Universidad Iberoamericana Puebla

Repositorio Institucional **http://repositorio.iberopuebla.mx**

Administración de Empresas Área de Síntesis y Evaluación

Discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral de los deportes de élite

Jiménez Serrano, Kenya Samantha

2022-05

https://hdl.handle.net/20.500.11777/5367

http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA PUEBLA
Estudios con Reconocimiento de Validez Oficial por Decreto Presidencial del 3 de abril de 1981

DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL DE LOS DEPORTES DE ÉLITE

ELABORACIÓN DE PROYECTO FINAL
SEMINARIO DE SÍNTESIS Y EVALUACIÓN DE ADMINISTRACIÓN

Presenta(n)
KENYA SAMANTHA JIMÉNEZ SERRANO
LORENA DAYANA RAMÍREZ VILLAGRÁN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

San Andrés Cholula, Pue. **2022**

Índice

Introducción 3

1. Contexto de la Problemática 6

1.1 Objetivos 9

1.2 Justificación 9

2. Sustento Teórico 11

2.1 Teorías de Género 11

2.2 Teorías del Mercado 12

2.2.1 Teorías explicativas de la segregación ocupacional por sexo en el mercado laboral. 13

2.2.2 Teoría Neo-Clásica 13

3. Metodología Utilizada 14

4. Resultados obtenidos 15

Propuesta y Conclusión 19

Referencias 22

Resumen

Hoy en día, después de años y años de lucha para que las mujeres pudieran tener los mismos derechos y oportunidades que los hombres en todos los aspectos, desde profesionales hasta salubres, aún existen sectores de la sociedad en donde la participación de las mujeres se ve limitada por cuestiones culturales. Este es el caso de las organizaciones deportivas, en donde las mujeres siguen siendo minoría, en específico, las mujeres que no son atletas, pero que buscan obtener posiciones directivas, administrativas, o como parte del cuerpo técnico y de recuperación física.

Es de suma importancia realizar investigaciones enfocadas a este tema, puesto que así podremos conocer la raíz de esta problemática, sus posibles causas y tal vez, en el futuro, sus posibles soluciones. Algunas de estas causas son explicadas a través de teorías que abordan desde cuestiones sociales y culturales, hasta cuestiones económicas. Las teorías de género proponen que la diferencia en trato se debe a un comportamiento aprendido, mientras que las teorías del mercado exploran la segregación que existe y tiene un enfoque en función de la demanda. Una vez analizados diversos artículos se obtiene como resultado la falta de investigación del tema de mujeres no deportistas dentro de las organizaciones deportivas, y se propone adentrarse más en el tema, así como cubrir también casos de éxito y dar herramientas tanto a mujeres como a empresas sobre cómo resolver este tipo de segregación laboral, por medio de prácticas inclusivas, grupos de apoyo, y la creación de asociaciones y sindicatos.

Abstract

Nowadays, after years and years of struggle so women could have the same rights and opportunities as men in all aspects, from professional to health rights, there are still sectors of society where the participation of women is limited for cultural reasons. This is the case of sports organizations, where women continue to be a minority, specifically, women who are not athletes, but who seek to obtain managerial, administrative, technical and physical recovery positions.

It is very important to do more research focused on this topic, since this will allow us to get to know the root of this problem, its possible causes and perhaps, in the

future, its possible solutions. Some of these causes are explained through theories that range from social and cultural issues to economic issues. Gender theories propose that the difference in treatment is due to learned behavior, meanwhile market theories explore the segregation that exists and have an approach based on demand. Once various articles have been analyzed, the result is the lack of research on the subject of non-athletes women within sports organizations, and it is proposed to delve deeper into the subject, as well as covering success stories and give tools to both women and companies, on how to solve this type of labor segregation, through inclusive practices, support groups, and the creation of associations and unions.

Palabras clave

Mujeres, deportes, discriminación, laboral, organizaciones.

Introducción

A lo largo del presente documento se realizará una investigación documental, sobre la discrimincación laboral hacia las mujeres no deportistas dentro de organizaciones deportivas de élite. Obteniendo la información a través de la recopilación, organización y análisis de diversas fuentes formales, con el objetivo principal de analizar la participación, o la falta de esta, de trabajadoras femeninas en posiciones directivas, administrativas, como parte de los cuerpos técnicos y de recuperación física en estas competiciones.

Además, se buscará valorar la diferencia en el trato que reciben los hombres al que reciben las mujeres, dentro de estas mismas organizaciones, debido a su género y a todos los estereotipos que se crean alrededor de este. También, se busca profundizar en las razones que causan estas diferencias de trato, y comprender si se trata de un fenómeno social, cultural o incluso, si tiene tintes biológicos.

Este escrito nace de la constante búsqueda de una mejora como sociedad, en donde todos los integrantes podamos tener las mismas oportunidades y obligaciones, sin que exista distinción ninguna o condiciones impuestas, tanto en la vida personal como profesional de las personas, por cuestiones como la raza, la identidad o el género.

