

MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS DEPORTIVAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

WOMEN IN POSITIONS OF RESPONSIBILITY IN PUBLIC SPORTS ORGANIZATIONS OF THE COMMUNITY OF MADRID

Élida **ALFARO** (Facultad Ciencias Actividad Física y el Deporte, Universidad Politécnica, Madrid - España)¹

Benilde **VÁZQUEZ** (Facultad Ciencias Actividad Física y el Deporte, Universidad Politécnica, Madrid - España)²

Jana M^a **GALLARDO** (PDI, Universidad Politécnica de Madrid - España)³

Silvia **FERRO** (Consejo Superior de Deportes - España)⁴

RESUMEN

A pesar de los relativos avances de las últimas décadas, el peso de las mujeres en los puestos de responsabilidad continúa siendo muy inferior al de los hombres. De igual forma, esto también ocurre en las organizaciones deportivas. En el presente artículo se pretende dar una visión global de la representación femenina en puestos directivos clave dentro de las organizaciones deportivas públicas de Madrid, ciudad y comunidad autónoma. Una de las conclusiones más llamativas es que, en la mayoría de las organizaciones estudiadas, a mayor nivel de responsabilidad, la presencia de mujeres es menor.

ABSTRACT

Despite the social advances that have taken place during the last decades, the participation of women in positions of responsibility is much lower as compared to men. Similarly, this also applies to sports organizations. This article aims to give an overview of the representation of women in key leadership positions within public sports organizations of the city of Madrid and the Autonomous Community. One of

¹ Directora del Seminario permanente Mujer y Deporte de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte de la Universidad Politécnica de Madrid. Dirección de correo electrónico: elida.alfaro@upm.es

² Codirectora del Seminario permanente Mujer y Deporte de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte de la Universidad Politécnica de Madrid. Dirección de correo electrónico: b.vazquez@upm.es

³ Dirección de correo electrónico: Janagp8@gmail.com

⁴ Directora de los programas Mujer y Deporte del Consejo Superior de Deportes. Dirección de correo electrónico: silvialegria@yahoo.es

the most remarkable conclusion is that the higher the level of responsibility the lower is the participation by women in most of the studied organizations.

PALABRAS CLAVE. Género; liderazgo; organizaciones deportivas; puestos directivos.

KEYWORDS. Gender; leadership; sports organizations; jobs executives.

1. INTRODUCCIÓN

El progreso de las mujeres en la sociedad, en términos de igualdad, no se mide sólo por el número de ellas que acceden a los distintos ámbitos sociales, ya sea a la producción, a la educación o al deporte que, como se sabe, ha ido aumentando en las últimas décadas, sino que también es importante conocer las situaciones reales en las que se encuentran, la posición que han adquirido en cada uno de dichos ámbitos, las dificultades para conseguir la igualdad real, su acceso a la toma de decisiones, etc. (Alfaro, 2007 y González Tirados, 2010).

Entre las diferencias relativas a la producción, González Tirados (2010) señala, partiendo de datos del Ministerio de Educación y Ciencia de 2008, las siguientes: las mujeres en España representan el 51% de la población, y de ellas sólo el 41% es población activa, promedio inferior al de la Unión Europea que es del 48%. En España, la tasa de actividad varía según la situación familiar de la mujer, el 73% de las mujeres que trabajan son separadas y divorciadas, el 60% solteras, el 45% casadas y el 8% restante, mujeres viudas. Entre las mujeres universitarias, la tasa de actividad es del 85%, mientras que la de mujeres con estudios secundarios es del 52%, un porcentaje bastante inferior al de los hombres, que supone un 76%.

Según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2009), del Instituto Nacional de Estadística (INE), en las parejas en las que ambos cónyuges trabajan, el 52,3% de los hombres declaran que es su pareja quien se encarga del cuidado de las y los menores de 3 años durante su jornada laboral, mientras que esto lo declaran sólo un 18,5% de las mujeres.

En relación con el nivel de formación, de la población analfabeta, las mujeres representan un 6,9% frente al 3,9% de los hombres. Por el contrario, dentro del grupo con mayores estudios, en el segundo ciclo universitario el 49% son mujeres y en el tercer ciclo (Doctorado) el 36%; también frente a un 58 y 41 por ciento para Europa respectivamente.

El deporte ha sido históricamente un espacio masculino, tanto en su práctica como en su gestión, y todavía permanecen muy asentados los estereotipos de género que impiden la participación de hombres y mujeres en términos de equidad. Al igual que en la Antigüedad Clásica, donde la mujer participaba como espectadora de manera puntual y muchas veces anecdótica, al inicio de los Juegos Olímpicos Modernos las mujeres se encontraron con la oposición de su creador, el barón de Coubertin, quien trató de reproducir fielmente la competición con la misma esencia de la antigüedad (Ballesteros, 2004), excluyéndose las pruebas infantiles, los deportes colectivos y, por

supuesto, a las mujeres; en este sentido, el programa quedaba reservado para el "adulto individual varón".

