

**Dones esportistes:
L'esport professional des de la
perspectiva de gènere**

Anna Alfonso Perona

annaalfp@uoc.edu

30/06/2019

Director: Dr. Francisco Trujillo

Treball final de màster

Curs 2019, semestre 2

Index

RESUM	4
ABSTRACT	4
INTRODUCCIÓ	5
JUSTIFICACIÓ	7
OBJECTIU I ABAST	8
IDENTITAT, GÈNERE I ESPORT	10
Història de l'esport en perspectiva de gènere	12
DISCRIMINACIÓ DE GÈNERE A L'ESPORT	16
Bretxa salarial	18
Sostre de vidre.....	20
Mitjans de comunicació.....	22
NORMATIVA LEGAL.....	26
Normativa a la Unió Europea	29
Legislació en matèria d'igualtat entre homes i dones	29
Jurisprudència de la UE en igualtat entre homes i dones	31
Plans de Treball de la Unió Europea per a l'Esport	32
Normativa vigent a Espanya	34
Normativa vigent a Catalunya	39
METODOLOGIA I RESULTATS	43
Mètode	43
Subjectes	43
Instrument	43
Resultats	44
Discussió.....	51
CONCLUSIONS.....	55
REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES.....	57
ABREVIATURES I ACRÒNIMS.....	61
ANNEXOS	62

RESUM

Les dones esportistes, després de molt de temps i de superar molts obstacles, s'han anat fent un lloc en el món de l'esport. No obstant, avui en dia continuen existint molts abusos i situacions d'irregularitat, especialment en l'esport professional. L'objectiu d'aquesta recerca ha estat, en primer lloc, saber si la societat percep discriminació de gènere en l'esport i, en segon lloc, revisar la normativa vigent per cercar possibles controvèrsies o buits legals que donin peu a aquestes situacions d'irregularitat. Sobre aquestes dues línies de treball, es duu a terme, en primer lloc, una explicació que permeti argumentar per què succeeixen encara aquestes irregularitats que discriminen a les dones i, en segon lloc, la redacció de noves línies d'actuació per tal d'aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones a l'esport professional. La metodologia emprada ha estat un qüestionari, una enquesta, la revisió sistemàtica de literatura i l'estudi de la normativa vigent. Els resultats obtinguts mostren que les esportistes pateixen encara discriminació de gènere i, a la vegada, la societat reconeix l'existència d'aquesta discriminació. A més, la normativa vigent està desactualitzada i no considera que l'esport femení pugui ser professional, fet que condueix a què les dones no es puguin acollir als convenis col·lectius a l'hora de signar els contractes, donant lloc a la discriminació laboral de gènere que existeix en l'esport. Les conclusions d'aquest estudi aconsellen una actualització urgent de la normativa que pugui satisfer les necessitats socials de demanda d'igualtat efectiva de gènere, així com més presència de les qüestions de gènere en les polítiques esportives emergents.

Paraules clau: Esport professional, esport femení, discriminació de gènere, bretxa salarial de gènere, sostre de vidre.

ABSTRACT

After a long time and after women overcame many obstacles, they have won a place in the sport's world. Nowadays and however, there are many irregularities and abuses, especially in professional sport. The objective of this research has been, first, to know if society perceives gender discrimination in sport. Secondly, the objective of this research is to review the current regulations to find possible disputes or legal gaps that give rise to these situations of discrimination. On these two lines of work, this paper searches an explanation to argue why these irregularities that discriminate against women still exist. Also, is needed to write new lines of action in order to avoid discrimination to achieve effective equality between men and women in professional sport. The used methodology has been a questionnaire, a survey, the systematic review of literature and the study of the current law. The results show that athletes still suffer gender discrimination and at the same time society recognizes the existence of this discrimination. In addition, current regulations are outdated and do not consider female sport to be professional, which leads to the fact that women cannot have collective agreements when signing contracts, giving rise to gender discrimination. The conclusions of this study recommend an urgent update of the regulations that can meet the social needs of demand for effective gender equality, as well as a greater presence of gender issues in emerging sports policies.

Keywords: Professional sport, women's sport, gender discrimination, gender wage gap, glass ceiling.

INTRODUCCIÓ

El món del treball ha viscut moltes transformacions al llarg de la història inherents a l'avenç social i la globalització. Una d'aquestes transformacions ha estat la incorporació de les dones al mercat de treball. Tanmateix, la situació de les dones al món laboral també ha estat un procés històric i de contínua evolució durant l'era contemporània. Tot i així, ser dona encara avui dia és tot un repte en termes d'igualtat, especialment, en el context esportiu laboral.

El principi i dret fonamental de la igualtat entre homes i dones és un dret humà. Un dels principis fonamentals de la Carta de les Nacions Unides, aprovada al 1945, cerca els "drets iguals per a homes i dones", així com la protecció i el foment dels drets humans de les dones com a responsabilitat de tots els estats. Actualment, la igualtat efectiva entre homes i dones és, també, un dels objectius que pretén assolir la Unió Europea, i és que després de molts anys, la legislació, la jurisprudència i les modificacions dels diferents Tractats cada cop reforcen més aquest dret fonamental, així com la seva aplicació (Schonard, 2019). A nivell estatal, l'article 14 de la Constitució espanyola recull el dret d'igualtat davant la llei, sense discriminació –entre d'altres– per qüestions de sexe. Tanmateix, a nivell autonòmic cal destacar l'interès en la integració d'aquest principi fonamental a les polítiques públiques catalanes.