Para la elaboración de este documento primero se contextualizará la problemática que existe, haciendo hincapié en porque creemos que este fenómeno es tan importante en la actualidad, después, procederemos a especificar cuáles son los objetivos generales y específicos de la investigación documental, para que al finalizar se puedan comparar con los resultados obtenidos. Una vez hecho esto, procederemos a la justificación del proyecto, la cual busca argumentar el porqué de la investigación y mencionar a quien le será beneficioso la realización de este proyecto. Por consiguiente, se pondrá el sustento teórico, las cuales son teorías que intentan explicar las razones y causas de la discriminación contra la mujer. Por último, se mencionará la metodología utilizada para la investigación y cuáles fueron los resultados obtenidos de la indagación, recopilación y análisis de artículos académicos.

Finalmente, la investigación se enfocará en la propuesta de diversas herramientas, mejoras, y acciones, que puedan ser realizadas tanto por miembros de la

sociedad, como multinacionales, que puedan contribuir a solucionar esta problemática desde su raíz y mejorar en conjunto como sociedad.

1. Contexto de la Problemática

En la actualidad, el rol de la mujer en la sociedad global ha cambiado y crecido a gran velocidad. En los últimos años, se ha intentado recuperar el tiempo perdido, tan sólo en México en 1953, se emitió por primera vez en el Diario Oficial de la Federación que las mujeres podrían votar y ser votadas para cargos públicos (Gobierno de México, 2018).

Hasta ese momento, las mujeres eran consideradas ciudadanas de segunda categoría. Este logro, juntos con muchos otros, fueron posibles gracias a años y años de lucha de mujeres visionarias, que crearon movimientos sociales, cuyo esfuerzo y determinación inicial, se ve reflejado en los derechos que ahora gozan la mayoría de mujeres de todas las edades en el 2022, como el acceso a la educación, la salud, el trabajo, el desarrollo, la participación política, derechos sexuales y reproductivos. (Semujeres, 2022).

Pese a ello, la sociedad aún está lejos de ser equitativa y ofrecer las mismas oportunidades tanto a hombres como a mujeres, sin hacer distinción alguna por su género. Existen muchos lugares y rincones en la sociedad, cuyas prácticas siguen arraigadas a costumbres y tradiciones antiguas, como es el caso de los deportes de élite. Por deportes de élite, nos referimos a todas aquellas disciplinas deportivas en donde se desempeñan personas cuyo objetivo, es el alto rendimiento, CONADE (2016) los define como "El deportista de alto rendimiento tiene como meta la obtención de logros deportivos del más alto nivel, generalmente siguiendo el ciclo nacional, sudamericano, panamericano, mundial, y olímpico" (párr. 1).

En la antigüedad, los deportes eran específicamente elaborados para los hombres porque estaban relacionados con el vigor, la fuerza, la virilidad y la velocidad. Para la mujer no era permitido participar porque podría dañar su capacidad para criar hijos, ya que la menstruación y el embarazo consumen mucha energía, no dejando mucha fuerza para las actividades físicas. Según Souza (2014, como se citó en Dias, 2021):

> Fue sólo en 1928 que, [...], las mujeres fueron oficialmente autorizadas a competir, a pesar de que Coubertin no estaba de acuerdo. Una edición

> después de la entrada de mujeres en los Juegos Olímpicos, en Los Ángeles (1932), fue la primera vez que se obtuvo lucro con los Juegos Olímpicos. (p. 53)

Gracias a la restauración de los Juegos Olímpicos de Grecia, por los Juegos Olímpicos Modernos, se le permitió a la mujer participar en eventos deportivos, esta fue la primera vez en la historia que la asociación consiguió ganancias por parte de los patrocinadores, atrayendo la asistencia del público. Sólo por esta razón la mujer pudo seguir participando en eventos como este.

El deporte promueve la salud, el bienestar, el liderazgo, la autoestima, la perseverancia y el trabajo en equipo. Es un hecho que la desigualdad de género está presente en el mundo y principalmente en los deportes, puesto que, la mujer no es considerada para desempeñar un rol importante dentro de estos.

Se puede identificar esta desigualdad en los deportes de alta competición. Existe una metáfora que explica esta situación. Según Casas (2021):

> El techo o muro de cristal es la metáfora que explica por qué las mujeres tienen dificultades para alcanzar posiciones de alta dirección y de ejercicio del poder en el sector deportivo. Por ello, esta expresión indica que existen barreras invisibles, de ahí el término “cristal”, pero reales, de ahí el término “techo o muro”, que impiden que las mujeres lleguen a alcanzar estos puestos. (párr. 11)

Ciertos aspectos presentes en el entorno evidencian esta desigualdad; hay más hombres participando en competencias de alto rendimiento y eventos deportivos, manejando equipos deportivos, siendo árbitros, jueces y entrenadores, la vestimenta para las mujeres en competencias globales es mucho más estricta que para los hombres, la mayoría de deportistas “ídolos” siguen siendo hombres, mientras que, las deportistas femeninas en los medios de comunicación tienen muy poca presencia.