Los primeros JJOO modernos tuvieron lugar en Atenas 1896, sin participación femenina y con un total de 285 hombres. En los segundos, celebrados en París en 1900, se inicia la presencia de las mujeres apareciendo en disciplinas deportivas que eran consideradas apropiadas para ellas (golf, tenis, esgrima y tiro con arco). Esta participación se fue incrementando paulatinamente a lo largo del pasado siglo XX, hasta alcanzar un 42,37% del total de participantes en los JJOO de Pekín (2008).

A pesar de esta importante evolución, en el sector deportivo las cifras son muchas veces una cortina de humo para obviar los problemas reales de las mujeres, como son, entre otros, la cultura masculina dominante en las estructuras deportivas, la menor cuantía de recursos económicos, materiales y humanos, así como la menor cobertura mediática en relación a sus compañeros.

Los medios de comunicación han contribuido a perpetuar la dominación masculina ya que, por un lado, existe una exclusión de las mujeres en las retransmisiones deportivas y, por otro, los eventos deportivos más retransmitidos (e.g., el tenis o el patinaje artístico) refuerzan los estereotipos sociales de género, minimizando los logros de las mujeres a través de comentarios deportivos masculinos (Halbert y Latimer, 1994).

Según se recoge en la reciente publicación del Consejo Superior de Deportes (López, 2011), los medios de comunicación ejercen una enorme influencia en el conocimiento de la realidad social, ayudando a conformar la opinión pública y a la adopción de conductas personales y sociales. Si tenemos en cuenta la escasa presencia de mujeres en la información deportiva, es fácil deducir la ausencia de modelos referenciales para la participación de las mujeres en todas las esferas del ámbito deportivo, incluida la gestión deportiva.

Según los datos de la Encuesta sobre los Hábitos Deportivos en España 2010 (García y Llopis, 2011), del 45% de la población que se declara practicante, sólo el 31% son mujeres y, siguiendo a Pfister (2006), podría deducirse que si no hay participación femenina en el deporte, no puede existir representación de las mujeres en puestos de toma de decisión en el ámbito deportivo.

Por otra parte, los datos existentes en la actualidad (CSD, 2012) en relación con la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad dentro del deporte, reflejan grandes diferencias: los hombres representan el 87,36%, las mujeres sólo el 12,64%. De acuerdo con estos datos se puede concluir que aún las mujeres siguen muy alejadas de la dirección del deporte con las consiguientes repercusiones en la toma de decisiones dentro del ámbito deportivo (gestión de las federaciones e instituciones deportivas).

De acuerdo con las autoras Pfister (2006) y Wirth (2001), la segregación de género en el mercado laboral, emerge en el siglo XIX y se caracteriza por ser tanto vertical como horizontal; es decir, las mujeres además de encontrarse en los niveles inferiores de la jerarquía son, también, el grupo de personas trabajadoras con menor sueldo, menor seguridad y menores oportunidades de promoción dentro de su trabajo.

En Alemania, la proporción de mujeres en posiciones de liderazgo dentro de la industria, los negocios y la administración pública está entre el 0,6% y el 13,5%, y en los puestos más altos, la presencia femenina es de un 5% (Pfister, 2006). Como apunta la Comisión Europea (2009), el desequilibrio entre hombres y mujeres en posiciones de liderazgo está presente tanto en el área política como en la económica. Menos de un tercio del personal directivo son mujeres, y dentro de los consejos administrativos de las cincuenta empresas europeas más grandes, sólo hay una mujer por cada 10 hombres. En los Parlamentos Nacionales, la proporción de mujeres es sólo del 24% y en el Parlamento Europeo del 33%. Similares jerarquías de género han sido encontradas en el tercer sector, incluyendo las organizaciones deportivas (Pfister, 2006, 2010).

A su vez, según la Organización Internacional del Trabajo (Wirth, 2001), el peso de la mujer en los puestos de trabajo generales relacionados con la gestiones es de un 25% y, si se analizan los diferentes niveles dentro de la estructura institucional, la presencia femenina en el nivel más alto se reduce a un 5%.

La problemática que las mujeres tienen para acceder a los ámbitos de gestión y dirección en el deporte viene siendo estudiada desde hace bastante tiempo, pudiendo señalar los años setenta del siglo pasado como el periodo de toma de conciencia de las propias mujeres sobre su situación general en el deporte; durante las dos siguientes décadas, las organizaciones de mujeres deportistas europeas y americanas hicieron oír su voz en las Conferencias Mundiales sobre la Mujer organizadas por la ONU, sobre todo en la de Pekín (1995), en cuyas declaraciones se hace referencia a la Educación Física y el Deporte, concretamente en tres resoluciones que se refieren a los puestos de decisión en el deporte, los aspectos educativos y los aspectos extraescolares del deporte.

