinadora del proyecto, quien lideró la investigación y la coordinación de los resultados de las diferentes jurisdicciones analizadas.

The Thomson Reuters Foundation and the Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional are immensely grateful to the lawyers who shared their time and experience to work in this report:

In particular, they are grateful for the support of Dechert LLP, the project coordinating law firm, who led the research and coordination of the results of the different jurisdictions analyzed.

| Nombre | Equipo Legal | País |
|---|---|---|
| **Christina Sarchio** | Dechert LLP | Colíder del Proyecto |
| **Erica Franzetti** | Dechert LLP | Colíder del Proyecto |
| **Mehdi Tirmizi*** | Dechert LLP | Coordinador del Proyecto |
| **Anna Avilés-Alfaro** | Dechert LLP | Paralegal del Proyecto & Traductora |
| **Smridhi Gulati** | Dechert LLP | Reino Unido |
| **Bishoy Eskander** | Dechert LLP | Reino Unido |
| **Edward Bartlett** | Dechert LLP | Reino Unido |
| **Anthony Frost** | Dechert LLP | Reino Unido |
| **Catalina Echeverri Gallego** | Dechert LLP | Colombia |
| **Santiago Rojas Molina** | Dechert LLP | Colombia |
| **Privat Vigand** | Dechert LLP | Francia |
| **Guénaelle Taroni** | Dechert LLP | Francia |
| **Fanny Roiena*** | Dechert LLP | Francia |
| **Carina Klaes-Staudt** | Dechert LLP | Alemania |
| **Christine Renner** | Dechert LLP | Alemania |
| **Sonja Feser** | Dechert LLP | Alemania |
| **Julia Keller** | Dechert LLP | Alemania |
| **Alejandra Lankenau** | Dechert LLP | México |
| **Jose-Manuel Garcia Represa** | Dechert LLP | España |
| **Gabriela González Giráldez** | Dechert LLP | España |
| **Julia Anabel Sainz** | Marval, O'Farrell and Mairal | Argentina |
| **Rossi Daniela Cruz Ardila** | Marval, O'Farrell and Mairal | Argentina |
| **Ignacio Torino** | Marval, O'Farrell and Mairal | Argentina |
| **Francisco Barrios Vargas** | Rodrigo, Elias & Medrano Abogados | Perú |
| **Laura Zuñiga Alemán** | Rodrigo, Elias & Medrano Abogados | Perú |
| **Diana Milberg** | Rodrigo, Elias & Medrano Abogados | Perú |
| **Patricia Liñán** | Bird & Bird | Italia |
| **Rossella Sansone** | Bird & Bird | Italia |
| **Giulia Brambilla** | Bird & Bird | Italia |
| **Viola Macrelli** | Bird & Bird | Italia |
| **Agnese Mazzei** | Nokia | Italia |

**Ya no es parte de la firma de abogados pero agradecemos su participación en el proyecto.*

| Name | Legal Team | Country |
|---|---|---|
| **Christina Sarchio** | Dechert LLP | Project Co-Lead |
| **Erica Franzetti** | Dechert LLP | Project Co-Lead |
| **Mehdi Tirmizi*** | Dechert LLP | Project Coordinator |
| **Anna Avilés-Alfaro** | Dechert LLP | Project Paralegal & Translator |
| **Smridhi Gulati** | Dechert LLP | United Kingdom |
| **Bishoy Eskander** | Dechert LLP | United Kingdom |
| **Edward Bartlett** | Dechert LLP | United Kingdom |
| **Anthony Frost** | Dechert LLP | United Kingdom |
| **Catalina Echeverri Gallego** | Dechert LLP | Colombia |
| **Santiago Rojas Molina** | Dechert LLP | Colombia |
| **Privat Vigand** | Dechert LLP | France |
| **Guénaelle Taroni** | Dechert LLP | France |
| **Fanny Roiena*** | Dechert LLP | France |
| **Carina Klaes-Staudt** | Dechert LLP | Germany |
| **Christine Renner** | Dechert LLP | Germany |
| **Sonja Feser** | Dechert LLP | Germany |
| **Julia Keller** | Dechert LLP | Germany |
| **Alejandra Lankenau** | Dechert LLP | Mexico |
| **Jose-Manuel Garcia Represa** | Dechert LLP | Spain |
| **Gabriela González Giráldez** | Dechert LLP | Spain |
| **Julia Anabel Sainz** | Marval, O'Farrell and Mairal | Argentina |
| **Rossi Daniela Cruz Ardila** | Marval, O'Farrell and Mairal | Argentina |
| **Ignacio Torino** | Marval, O'Farrell and Mairal | Argentina |
| **Francisco Barrios Vargas** | Rodrigo, Elias & Medrano Abogados | Peru |
| **Laura Zuñiga Alemán** | Rodrigo, Elias & Medrano Abogados | Peru |
| **Diana Milberg** | Rodrigo, Elias & Medrano Abogados | Peru |
| **Patricia Liñán** | Bird & Bird | Italy |
| **Rossella Sansone** | Bird & Bird | Italy |
| **Giulia Brambilla** | Bird & Bird | Italy |
| **Viola Macrelli** | Bird & Bird | Italy |
| **Agnese Mazzei** | Nokia | Italy |

**No longer at the law firm but we are very thankful for their work.*

THOMSON REUTERS
FOUNDATION

TrustLaw

MUJERESyDEPORTE
AMDP
ASOCIACIÓN PARA MUJERES EN EL DEPORTE PROFESIONAL

Dechert
LLP

MARVAL
O'FARRELL
MAIRAL

Bird & Bird

NOKIA

RODRIGO,
ELIAS
& MEDRANO
ABOGADOS