> El periodismo deportivo es un campo ampliamente masculinizado, tanto por su entorno sociolaboral como por los contenidos y narrativas que se generan. La invisibilización de las periodistas deportivas, así como la poca presencia del deporte femenino en las noticias, son una forma más de la desigualdad del mundo del deporte. (Casas, 2021, párr. 1)

Las mujeres que trabajan en canales deportivos como comentaristas o presentadoras no son tomadas en serio, puesto que sólo son vistas como una atracción

visual. Pero esta situación no sólo se vive dentro del ámbito laboral, ni es un problema exclusivo de salarios o reconocimientos, también, las aficionadas a los deportes sufren prejuicios como espectadoras, insultos e incluso agresiones, como gritos sexistas en los estadios, que hacen la asistencia a estos eventos una situación incómoda para cualquier mujer.

En el mundo laboral deportivo el hombre tiene preferencia sobre la mujer al ser contratado, porque se sigue pensando que el deporte y todo lo relacionado con este tiene que ver sólo con la masculinidad. Según García (2017):

> En la sociedad, la mujer todavía sigue chocando con el famoso "techo de cristal" que le impide evolucionar en su trayectoria profesional, los salarios todavía son distintos dependiendo de si el trabajador es hombre o mujer y aún hay situaciones en las que se impide el acceso a la mujer por considerarle no capacitada para realizar esa labor. (p. 11)

Esta problemática tiene un mayor impacto cuando se habla de los deportes. Es indignante que hoy en día sigan existiendo este tipo de injusticias, a pesar de que la mujer se ha empoderado y ha tomado un papel de suma importancia en todos los sectores de la sociedad. Según la ONU Mujeres (2016):

> Las mujeres son más visibles en el deporte ahora que nunca: de un total de 997 atletas, sólo 22 mujeres compitieron por primera vez en los Juegos de 1900 en París. Las Olimpíadas de 2012 en Londres fueron los primeros Juegos en los que se presentaron mujeres a competir en todos los deportes del programa Olímpico. En Río, aproximadamente 4.700 mujeres, el 45 por ciento de todos los atletas, representarán a sus países en 306 eventos. (párr. 2)

Sin embargo, todavía existe un largo camino por recorrer cuando se habla de igualdad de género en el mundo de los deportes. La mujer en la actualidad sigue obteniendo menos oportunidades que los hombres, menor inversión, capacitación y seguridad a la hora de practicar algún deporte de alto rendimiento. Cuando una mujer llega a alcanzar el profesionalismo en cualquier disciplina deportiva, obtiene menor apoyo y salario. Según la ONU Mujeres (2016):

> La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible adoptada por las y los líderes mundiales en 2015 ha establecido la hoja de ruta para alcanzar la igualdad de

> género para 2030. La Agenda reconoce explícitamente que el deporte es un facilitador importante para el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres. (párr. 4)

Por lo tanto, es de suma importancia hacer mayor énfasis en esta problemática, y analizar la participación que ocupan las mujeres como trabajadoras, dentro de las organizaciones deportivas de élite a nivel global. Enfocándonos principalmente en la disciminación laboral que viven las mujeres para ser contratadas en las organizaciones deportivas, así como la diferencia de trato entre hombres y mujeres en las mismas.

1.1 Objetivos

Objetivo General

Analizar la participación que ocupan las mujeres como trabajadoras dentro de las organizaciones deportivas de élite a nivel global.

Objetivo Específicos

1. Identificar las causas de la discriminación laboral en la contratación de mujeres dentro de organizaciones deportivas de élite.
2. Valorar la diferencia de trato entre hombres y mujeres en organizaciones deportivas.

1.2 Justificación

Las mujeres en el mundo son discriminadas tanto en igualdad de oportunidades como en la recepción de salarios, en los deportes élite estas desigualdades se hacen un poco más notorias y por ello es necesario realizar conciencia. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2022) ha planteado objetivos que hacen mención a diferentes tipos de problemas mundiales que son de suma importancia resolver. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son un llamado al mundo para realizar acciones que pongan fin a la pobreza, protejan el planeta y así garanticen que en el 2030 se disfrute con paz y prosperidad.

Uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sustentable hace mención a la igualdad de género. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2022) describe el Objetivo 5 como una ayuda a comprender que las mujeres son igual de importantes que los hombres para el crecimiento de una sociedad económica y con el desarrollo a nivel mundial. Eliminar la discriminación contra las mujeres y niñas no es sólo un derecho humano básico, es crucial para el desarrollo sostenible.

En el tema de los salarios, las mujeres son un grupo vulnerable que sufre de varias injusticias. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2022) describe el Objetivo diez como la reducción de las desigualdades y habla acerca de que es muy notoria la diferencia de ingresos entre la población mundial, ya que en los países en desarrollo, la desigualdad ha aumentado un 11 por ciento, si se considera el aumento de la población.

Es indudable pensar que, la sociedad ha progresado bastante, ahora estos problemas de desigualdad ya se encuentran en la mente tanto de hombres como mujeres, sin embargo las mujeres siguen sufriendo en sus trabajos. Según Larrañaga (s.f):

> A pesar de los innegables esfuerzos y avances de las mujeres en materia de educación en la mayoría de los países desarrollados las mujeres ya han igualado a los hombres en educación, por lo menos en número y de la voluntad mayoritaria de participar ininterrumpidamente en el mercado laboral, lo cierto es que las desigualdades de género en el mundo del trabajo mercantil siguen siendo una realidad: la tasa de actividad laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, están sobrerrepresentadas en las filas del paro y en el empleo flexible, sobre todo en el empleo a tiempo parcial, y los salarios de las mujeres son menores que los de los hombres: Y ello a pesar de las numerosas iniciativas legales y múltiples planes de igualdad que se han puesto en práctica para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. (pág. 78)

Si esto pasa en cualquier ámbito del mercado laboral, ahora hay que imaginarse con qué frecuencia pasan estas desigualdades en el ámbito laboral deportivo que está dominado generalmente por el hombre y la sociedad lo sigue viendo como algo normal.