Por su parte, el Comité Olímpico Internacional en su Conferencia sobre Mujer y Deporte de Lausanne (1996), estableció como estrategia de promoción la cuota del 10% –objetivo a cumplir para el año 2000– que, en su Conferencia de París (2000), elevó al 20% de presencia de mujeres en los puestos directivos del deporte –objetivo para 2005–.

Por otra parte, la Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo), convierte en obligatorias muchas de las medidas que, si bien ya estaban señaladas en las investigaciones, dependían para su ejecución del voluntarismo de personas, grupos u organizaciones, debiéndose cumplir el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que es de aplicación en todas las actividades sociales y de trabajo.

Las disposiciones del Comité Olímpico Internacional y de otros organismos deportivos han producido algunos efectos positivos, como el aumento real de mujeres en los Comités Olímpicos Nacionales, aunque con grandes diferencias de unos a otros. Según Alfaro (2008), dentro de los Comités Olímpicos Nacionales, sólo el 29% tiene el 20% de mujeres en sus puestos de decisión; el 68% se mueven entre el 10% y el 20%; y el 98% tiene al menos una mujer en su organización. Asimismo, las Federaciones

Internacionales cuentan con que el 29% tiene más del 20%, el 54% entre el 10% y 20%, y el 91% acoge al menos a una mujer en su estructura.

En la última publicación del estudio OIT (2007), el porcentaje global de mujeres en puestos de responsabilidad en el conjunto de las organizaciones españolas es un 9,94% (varones el 90,06%), cifra que se correlaciona con las aportadas en el estudio del Comité Olímpico Español (2007) sobre el ámbito deportivo donde se refleja también una participación femenina del 9,98%, así como con las citadas anteriormente del Consejo Superior de Deportes (2012).

Lo expuesto reafirma el paralelismo existente entre el ámbito deportivo y otras esferas sociales, donde siguen existiendo una serie de barreras que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de dirección: un modelo establecido de gestión y dirección generalmente masculino, la necesidad de compatibilizar los roles socio-familiares con la vida laboral, un mayor nivel de exigencia para alcanzar los mismos niveles de reconocimiento, el mantenimiento de los estereotipos de género, una cultura deportiva masculina y la asimilación de conductas y de competencias identificadas con los roles sociales masculinos para desenvolverse con éxito (Anker, 2001; Pfister, 2006; Álfaro, 2007; Rapaport et al., 2007).

Desde esta óptica, el objetivo del presente escrito gira en torno a la situación de las mujeres en puestos de dirección y, más en concreto, a su peso en la dirección y gestión de las organizaciones públicas deportivas de la Comunidad de Madrid. Dicho objetivo general se desglosa en los siguientes:

- Describir la ocupación, según el sexo, de los cargos de responsabilidad y de toma de decisiones en la Dirección General de Deportes del Ayuntamiento de Madrid y en los Centros Deportivos Municipales dependientes de dicha Dirección General.
- Describir la ocupación, según el sexo, de los cargos de responsabilidad y de toma de decisiones en la Dirección General de Deportes de la Comunidad de Madrid.
- Describir la ocupación de los cargos de responsabilidad y toma de decisiones, según el sexo, en los municipios de la Comunidad de Madrid de más de 60.000 habitantes, así como de las instalaciones deportivas municipales correspondientes.

2. MÉTODO

El enfoque del estudio ha sido cuantitativo, y el método escogido ha sido el de consulta directa con cuestionario escrito, aplicado mediante entrevista personal, entrevista telefónica o correo electrónico a una muestra representativa del universo objeto de estudio. Igualmente se han recogido datos de las páginas web institucionales.

Muestra y tipo de muestreo

En función de los objetivos del estudio, se determinó la muestra de tipo discrecional que consistió en la consulta a la Dirección General de Deportes del Ayuntamiento de Madrid, y a los 46 Centros Deportivos Municipales dependientes de dicha Dirección General, a 15 municipios de la Comunidad de Madrid (mayores de 60.000 habitantes), a un organismo administrativo del deporte autonómico (Dirección General de Deportes de la Comunidad de Madrid), y a 42 Instalaciones Deportivas Municipales dependientes de los ayuntamientos estudiados.

Para la selección polietápica de unidades muestrales se ha seleccionado sucesivamente de forma aleatoria el nivel de gestión del organismo, el ámbito de gestión y la capacidad de gestión de los distintos puestos de responsabilidad.

La toma de datos y el análisis de los mismos se realizó durante el año 2010. El personal que ha llevado a cabo la toma de datos contaba con formación específica sobre la gestión y la estructura de las organizaciones deportivas.

