

# El techo de cristal de las mujeres en los puestos de directivos de gestión deportiva

Todavía recuerdo cuando empecé mi vida laboral, de eso ya hace más de 20 años, como directora técnica de una empresa privada en el ámbito de la gestión deportiva. En ese momento me llamó la atención la casi inexistencia de mujeres en puestos de dirección en este ámbito. Cuando posteriormente pasé a la gestión deportiva pero ya en la Administración local, pude observar que se seguía la misma sintonía. Todo ello me hizo plantear lo que en ese momento dio origen a mi tesis doctoral, que era ni más ni menos que analizar el perfil del gestor deportivo municipal, en mi caso, acotado a la Comunidad Valenciana, además de estudiar sus roles y tareas principales. Tanto en mi estudio, como en otros que se han ido llevando a cabo a lo largo del tiempo, coincidimos en lo mismo en relación a la figura profesional del gestor-a deportivo-a en cuestión de género, siendo el perfil de hombre el que siempre predomina. Todos estos estudios nos han ido ayudando a mostrar tanto el perfil profesional, como la importancia y la necesidad de esta figura en el ámbito de la gestión deportiva (e.g., Gallardo, 2002; Rubio, 2002; Gómez-Tafalla, 2003; Gómez-Tafalla, 2013; Misener et al., 2013; Ródenas et al., 2014; Salgado-Barandela et al., 2019 y Dias, 2021). Asimismo, nos muestran como las mujeres estamos muy poco representadas en los puestos de decisión del deporte (Valiente, 2022). A mediados de los años 80 diversos investigadores (Defrantz, 1988; Lovett y Lowry, 1988; Theberge, 1984) comenzaron a estudiar las cuestiones de género en el liderazgo de la gestión, destacando la existencia de una brecha entre el número de mujeres en puestos de liderazgo y dirección deportiva en comparación con los hombres. No obstante, la escasa presencia de mujeres en los altos cargos de la gestión deportiva contrasta con el creciente aumento de mujeres entre las personas practicantes de actividad física y deporte, y las atletas de élite en las últimas décadas (Evans y Pfister, 2021). Es por ello que, para superar la limitada presencia de mujeres en la gestión del deporte organizado, algunos países han adoptado las “cuotas de género” en la toma de decisiones deportivas (Valiente, 2022). Concretamente, en 2014, España estableció una cuota para los consejos de administración de las Federaciones Deportivas Nacionales (FDN) de al menos tres mujeres o el 33% de las personas que componen el consejo. Asimismo, en los últimos años se ha desarrollado también un marco normativo en cuanto a la igualdad de género en el deporte. A nivel estatal, destaca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la que en su Artículo 29.1 señala que: “Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución...”. Además, en su artículo 35 en relación a las Subvenciones públicas, señala que “Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones

que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley”. Por todo ello, son diversos los organismos deportivos, tanto públicos como privados, que están focalizando su atención en el desarrollo de políticas de fomento de la igualdad en el deporte. A pesar de estas medidas llevadas a cabo (“cuotas de género”) y las normativas vigentes al respecto, estas no parecen estar siendo suficientes, dado que aún parece existir para las mujeres un techo de cristal en las organizaciones deportivas (Valiente, 2022). En la actualidad, son muy pocas las que alcanzan la cima del liderazgo deportivo (Fasting y Sisjord 2019). Aunque el número de mujeres que ocupan puestos de dirección en la gestión deportiva ha aumentado mínimamente en los últimos treinta años, los hombres siguen dominando la alta dirección, lo que muestra un nivel de desigualdad de género en la gestión deportiva. Por tanto, el intenso debate público sobre la diversidad de género en los puestos de liderazgo también afecta al sector del deporte (Adriaanse y Schofield, 2014; Burton, 2015), donde la presencia de los hombres suele ser aún más pronunciado que en otros ámbitos (Cunningham, 2008). Asimismo, hay estudios como el de Adriaanse y Schofield (2014) que concluyen que cada vez hay más pruebas que documentan que los consejos de administración con mayor equilibrio de género son “mejores consejos”. Además, es importante destacar que no existen estudios que hayan comparado las habilidades emprendedoras de los hombres y las mujeres en puestos de dirección en la gestión deportiva. Estas comparaciones sí que se han realizado con estudiantes de ciencias del deporte, no encontrándose diferencias significativas (González-Serrano et al., 2016). Desde mi punto de vista y tras mi experiencia de gestora en este sector, dado que ya han pasado muchos años y las políticas de incentivos o recomendación no han dado los frutos esperados, sería por tanto momento de pasar a otra fase más activa e intensa por parte de las Administraciones, traducándose en la implementación de políticas que trasladen la realidad social al sector deportivo, y que las mujeres tomen el protagonismo que ya tienen en la sociedad, en la política y en el ámbito privado. Para ello, siguiendo con las consideraciones de la Asociación del Deporte Español (2022), sería muy importante poder analizar desde ya las causas y claves principales por las que actualmente siguen existiendo las barreras para la presencia de mujeres en puestos de dirección de gestión deportiva, y de este modo, se podrán adoptar las decisiones y las políticas más adecuadas para acabar con las mismas, tanto desde el punto de vista de la administración pública, como desde el sector privado. Ana María Gómez Tafalla. Universitat de València. **Bibliografía** ADESP (2022). Estudio preliminar sobre mujeres directivas y profesionales en el deporte federado español. Consejo Superior de Deportes. Adriaanse, J. A., y Schofield, T. (2014). The impact of gender quotas on gender equality in sport governance. *Journal of Sport Management*, 28(5), 485–497. Burton, L. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review*, 18(2), 155–165. Cunningham, G. B. (2008). Creating and sustaining gender diversity in sport organizations. *Sex Roles*, 58(1–2), 136–145. Defrantz, A.L. (1988). Women and leadership in sport. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 59, 46–48. <https://doi.org/10.1080/07303084.1988.10606223> Dias, G. (2021). Sport Management in Municipalities. *Revista Intercontinental de Gestão Desportiva*, 1-11. <https://doi.org/10.51995/2237-3373.v11i1e110020> Evans, A. B., y Pfister, G. U. (2021).