Es de suma importancia que todas las mujeres que se involucran en este ámbito laboral deportivo conozcan sus derechos y los hagan valer. Según Pacheco (2012):

> La OIT, en las últimas décadas, ha orientado su labor a la promoción de los derechos de la mujer en el trabajo, dando lugar a la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), a los convenios y recomendaciones destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981) y al Convenio sobre Protección de la Maternidad (2000), en el que se revisan los dos convenios anteriores sobre esta materia y se regula la protección en caso de riesgos en el embarazo. (párr. 31)

Las limitaciones que tiene el proyecto es el tiempo ya que, se tuvo un límite de cuatro meses para realizar investigaciones y poder plasmar esa información en este texto para poder analizarla.

2. Sustento Teórico

Las causas de la discriminación laboral hacia la mujer en los espacios deportivos tienen varias teorías, donde se abordan desde cuestiones sociales y culturales, hasta cuestiones ecónomicas.

2.1 Teorías de Género

Se explora desde esta base, debido a que las relaciones de género son parte fundamental del tejido social en el que vivimos. Las teorías feministas, en específico, buscan analizar qué condiciones rodean la vida de una mujer y explorar desde una perspectiva cultural qué significa ser mujer. Según Gaete y Álvarez (2021), “De acuerdo con los estudios de género, la diferencia de roles que tanto mujeres como hombres desempeñan dentro de la sociedad no son hechos naturales o biológicos, por el contrario, se trata de constructos culturales” (párr. 6). Por lo que se infiere que las

cuestiones culturales y sociales, son los factores principales que condicionan el trato que reciben las personas por su género.

En el ámbito deportivo, la poca presencia de las mujeres en las estructuras organizativas son un claro reflejo de nuestra sociedad. Gallardo et al (2013), sugiere que "Las actividades físicas están siempre interrelacionadas con las estructuras, normas e ideales de la sociedad, además de que siempre han constituido un espejo de la perspectiva de género, así como, de su jerarquía" (párr. 35).

Además, el rol de la mujer dentro de la sociedad juega un papel de suma importancia a la hora de contratarlas o no, en puestos de decisión. Según Sauleda et al (2021):

> La participación femenina en puestos de responsabilidad en organizaciones y asociaciones deportivas se ha asociado frecuentemente a la disponibilidad de tiempo, flexibilidad y energía, aduciendo que, en el caso de la mujer, su situación familiar hace que esta disponibilidad sea escasa respecto al hombre. (párr. 22)

De acuerdo con esta teoría, las mujeres que buscan puestos de poder dentro de organizaciones, y además quieran ser madres, tienen que estar dispuestas a llevar una triple jornada. Según Gallardo et al (2013):

> Se podría resaltar que las oportunidades de trabajo y el liderazgo de las mujeres se ven influidos de forma concreta dentro de su situación familiar, porque el liderazgo requiere una gran disponibilidad de tiempo, energía y concentración, además de flexibilidad. Y siendo la responsable en la mayoría de las familias, su tiempo y energía es escasa y esto es un problema para las mujeres directivas, que aún tienen que cuidar del bienestar de sus hijos o de su pareja. (párr. 41)

2.2 Teorías del Mercado

Mientras que, existe otra corriente de teorías que exploran las causas en la naturaleza del mercado, así como la segregación que existe en él.

2.2.1 Teorías explicativas de la segregación ocupacional por sexo en el mercado laboral.

Estas teorías proponen que la segregación vertical es uno de los principales problemas laborales a los que se enfrentan las mujeres. Existe un término llamado "techo de cristal" (en lo sucesivo TC), que explica esta situación. De acuerdo a Gaete y Álvarez (2021), "El TC es la metáfora dominante en las ciencias sociales desde finales de la década de los ochenta para describir los desafíos que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de mayor responsabilidad en sus organizaciones laborales" (párr. 19). Dicho concepto hace referencia a la existencia de barreras invisibles que dificultan el acceso de las mujeres a la alta dirección. A su vez, la segregación horizontal ha acuñado el término "muro de cristal", para referirse a los obstáculos existentes que afrontan las mujeres para ser seleccionadas dentro de una escala horizontal.