Tabla I Muestra teórica del estudio

ORGANISMO	Nº de Puestos	Niveles de Responsabilidad
Dirección General de Deportes	1	Director/a General Subdirectores/as Generales Asesores/as Personal Técnico y Deportivo Jefes/as Personal Administrativo
Centros deportivos dependientes del Ayuntamiento de Madrid	46	Director/a Coordinador/a Personal Técnico
Concejalías de Deporte de los Ayuntamientos	14	Concejal/a Director/a y Subdirector/a General Asesores/as Personal Técnico y Deportivo Personal Administrativo
Instalaciones Deportivas Municipales	42	Director/a Coordinador/a Personal Técnico
TOTAL	103	16 NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Para la recogida de información se elaboran dos modelos de fichas: una para las Concejalías y/o Direcciones Generales de Deporte de los ayuntamientos, y otra para las instalaciones deportivas públicas.

La validación de los instrumentos se hizo a través de cinco personas expertas y, una vez ajustados, se dieron por válidos para su utilización. Tras una primera recogida de información, aproximadamente del 20% del total, y después de analizar cuáles eran los puestos de responsabilidad deportiva que se daban realmente en la estructura de las organizaciones seleccionadas, se procedió a ajustar las fichas.

Para el estudio de los datos obtenidos se analizó cada organismo independiente a través de una cuantificación porcentual del número de mujeres y de hombres del total de puestos de gestión deportiva, a través del programa estadístico S.P.S.S. 15.0.

3. RESULTADOS

Ayuntamiento de Madrid

En el período en el que se lleva a cabo el estudio, en la gestión deportiva global del Ayuntamiento de Madrid participan un total de 349 personas, 45 en la Dirección General de Deportes y 304 en los Centros Deportivos Municipales, siendo la participación por sexo muy equitativa (ver **tabla II** y **gráfico 1**).

Tabla II. Participación de mujeres y de hombres en la gestión deportiva del Ayuntamiento de Madrid

	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	%HOMBRES	TOTAL
DIRECCIÓN GENERAL	17	28	37,7	62,3	45
CENTROS DEPORTIVOS	139	165	45,7	54,3	304
TOTAL	156	193	44,7	55,3	349

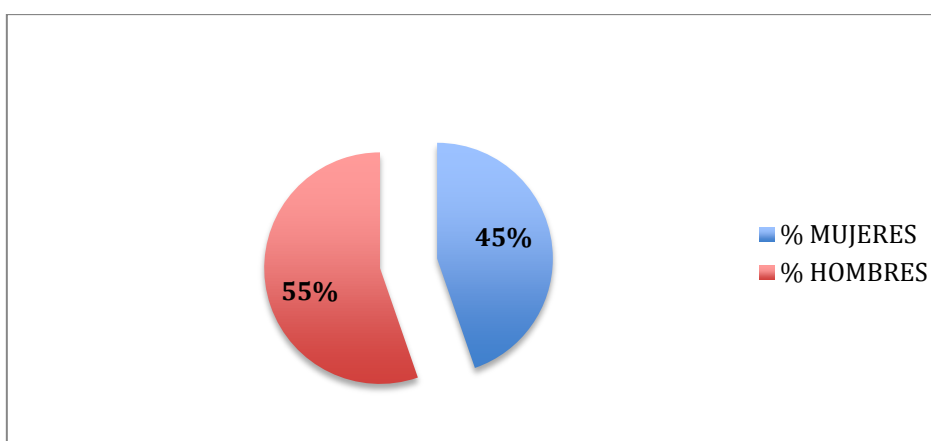


Gráfico 1. Participación de mujeres y de hombres en la gestión deportiva del Ayuntamiento de Madrid

A continuación, se recoge cuál es la distribución porcentual de mujeres y de hombres en los diferentes puestos de responsabilidad de la Dirección General de Deportes del Ayuntamiento de Madrid (**gráfico 2**). Obsérvese que en los niveles de Dirección y

Asesoría no existe ninguna mujer; que en las Subdirecciones Generales y en el personal administrativo, un tercio son mujeres; y que el reparto es más equilibrado entre el personal técnico deportivo.

