

SEED - Noticias

<https://www.seed-deporte.es/>

Gestión del deporte, una profesión y estudios masculinizados. Una reflexión desde Reino Unido.



El pasado 8 de marzo tuve la gran oportunidad de asistir como ponente a la mesa redonda organizada en el día internacional de la mujer por el Consejo de Europa (Estrasburgo), como parte del Acuerdo Parcial Ampliado sobre el Deporte (EPAS), y digo oportunidad por lo que significa ir como invitada a un acto como este Breakfast Roundtable on Women in Sport - Sport (coe.int), pero de hecho de lo que fuimos a hablar allí fue sobre diversas experiencias e iniciativas para combatir la violencia de género en el mundo del deporte, y con respecto a eso ya no hay tanto que celebrar. Más bien habría que celebrar cuando ya no sea necesario organizar actos como este para decir en voz alta (y con casos concretos) que existe la violencia contra las mujeres en las organizaciones deportivas, y que se manifiesta de muy diversas maneras, muchas veces de modo sutil e invisible para la sociedad. Un brindis por la valentía de las mujeres que fueron a exponer las situaciones personales vividas y por los organizadores que se atrevieron a visibilizar este tipo de situaciones. ¡El #MeToo en la organizaciones deportivas es necesario y posible!



Ya no es 8 de marzo para reivindicar las violencias contra las mujeres en las organizaciones deportivas, pero sí que considero que es necesario traer sobre la mesa la desigualdad por razones de género en la gestión y economía del deporte.

Numerosos datos científicos sugieren que la mujer está infrarrepresentada en los puestos de dirección y liderazgo en las organizaciones en general, y en las deportivas en particular. Y además son minoría en los programas académicos de gestión deportiva en varios países y contextos.

A pesar del aumento de la participación de las mujeres en la actividad física – 51.8% en España (CDS, 2022), o el 60% en Inglaterra (Sport England, 2022)–, con el nivel más alto de la historia en competiciones deportivas (COI, 2022), y el notable progreso conseguido por las mujeres en otros programas académicos tradicionalmente masculinizados, este avance aún no se ha trasladado al campo de la gestión deportiva, donde las mujeres ocupan un 30% de las plazas ofrecidas en algunas universidades españolas, entre un 24% y 33% en estudios de grado y posgrado en la Universidad de Loughborough (Reino Unido), puntera en la materia, y menos del 40% en USA (Morris et al., 2019). Ello significa que la situación de entrada en la profesión es desigual, y esto no hará más que acentuarse a medida que se ascienda hacia los puestos de responsabilidad en las organizaciones deportivas (Burton, 2019). Pero ¿qué es lo que lleva a este menor interés femenino en los estudios relacionados con la gestión del deporte? De acuerdo con Harris et al. (2015), las mujeres perciben diversas barreras, como una mayor dificultad en crear redes de contactos, menos oportunidades de promoción, y bajos salarios y largas horas de trabajo, y todo ello, junto con los estereotipos y la discriminación por razón de género hace que se dificulte el acceso y la permanencia femenina en la gestión del deporte. Aprovecho desde aquí para aplaudir una iniciativa existente en mi país de acogida, que se mantiene cualquiera que sea el color del gobierno, en la que las empresas están obligadas a publicar anualmente las diferencias salariales según género- [Search and compare gender pay gap data - Gender pay gap service - GOV.UK \(gender-pay-gap.service.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/search-and-compare-gender-pay-gap-data). Una buena herramienta de transparencia que visibiliza lo que en muchos casos se cree inexistente.

Las desigualdades de género en el acceso a los estudios superiores en gestión deportiva pueden explicarse en parte por la naturaleza aún sexista del deporte (Burton, 2019), y que afecta de muy diversas maneras a las mujeres en esta profesión, ya que: perciben

altos niveles de sexismo (Taylor et al., 2018); se les considera como "el otro" (Robins, Monserrat-Revilla, 2021); reciben un escrutinio adicional por aspirar al liderazgo; observan una distribución hegemónica en el poder que se reparte mayoritariamente entre hombres (Beatty, 2007) y un techo de cristal que merma sus aspiraciones de progreso (Weyer, 2007).

Luchar por la igualdad es cosa de todas las personas que forman parte de esta profesión y desde este foro pido que sea una tarea común a todas las personas implicadas.

Desde la Universidad de Loughborough (Reino Unido) y varias universidades españolas estamos trabajando en un proyecto común para analizar las desigualdades de género entre los alumnos y exalumnos de los cursos superiores relacionados con la gestión del deporte. Para cualquier sugerencia o pregunta, no dude en contactar con nosotros.

Dr Susana Monserrat Revillo es profesora de gestión del deporte en la Universidad de Loughborough (Reino Unido) y ex profesora del INEFC de Lleida.

Contacto: S.Monserrat@lboro.ac.uk

Beatty, J.E. (2007). Women and invisible social identities: Women as the other in organizations. In D. Bilimoria & S.K. Piderit (Eds.), *Handbook on women in business and management* (pp. 34–56). Northampton, MA: Edward Elgar.

Burton, L. (2019). Under-representation of women in leadership roles in women's sport (chapter 9). In *Routledge Handbook of the Business of Women's Sport*. Routledge, London.

Consejo Superior de Deporte (CSD) (2022). Encuesta de hábitos deportivos en España 2022. Síntesis de resultados.

Harris, F.K., Grappendorf, H., Aicher, T., Veraldo, C. (2015). "Discrimination? Low pay? Long hours? I am still excited": Female sport management students' perceptions of barriers toward a future career in sport. *Advancing Women in Leadership*, 35, 12–21.

Comité Olímpico Internacional (COI) (2022). *Gender Equality & Inclusion Report 2021*.

Morris, E. Vooris, R. Mahoney, T. (2019). You Study Like a Girl: Experiences of Female Sport Management Students *Sport Management Education Journal*, 13, 63-72.

Robins, B., & Monserrat-Revilla, S. (2021). Women's rugby, the COVID-19 pandemic and the androcentric culture in the UK. *Revista de Educación Física y Deportes*, 434.

Sport England (2022). *Active Lives Adult Survey November 2020-21 Report (Issue April)*.

Taylor, E.A., Johnson, A., Hardin, R., & Dzikus, L. (2018). Kinesiology students' perceptions of ambivalent sexism. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 11(3), 233–246.

Weyer, B. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in Management Review*, Vol. 22 No. 6, 482-96.

Link to Original article: <https://www.seed-deporte.es/noticias/gestion-del-deporte-una-profesion-y-estudios-masculinizados-una-reflexion-desde-reino-unido?elem=299336>