La segregación vertical y horizontal que se hace debido a estereotipos sobre la mujer, perjudica en gran magnitud la proyección de su vida profesional. Según Camarena y Saavedra (2018):

> Parece que los inhibidores fundamentales a la hora de la ascensión de la mujer a puestos directivos pueden ser barreras externas, bien sea sociales (estereotipos y falta de modelos femeninos), o barreras organizacionales (falta de flexibilidad en la empresa y por tanto dificultad para la conciliación). (párr. 16)

2.2.2 Teoría Neo-Clásica

El enfoque en función de la demanda de esta teoría explica que, las personas con responsabilidad en las organizaciones, prefieren contratar a hombres que a mujeres en ocupaciones determinadas, porque existen diferentes oportunidades de promoción y desarrollo profesional de acuerdo al género. Según Gallardo et al. (2013):

> De acuerdo con los investigadores de la década de los 80, la causa mayor de que las mujeres fueran marginalizadas en el mercado laboral era porque se las consideraba trabajadoras poco fiables, debido a sus características como mujer, a su sexualidad, a su capacidad de reproducción, cuidado de los hijos, su menstruación y sus emociones, todo ello hace que la mujer no pueda acceder a puestos superiores, debido a la jerarquía y control masculino. (párr. 23)

Se puede observar que las características mayormente atribuidas a las mujeres, no son bien vistas dentro de los puestos de decisión. De acuerdo a Gallardo et al. (2013):

> De hecho, muchas profesiones y sobre todo, muchos puestos que requieren posiciones de liderazgo, se espera la correspondencia con el estereotipo masculino, ya que ante la misma posición los hombres tenían un gran estatus, conocimientos y competencias, frente a las mujeres que se las consideraba como «el segundo sexo» y se las atribuía diferentes características enfocadas hacia la empatía, voluntad y hacia la cooperación. (párr. 28)

Para que una mujer sea contratada para un puesto directivo es necesario que tenga un estilo de liderazgo "masculino". Según Gallardo et al. (2013):

> Asimismo, otros autores, apuntan que los rasgos del directivo corresponden con los asociados a los roles masculinos y Wajcman, defiende que las mujeres gerentes dejan sus aspectos femeninos a un lado para desarrollar los atributos que más habitualmente se asocian a los ejecutivos masculinos. De esta manera, existe un acuerdo generalizado en el que el «liderazgo femenino» es un obstaculizador del progreso. (párr. 31)

Como podemos observar tras la investigación y el análisis de las teorías anteriores, las causas y razones ante la discriminación laboral hacia la mujer en organizaciones deportivas, tienen diversas vertientes y enfoques. Sin embargo, todas ellas coinciden en que, el constructo social, los estereotipos y las características que se le han atribuido histórica y sistemáticamente a la mujer, intervienen directamente en las aspiraciones profesionales que puedan llevar a cabo dentro del mundo de los deportes.

3. Metodología Utilizada

Este proyecto de investigación se desarrollará con base en el tipo de investigación documental, ya que se obtiene la información gracias a la recopilación, organización y análisis de datos de varias fuentes formales acerca de las mujeres que trabajan en los deportes. Según Morales (s.f):

> Como en el proceso de investigación documental se dispone, esencialmente, de documentos, que son el resultado de otras investigaciones, de reflexiones de teóricos, lo cual representa la base teórica del área objeto de investigación, el conocimiento se construye a partir de su lectura, análisis, reflexión e interpretación de dichos documentos. (párr. 8)

Se empleó el método cualitativo porque se recolectó y se analizó información para comprobar las injusticias que existen para la mujer en el ámbito laboral de los deportes élite.

El tipo de estudio en la investigación será el método etnográfico para que, por medio de la observación directa se conozca y se pueda describir esta situación en la que viven las mujeres. Para reforzar estos datos se consultará el tema abordado en varias plataformas arbitradas y así se llegará a ciertas conclusiones que será importante analizar y crear conciencia.

La investigación cualitativa es importante porque busca comprender la realidad para intentar transformarla. Bisquerra (2012, como se citó en Balderas, 2013) plantea que el autor recurre al entorno en que se desarrollan los fenómenos para realizar la investigación. También, se emplean estrategias de obtención de información como la observación, la entrevista, el análisis documental. Finalmente, los datos obtenidos con estas técnicas se plasman en textos para ser analizados.

El alcance que tiene este proyecto es cualitativa descriptiva, para tener la información necesaria y poder profundizar para llegar a un análisis correcto.

4. Resultados obtenidos

Las mujeres han vivido situaciones difíciles en el ámbito laboral deportivo a lo largo de los años, favorablemente, en la época en la que estamos viviendo, ya se tiene más conciencia de los problemas y se realizan más investigaciones acerca de este tema. En esta investigación se han hecho consultas de temas de interés ante esta problemática y se han encontrado cosas muy interesantes que son de suma importancia resaltar. Los

principales problemas que se abordan en las plataformas de investigación son las injusticias y desigualdades que viven las mujeres en situaciones laborales del deporte, y cómo éstas afectan su vida diaria. Los principales temas y mitos de los que se habla en las investigaciones y en las sociedades que frenan la participación de las mujeres en este ámbito según Vázquez (2001, como se citó en Gallego y Estebaranz, s.f) son "la masculinización a través del deporte, el deporte es perjudicial para la salud de la mujer, las mujeres no tienen aptitudes para el deporte, las mujeres no tienen interés en el deporte" (párr. 2).