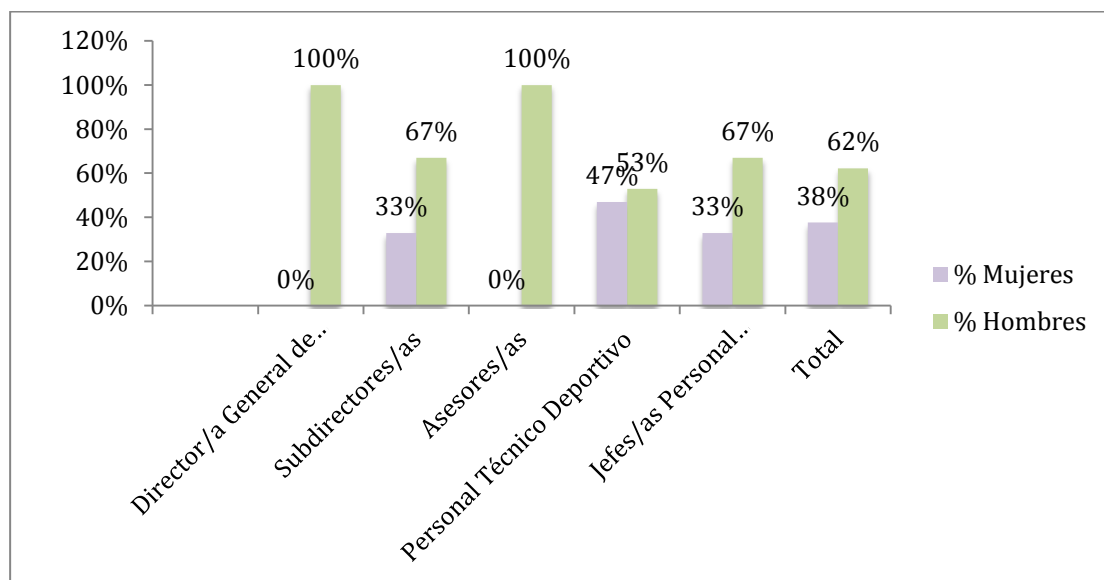


Gráfico 2. Porcentaje Responsabilidad, mujeres-hombres, en la Dirección Gral Deportes del Ayunt. de Madrid

En los Centros Deportivos dependientes del Ayuntamiento de Madrid (gráfico 3), aparece una distribución del personal bastante equitativa, si exceptuamos el puesto de dirección, donde las mujeres sólo representan el 9%, es decir, cuatro mujeres del total de 46 puestos de dirección.

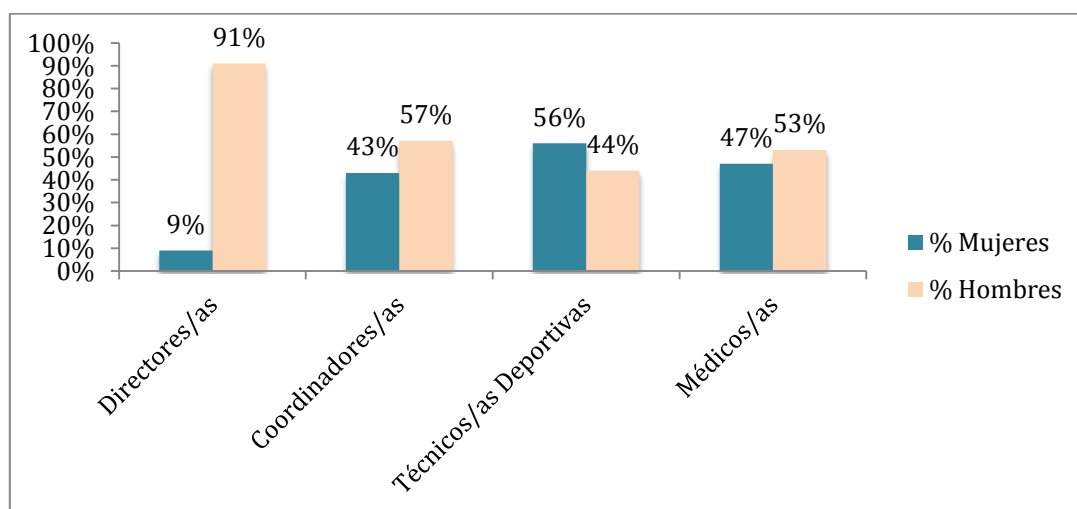


Gráfico 3. Puestos de responsabilidad, mujeres-hombres, en los Centros Deportivos del Ayunt. de Madrid

Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid

En relación con la participación de mujeres y hombres en la gestión deportiva global del conjunto de ayuntamientos analizados, como se puede observar en el **gráfico 4**, el número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad es de 16 y el de hombres de 86, representando unos porcentajes del 18,6% y el 81,4% respectivamente.