Women in sports leadership: A systematic narrative review. *International Review for the Sociology of Sport*, 56(3), 317-342. Fasting, K., y Sisjord, M. K. (2018). Norway: Gender, governance and the impact of quota regulations. In *Gender Diversity in European Sport Governance* (pp. 131-140). Routledge. Gallardo, L. (2002). Características generales de los servicios deportivos municipales en Castilla-La Mancha. *Revista Motricidad*, 9, 165-191. Gómez-Tafalla, A. M. (2003). El rol del gestor deportivo municipal en la Comunidad Valenciana, pasado, presente y futuro. [Tesis Doctoral, Universidad de Valencia]. Gómez-Tafalla, A. M. (2013). El trabajo desarrollado por el gestor deportivo local en el área de actividades deportivas. *Journal of Sports Economics and Management*, 3 (1), 78-89. González-Serrano, M. H., Valantine, I., Pérez-Campos, C., Aguado Berenguer, S., Calabuig, F., y Crespo, J. (2016). La influencia del género y de la formación académica en la intención de emprender de los estudiantes de ciencias de la actividad física y el deporte. *Intangible Capital*, 12(3), 759-788. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Lovett, D.J., y Lowry, C. (1988). The role of gender in leadership positions in female sport programs in Texas colleges. *Journal of Sport Management*, 2, 106–117. Misener, K., Harman, A., y Doherty, A. (2013). Understanding the local sports council as a mechanism for community sport development. *Managing Leisure*, 18(4), 300-315. <https://doi.org/10.1080/13606719.2013.809185> Rodenas, S., Mestre, J. A. y Pablos, C. (2014). Análisis del perfil del Gestor Deportivo en los municipios de más de 5.000 habitantes de la provincia de castellón. *Actividad Física y Deporte: Ciencia y Profesión*, 20 (27-36). Rubio, L. (2002). El servicio deportivo municipal y su gestión. Funciones y modelos organizativos. *Actividad Física y Deporte: Ciencia y Profesión*, 3, 3-8. Salgado-Barandela, J., Barajas, Á., Sánchez-Fernández, P., Gambau, V. y Silva, R. (2019). Perfil profesional del gestor deportivo municipal: Capacidades y habilidades necesarias. *Revista Española de Educación Física y Deportes*, 424. Theberge, N. (1984). Some evidence on the existence of a sexual double standard in mobility to leadership positions in sport. *International Review for the Sociology of Sport*, 19, 185–197. doi:10.1177/101269028401900207 Valiente, C. (2022). The impact of gender quotas in sport management: the case of Spain. *Sport in Society*, 25(5), 1017-1034.

**Link to Original article:** <https://www.seed-deporte.es/noticias/el-techo-de-cristal-de-las-mujeres-en-los-puestos-de-directivos-de-gestion-deportiva?elem=295533>