De los 50 artículos que fueron extraídos de diferentes plataformas utilizando las palabras clave; mujeres, deportes, discriminación, laboral y organizaciones, 25 artículos fueron consultados en Google Académico, dos artículos en Scielo, 15 artículos en EBSCO y ocho artículos en Redalyc, se encontró que hay varios tópicos que son de suma importancia y la sociedad ya está consciente de estos, como lo son la equidad de género y la desigualdad de oportunidades en el ámbito laboral deportivo, sin embargo, sigue faltando tocar temas que realmente realicen un cambio en el mundo de los deportes, ya que sólo fueron encontrados artículos de mujeres que contaban algún suceso de discriminación y no algún acontecimiento donde estuvieran orgullosas por los cambios que ha tenido la sociedad respecto a la igualdad de oportunidades.

A continuación se muestra una tabla señalando los tópicos más comunes que fueron encontrados, haciendo un conteo para ver cuántos artículos hablaban del tema resaltado:

Tabla 1

Tópicos que abordan investigaciones acerca de la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral deportivo

Tópico	Frecuencia
Investigación de la situación de las mujeres en el deporte	4
Historias de vida de mujeres en el deporte	9
Afectación en la rutina de la mujer en el deporte	5
Problemas con la edad reproductiva y el deporte	5
Puestos de responsabilidad importantes en el deporte	5
Carrera deportiva y laboral como mujer	3
Condiciones de la mujer en el trabajo deportivo	3
Equidad de género, exclusión y disciminación hacia la mujer en el deporte	16
Total	50

Nota. Conteo según temas en común de los 50 documentos consultados para realizar este proyecto. Fuente: Elaboración Propia (2022).

La tabla 1 demuestra que los temas que más se abordan en documentos arbitrados son acerca de injusticias hacia lo que la mujer desea lograr en el ámbito deportivo, son temas que abordan que el problema ante esta situación realmente existe y a pesar de eso no se han visto muchos cambios en la sociedad. Las investigaciones que más se encuentran son injusticias que han vivido las mujeres. Según Muñoz (2015):

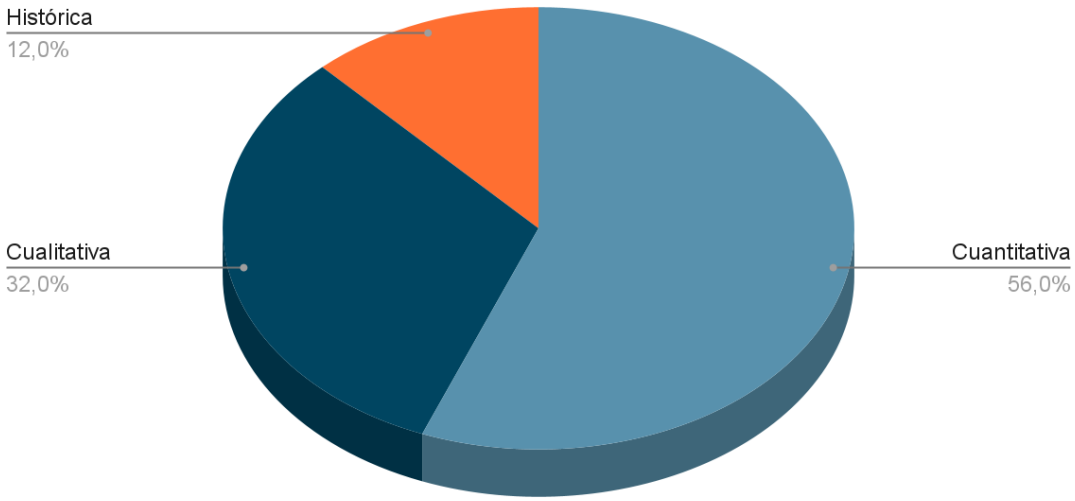
> La mujer ha abierto camino para manifestar a la sociedad que no sólo puede dedicarse al cuidado del hogar, los hijos o realizar actividades que se consideran exclusivas de mujeres, sino también son capaces de luchar por tener una oportunidad en el deporte, abogando porque se le reconozca de igual manera. (pág.14)

Los diferentes documentos consultados de las cuatro páginas arbitradas nos proporcionaron conclusiones y reflexiones acerca de este tema tan importante por tratar y cambiar en la sociedad. De los 50 artículos consultados, el 56% de los documentos encontrados tratan acerca de una investigación cuantitativa realizada con entrevistas y encuestas, posteriormente hacen un conteo de los resultados analizándolos, sacando conclusiones y soluciones para las mujeres que tienen problemas laborando en este ámbito. El 32% de los documentos arbitrados consultados fueron realizados con una investigación cualitativa como metodología en libros, artículos, entrevistas y videos, con el fin de recopilar datos que permitieron desarrollar nuevos razonamientos y conclusiones. Finalmente, el 12% de los documentos recaban información histórica que ayuda a llamar la atención de la sociedad sobre el tema, sensibilizar y buscar soluciones ante esta problemática.

A continuación se demuestra con una figura los porcentajes explicados anteriormente, para así facilitar el entendimiento de los métodos en que los autores obtuvieron la información para obtener los resultados correspondientes y realizar las investigaciones que facilitaron las conclusiones de este proyecto:

Figura 1

Métodos de investigación realizados en los documentos recabados



Nota. Porcentajes de los métodos de investigación de 50 artículos. Fuente: Elaboración Propia (2022).