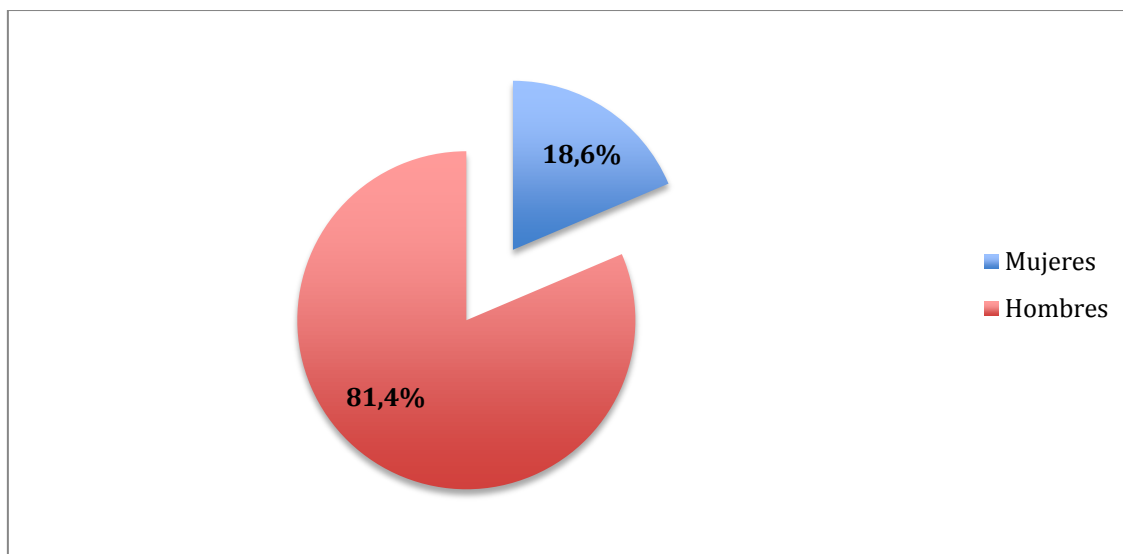


Gráfico 4. Mujeres-hombres en la gestión deportiva de Ayuntamientos (+60.000 hab.), Comunidad de Madrid

Analizando la situación en cada uno de los municipios estudiados (**tabla III**), sólo en los Ayuntamientos de Alcobendas y Fuenlabrada tienen igualdad de mujeres y de hombres en los puestos de responsabilidad de la gestión deportiva. Les sigue el Ayuntamiento de Leganés, en el que las mujeres suponen un 43% de los puestos de gestión. Hay siete ayuntamientos que no tienen ninguna mujer en los puestos de dirigentes del Deporte Municipal: Alcalá de Henares, Coslada, Majadahonda, Parla, Pozuelo de Alarcón, San Sebastián de los Reyes y Torrejón de Ardoz.

(**Tabla III** en la página siguiente)

Tabla III. Gestión Deportiva municipal. Mujeres y hombres en puestos de responsabilidad en los ayuntamientos de los municipios mayores de 60.000 habitantes

AYUNTAMIENTOS	TOTAL DE PUESTOS DE RESPONSABILIDAD			
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Alcalá de Henares	0	2	0	100
Alcobendas	2	2	50	50
Alcorcón	1	6	14	86
Coslada	0	3	0	100
Fuenlabrada	2	2	50	50
Getafe	1	4	20	80
Leganés	3	4	43	57
Madrid	5	46	10	90
Majadahonda	9	3	0	100
Móstoles				
Parla	0	2	0	100
Pozuelo de Alarcón	0	3	0	100
Rozas	2	5	29	71
S.S. de los Reyes	0	2	0	100
Torrejón de Ardoz	0	4	0	100
TOTAL	16	86	19%	81%

El análisis pormenorizado de los distintos puestos y cargos del órgano administrativo de la gestión deportiva municipal (ver **gráfico 5**) muestra que en las Concejalías no existe ninguna mujer ocupando el cargo de Concejala de Deportes. En las direcciones y subdirecciones generales del deporte las mujeres están representadas en un 36% del total. El porcentaje de mujeres que están situadas en el nivel de Asesorías es del 11,1% frente a un 88,9% de hombres. El personal técnico deportivo dentro del conjunto de ayuntamientos supone un número de mujeres de 178, es decir, un 61% de participación frente a 115 hombres, el 39%. A su vez, el personal administrativo está compuesto por 126 personas, de las cuales 76 son mujeres y 50 son hombres, las mujeres ocupan un 60% de representación.

Por último, se han estudiado 88 instalaciones deportivas correspondientes a diferentes municipios apreciándose que, de los 64 puestos de dirección existentes, sólo 10 corresponden a mujeres, representando el 16% del total.