La figura 1 especifica cómo fue que se obtuvo tanta información en los documentos consultados y cuál fue el método que se utilizó, existen cientos de investigaciones acerca de este tema pero aún así falta que este tema sea más investigado por la sociedad, se propongan soluciones que hagan que la mujer se sienta cómoda en este ámbito y se deje a un lado la discriminación que existe en la parte deportiva, las mujeres son capaces de realizar cualquier actividad y de tener la oportunidad de demostrar sus capacidades. Según Selva et al. (2013):

> Sobre las posibilidades de conciliación de cara al futuro de las deportistas de élite, y a través de los relatos de las protagonistas, se dibujan tres escenarios: a) un primero en el que se sitúan las deportistas que consideran que las cosas están cambiando de forma natural, porque las mujeres tiene más acceso a todos los ámbitos de la vida social y deportiva; b) un segundo que se caracteriza por un discurso de cambio, aunque no queda claro si las prácticas que se realizan acompañan este discurso y; c) un tercero que considera que el peso del cambio está en ellas mismas y en la toma de decisiones acerca de su propio futuro. (pág. 74)

Propuesta y Conclusión

Después de la investigación realizada en 50 artículos académicos, recabados en diferentes plataformas, se observó que el tópico más abordado con respecto a la mujer y los deportes, es la equidad de género y la discriminación de la mujer en el deporte. Sin embargo, estas investigaciones son bastante amplias y no se enfocan en un nicho en particular. Además, la mayoría de los artículos se enfocan en las mujeres deportistas, y muy pocos se adentran o indagan más sobre las mujeres no deportistas, dentro de las organizaciones deportivas. Por lo cual, se propone que exista más investigación enfocada a la falta de mujeres que ejerzan en puestos directivos, administrativos o incluso como *staff*, dentro de organizaciones o comités deportivos. La investigación formal enfocada a este tema no sólo tiene beneficios para académicos, estudiantes o para el enriquecimiento de las teorías, si no que además, contribuye a la divulgación del

tema, el conocimiento de más público, así como a incentivar a más personas a generar un cambio.

Sin embargo, no consideramos que la investigación teórica sobre el tema sea suficiente, pues en este caso en concreto, para observar cambios se deberá llevar a la práctica algunas herramientas, que sean impulsadas por organizaciones, y exigidas por todos los miembros de la sociedad, pues son beneficiosas y traen consigo una serie de consecuencias positivas. Tal es el caso de las prácticas inclusivas, que se deberán llevar a cabo no solo en compañías, torneos, o competencias de todo tipo, si no también en el hogar y núcleos familiares, estas prácticas buscan no hacer distinciones entre personas, y crear personas capaces, que puedan realizar todo tipo de actividades sin tener un límite por su género, además de incentivar las competencias personales y sociales.

Además de las anteriores recomendaciones, y basándonos en las teorías de género, así como los resultados obtenidos, donde se establece que los roles de género son constructos culturales y no comportamientos naturales o biológicos, se propone talleres de deconstrucción tanto a hombres como a mujeres, donde exista un diálogo abierto, transparente y sin miedo a ser juzgado o agredido, espacio en el que se pueda explorar de manera profunda los comportamientos aprendidos, y que relación tienen estos con nuestra forma y manera de relacionarnos en sociedad, así como qué impacto tendría el dejar de hacerlos, y eventualmente, dar inicio a un proceso de deconstrucción de creencias y comportamientos machistas, o que buscan segregar a un segmento de la sociedad. Así, las personas que asistan al taller puedan crecer como individuos, y esto, a futuro, se convertirá en un beneficio común, pues su cambio se reflejara en todos los aspectos de su vida, tanto en la vida familiar, como en sociedad y como profesionista.

Otra de las prácticas que resultan beneficiosas a la hora de retirar el techo o pared de cristal para las mujeres en todo tipo de organizaciones, no sólo las deportivas, es la creación de grupos de apoyo, asociaciones y sindicatos, cuyo enfoque sea obtener un trato justo y equitativo para todas las personas, y tomar en cuenta la perspectiva de género a la hora de hacer peticiones. Además, un colectivo de este tipo ayuda a generar un sentimiento de unión, sororidad y lucha, entre las mujeres que buscan algo más que lo que se les ha impuesto por la sociedad. Estos grupos tendrían como función dar acompañamiento, información, herramientas, e incluso asesoría legal, en caso de

discriminación. También, con la creación de sindicatos se podrían crear una lista de propuestas y mejoras a las competencias y organizaciones deportivas, cuya implementación sería un beneficio en común para todas las partes involucradas.

Con respecto a los objetivos establecidos al principio de la investigación, podemos concluir que se cumplió con cada uno de ellos, pues se pudo analizar la participación de las mujeres como trabajadoras dentro de las organizaciones deportivas de élite a nivel global, este análisis reflejo resultados esperados, puesto que la participación no era significativa, además, se cumplió con los dos objetivos específicos, los cuales fueron, identificar las causas de la discriminación laboral en la contratación de mujeres dentro de organizaciones deportivas de élite así como valorar la diferencia de trato que existe entre hombres y mujeres en organizaciones deportivas.