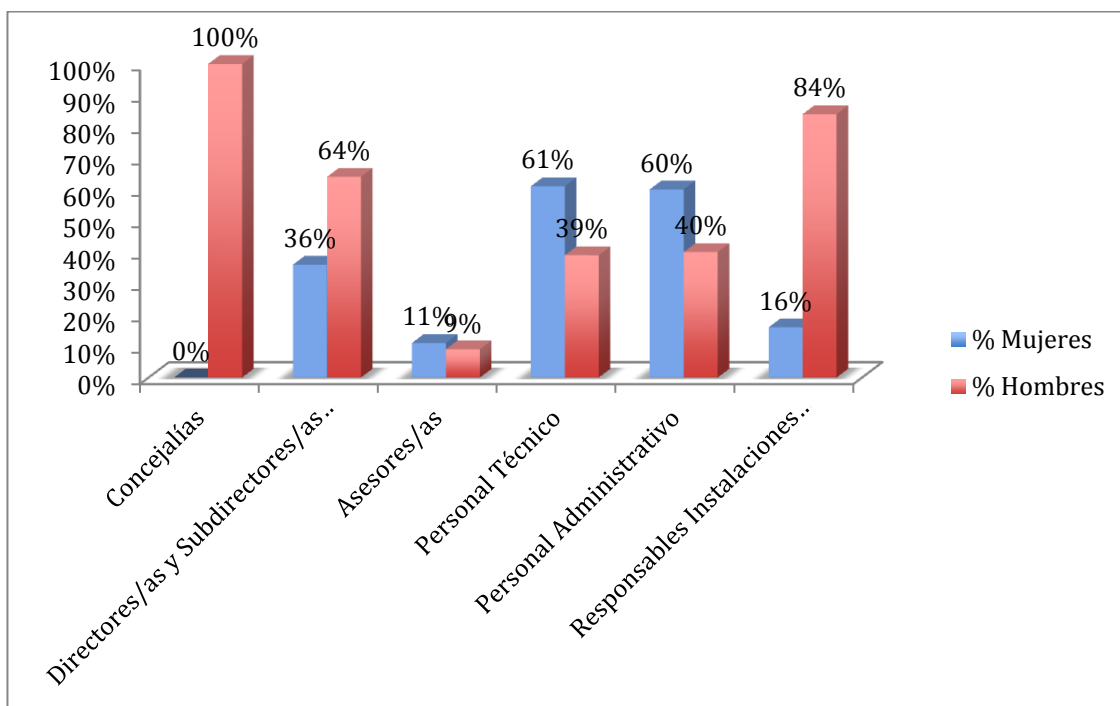


Gráfico 5. Situación general de los ayuntamientos de más de 60.000 habitantes de la Comunidad de Madrid

4. DISCUSIÓN

Dentro del Ayuntamiento de Madrid, la participación femenina es muy igualitaria, ya que las mujeres cuentan con una representación del 45% frente a un 55% de participación masculina. Estos datos coinciden con el estudio del Ministerio de Educación y Ciencia (2008), donde la población activa femenina, englobando a todos los sectores laborales, es de un 41% y de un 48% para la Unión Europea.

Tal similitud de participación de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Madrid debería tener, siguiendo a Pfister (2006), su reflejo en la ocupación de puestos de toma de decisión dentro del mismo. Sin embargo, no es así, ya que tanto en la Dirección General de Deportes como en los Centros Deportivos vinculados al Ayuntamiento de Madrid, los puestos más altos son ocupados por hombres y los puestos intermedios y más bajos por mujeres, es decir, los puestos de dirección son ocupados en un 100% y en un 91% por hombres en cada caso; los de subdirección y coordinación en un 67% y 57% respectivamente; en cambio, los de personal técnico cuentan con un 53% y 56% de mujeres.

Los datos señalados están en concordancia con el mundo empresarial en el que vivimos donde, según un estudio de la Comisión Europea (2008), hay una representación de una mujer por cada diez hombres. Siguiendo dicho estudio, el desequilibrio entre hombres y mujeres está igualmente presente tanto en el área política como en la económica (e.g., en los Parlamentos Nacionales la proporción de mujeres es del 24% y en el Parlamento Europeo del 33%). Similares jerarquías de género

aparecen también dentro del tercer sector, incluyendo las organizaciones deportivas (Pfister, 2006, 2010).

Analizando la situación de los ayuntamientos de la Comunidad de Madrid la participación global de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad es del 19%, frente a un 81% de participación masculina. Además, si observamos la representación femenina en cada ayuntamiento se aprecia que existen ayuntamientos donde la presencia femenina es nula; destacando también que, en tres de ellos, los puestos de responsabilidad están equitativamente representados.

Estos datos están cercanos a los objetivos establecidos en la Conferencia de París (2000), donde se especificó que tiene que haber un 20% de representación femenina en los puestos de decisiones deportivas; están también en concordancia con los datos ofrecidos por Alfaro (2008), quien indica que los Comités Olímpicos Nacionales cuentan con una representación del 20% sólo en el 29% de los mismos. Lo mismo ocurre dentro de las Federaciones Internacionales.

Del análisis pormenorizado de los diferentes puestos de responsabilidad destaca, al igual que en el Ayuntamiento de Madrid, que a medida que se asciende en la escala directiva es menor la presencia de la mujer, ya que en los puestos donde mayor número de mujeres hay son los puestos de personal técnico y personal administrativo, con un 61% y 60% de representación respectivamente. Cabe señalar que en los datos de los puestos de dirección de Concejalías no hay ninguna mujer, y en los de personal directivo y responsable de instalaciones deportivas hay un 64% y un 84% que están ocupados por hombres. Estos datos coinciden con el estudio de Wirth (2001), donde se determina que en los puestos de trabajo generales relacionados con la gestión, las mujeres están representadas en un 25%, pero que, si se analizan por nivel de responsabilidad, su presencia baja a un 5%; y con el estudio de la OIT (2007), donde el porcentaje global de mujeres que tienen puestos de responsabilidad en el conjunto de organizaciones españolas es del 9,94%. También en el ámbito deportivo, la participación de las mujeres en las Federaciones Nacionales es del 12,64%, bajando a un 4,5% en el puesto de presidencia del organismo (CSD, 2012).