La investigación, al ser documental se vió limitada a obtener la información por medio de artículos, libros y escritos previamente realizados por otras personas.
Sin embargo, creemos que este tema puede ser enfocado a otro tipo de investigación, que permita una exploración de campo, en donde se pueda observar de primera mano la discriminación que vive las mujeres en estas organizaciones desde una perspectiva actual y de género, y que esta directamente influenciada por la digitalización y las redes sociales. Debido a que, agregar esta perspectiva podría no solo dar paso a conceptos y situaciones antes no exploradas, sino que también, ofrecería a los investigadores *insights* sobre este fenómeno, así como un vistazo al futuro de las mujeres profesionistas en organizaciones deportivas, y un criterio claro de primera mano, sobre si realmente ha habido un cambio, o si aún estamos en proceso de que esto suceda.

Finalmente, destacamos la importancia y significado del estudio para el campo de la administración, debido a que, la administración está presente dentro de todas las organizaciones, sin importar el sector, la industria o su naturaleza. Sin embargo, rara vez se crea una intersección entre la administración de las organizaciones deportivas y los problemas o retos de las personas que las administran, en específico de las mujeres. Es por esto que consideramos que era primordial, e incluso un poco tarde, adentrarnos en el tema y preguntarnos, si la administración está sesgada por una visión masculina, puesto que la ciencia de la administración está fuertemente influenciada y basada en una perspectiva masculina de la planeación, la organización, la dirección y el control, así

como también los estilos de liderazgo, y no se ha explorado aún si existen tipos o maneras de administrar distintas a las organizaciones, si estas fueran gestionadas desde una perspectiva femenina o enfocada para un público femenino.

Referencias

Balderas, I. (2013). Investigación Cualitativa, características y recursos. *Revista caribeña de Ciencias Sociales.* https://www.eumed.net/rev/caribe/2013/08/investigacion-cualitativa.pdf

Camarena, M. y Saavedra, M. (2018). El techo de cristal en México. *Scielo*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312

Casas, M. (2021). Conceptos para entender la desigualdad de género en el deporte. *La Vanguardia.* https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20210326/6603991/conceptos-entender-desigualdad-genero-deporte.html

Casas, M. (2021). ¿Cómo reflejan los medios a las mujeres deportistas? *La Vanguardia.* https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20210921/7735436/como-reflejan-medios-mujeres-deportistas-brl.amp.html

Dias, R. (2021). Las mujeres en los deportes. http://201.234.119.250/index.php/AJP/article/view/248/214

Gaete, R. y Álvarez, J. (2021). Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos en Chile. *Scielo*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652020000100179

Gallardo et al., (2013). Los puestos de dirección en el ámbito deportivo: Revisión de las teorías y estudios sobre el caso de la mujer.

https://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/657/los%20puestos%20de%20direccion%20en%20el%20ambito%20deportivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallego, B. y Estebaranz, A. (s.f). Mujeres que abren camino en el deporte: Factores influyentes en las situaciones de igualdad y discriminación. *Universidad de Sevilla.* https://www.cafyd.com/HistDeporte/htm/pdf/2-14.pdf

García, E. (2017). La presencia de la mujer en el periodismo deportivo. *Universidad Oberta Catalunya*. 1-75. http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/65945/6/egarciagomezTFG0617memoria.pdf

Gobierno de la Ciudad de México. (Consultado el 11 de febrero del 2022). Derechos Humanos de las Mujeres. *Secretaría de las mujeres.* https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/conoce-tus-derechos

Gobierno de México. (2016). Alto Rendimiento**.** *Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte.* https://www.gob.mx/conade/acciones-y-programas/alto-rendimiento-26295?state=published

Gobierno de México. (2018). El voto de la mujer en México. *Banco del Bienestar, Sociedad Nacional de Crédito, Institución de Banca de Desarrollo.* https://www.gob.mx/bancodelbienestar/articulos/el-voto-de-la-mujer-en-mexico?idiom=es

Larrañaga, M. (s.f). Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Echebarria/publication/28091610_Actividad_laboral_femenina_en_Espana_e_igualdad_de_oportunidades_entre_mujeres_y_hombres/links/56165c6708ae2467f

686350a/Actividad-laboral-femenina-en-Espana-e-igualdad-de-oportunidades-entre-mujeres-y-hombres.pdf

Morales, O. (s.f). Fundamentos de la investigación documental y la monografía. http://www.webdelprofesor.ula.ve/odontologia/oscarula/publicaciones/articulo18.pdf

Muñoz, D. (2015). La discriminación de género en el deporte a través de los medios de comunicación. *Universidad Autónoma de Nuevo León*. http://eprints.uanl.mx/11293/1/1080215198.pdf

ONU Mujeres. (2016). Anotar puntos para la igualdad de género a través del deporte. https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2016/09/anotar-puntos-para-la-igualdad

Pacheco, L. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. *Scielo.* http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2022). Objetivos de Desarrollo Sostenible. https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals

Sauleda et al., (2021). La brecha de género en el deporte: El caso de una marginación histórica y socialmente consentida. *Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines.* https://www.redalyc.org/journal/180/18066677005/html/

Selva et al., (2013). Una mirada a la conciliación a través de las mujeres deportistas. *Revista de Psicología del Deporte.* https://www.redalyc.org/pdf/2351/235127552010.pdf