Del análisis de los datos generales aportados, así como de los extraídos del presente estudio, se observa que, en relación con lo previsto en la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2007), todavía hay mucho trabajo por realizar para superar las barreras aún hoy presentes, como son, la conciliación de la vida familiar y laboral por parte de las mujeres, y el mayor nivel de exigencia a las mismas para acceder y desarrollarse en un mundo empresarial dominado y establecido generalmente para hombres (Anker, 2001; Pfister, 2006; Alfaro, 2007; Rapaport et al. 2007).

5. CONCLUSIONES

La participación de las mujeres en los puestos de máxima responsabilidad dentro del Ayuntamiento de Madrid es prácticamente nula.

En el Ayuntamiento de Madrid se confirma que hay una escasa presencia de mujeres en los niveles más altos de gestión deportiva, acercándose a un reparto más igualitario entre mujeres y hombres en los puestos de carácter más técnico y en los niveles con menor capacidad de decisión.

La participación de las mujeres en el total de puestos de gestión del deporte en los ayuntamientos de la Comunidad de Madrid estudiados es del 19%, estando bastante lejos de la paridad, o de unos porcentajes que sean cercanos.

Se observa, además, bastante diferencia de unos ayuntamientos a otros, siendo, solamente los ayuntamientos de Alcobendas, Fuenlabrada y Leganés los que cumplen con la paridad.

Es importante señalar que, del total de ayuntamientos estudiados, en siete ayuntamientos no existe ninguna mujer en puestos de dirección.

Tampoco hay mujeres ocupando una concejalía o una Dirección General de Deportes, dentro de los ayuntamientos de la Comunidad de Madrid.

Cuando el acceso a un puesto de responsabilidad deportiva se realiza mediante valoraciones objetivas sobre la capacidad de la persona aspirante, como es el caso de los puestos técnicos, se comprueba que aumenta el número de mujeres que ocupan el mismo.

Se observa, en fin, que, en todos los centros y organismos deportivos analizados, a medida que se sube en la escala jerárquica de poder, la presencia de las mujeres es menor, e incluso se hace inexistente.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvaro, E. (2008). La participación de las mujeres en el deporte. Seminario Iberoamericano Mujer y Deporte.
- Anker, R. (2001). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *Women, gender and work: What is equality and how do we get there?* (pp. 129-156). Geneva: International Labour Office.
- Ballesteros, J. M. (2004). Mujer y juegos olímpicos. *El olimpismo* (pp. 535). Madrid: Universidad Camilo José Cela.
- Consejo Superior de Deportes. (2012). Memoria 2011. Cargos federativos. Disponible en: <http://www.csd.gob.es/csd/asociaciones/1fedagclub/otras-estadisticas/>. Acceso el 05/06/2012
- Comité Olímpico Español. (2007). *Mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones deportivas españolas*. Disponible en: www.mujerydeporte.org/documentos/. Acceso el 06/07/2012
- European Commission. (2009). *Women and european parliamentary elections. Analytical*
- García Ferrando, M., y Llopis, (2011). Ideal democrático y bienestar personal. Encuesta sobre hábitos deportivos en España 2010. Madrid: CSD y CIS.*report*. Disponible en: ec.europa.eu/public_opinion/; Acceso: 11/03/2012.
- González Tirados, G. (2010). El problema de género en las estructuras empresariales españolas

- del siglo XXI. *Mujeres y Economía. Instituto De Ciencias De La Educación*, 852, 113-125.
- Halbert, C., & y Latimer, M. (1994). "Batting" gendered language: An analysis of the language used by sports commentators in a televised coed tennis competition. *Sociology of Sport Journal*, 11, 298-308.
- Instituto Nacional de Estadística. (2009). *Encuesta sobre calidad de vida en el trabajo*. Disponible en: www.ine.es. Acceso: 24/05/2012.
- López, P. (2011). *Deporte y Mujeres en los medios de comunicación. Recomendaciones y sugerencias*. Consejo Superior de Deportes, Madrid.
- Ministerio de Igualdad. (2007). *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*, Disponible en: <http://www.migualdad.es>. Acceso: 4/10/2010.
- Organización Internacional del Trabajo (2007). *Las mujeres y el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro*. Disponible en: www.ilo.org/global/lang-es/index.htm, Acceso: 05/05/2012.
- Pfister, G. (2006). Dropping out of leadership. why male and female leaders in german sports federations break off their careers. *Sport Management Review*, 9(2), 111-140.
- Pfister, G. (2006). Women as leaders in sports. international tendencies. *Progress towards leadership* (pp. 55-68). Germany: Sportverlag.
- Pfister, G. (2010). Are the women or the organisations to blame? gender hierarchies in danish sports organisations. *International Journal of Sport Policy*, 2(1), 1-25.
- Rapoport, R., Bailyn, L., Fletcher, J. K., & y Pruitt, B. H. (2002). *Beyond work-family balance. advancing gender equity and workplace performance*. San Francisco: Josey-Bass.
- Richardson, L. (1993). Gender stereotyping in the english language. *Feminist frontiers III* (pp. 44-50). New York: McGraw Hill.