Al novembre de l'any 2003, l'Assamblea General de les Nacions Unides va adoptar la resolució 58/5 titulada «*El deporte como medio para fomentar la Educación, la Salud, el Desarrollo y la Paz*». Aquesta resolució reconeix l'esport com a eina de contribució al desenvolupament humà i saludable de la infància, proclamant així l'any 2005 com l'Any Internacional de l'Esport i de l'Educació Física. Segons l'Agència Suïssa per al Desenvolupament i la Cooperació (COSUDE, 2005), ja es tracti d'una competició professional disputada per l'elit internacional o d'un joc practicat en el si comunitari o en una institució educativa, l'esport pot contribuir eficaçment a assolir diferents objectius de desenvolupament:

- Desenvolupament humà: millora la salut pública i el benestar, és part dels esforços d'educació i de les activitats de esplai.
- Desenvolupament social: promou l'estabilitat, la tolerància, la integració i la cohesió social.
- Desenvolupament econòmic: estimula la inversió i l'ocupació.
- Desenvolupament polític: fomenta la pau i el respecte a les regles democràtiques.

No obstant, tot i les avantatges de practicar esport tant a nivell individual com a nivell col·lectiu, no tothom té les mateixes facilitats per dur a terme la pràctica esportiva en igualtat de condicions. En aquest projecte, doncs, es pretén posar de manifest la discriminació que viuen les dones en l'àmbit esportiu, ja que encara no s'ha arribat a assolir una igualtat efectiva.

L'esport no és una excepció, i és que la societat impregna els valors esportius des d'un entorn social encara masculista i patriarcal, fent que les dones visquin situacions de discriminació pel fet de ser dones en un ambient que sempre ha estat terreny masculí. I és que l'esport es considera un dels àmbits menys evolucionats en matèria d'igualtat de gènere, segons declara Matilde Fontecha en una recent entrevista, doctora en Filosofia, llicenciada en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport i especialista en qüestions d'igualtat en l'àmbit esportiu (Azumendi, 2017).

La inclusió de la dona en l'àmbit esportiu ha estat possible gràcies a la superació de molts obstacles al llarg d'aquests anys. No obstant, aquesta evolució no ha estat suficient per aconseguir, a dia d'avui, una igualtat efectiva. L'àmbit esportiu és un dels que pateix una major bretxa salarial de gènere, i una situació de desigualtat que es manifesta, no només en la mateixa pràctica esportiva, sinó també en la baixa (o nul·la, en alguns casos) presència i participació femenina en els estaments tècnics, arbitral i de gestió (Almécija, 2017).

L'evolució de la inclusió de la dona al món esportiu podria començar als inicis del segle XX. No obstant, en l'era contemporània, la inclusió femenina va tenir un punt d'inflexió molt rellevant a la dècada dels 70, la qual va suposar l'inici de la revolució en la lluita per la igualtat en els esports.

El 19 d'abril de 1967, Katherine Switzer va donar un primer pas cap a aquesta revolució, ignorant la prohibició que impedia a les dones participar en una maratón. Va participar a la maratón més antiga del món –la maratón de Boston– i, a més, la va terminar en 4 hores i 20 minuts, després d'accions de desobediència a les autoritats. Duia el dorsal 261 i es considera un símbol de la igualtat en l'esport. I és que, des de l'acció desobedient de Switzer, i en conjunt amb l'avenç moral de la societat en pro de la igualtat, la presència d'esportistes femenines ha crescut molt des de la dècada dels 70.

Les dones esportistes a Espanya han aconseguit, durant els darrers anys, assoliments de rellevància internacional en la seva condició d'esportistes professionals, i és que hi ha hagut una evolució significativa de la presència de la dona en els esports. Si bé és cert que la consciència social avança ràpidament en termes de promoció de l'equitat i la igualtat, aquesta progressió no ha anat acompanyada d'avenços legals ni institucionals. Aquesta situació ha fet que quedin al descobert molts abusos denunciabls –especialment a l'àmbit laboral–, per part d'entitats, clubs i Federacions. D'altra banda, la dimensió social i cultural del context esportiu encara es pot considerar un entorn masculinitzat, fet que es posa de manifest durant el dia a dia, ja sigui a les escoles, als mitjans de comunicació o en les experiències que viuen les dones esportistes, marcades per la discriminació de gènere que pateixen. Encara avui en dia es pot afirmar que no hi ha un tractament equitatiu en les relacions de gènere a l'esport i, de manera sistemàtica, les dones queden invisibilitzades i silenciades per la presència masculina.

Actualment, la lluita per la igualtat continua més activa que mai. Totes les dones són les protagonistes d'aquesta lluita, i reben el suport d'esportistes d'elit com Yelena Isinbayeva, Serena Williams o Laure Manadou; esportistes que han pres com a referents a Katherine Switzer, Nadia Comaneci o Larissa Latynina per tal de tenir un paper actiu en les reivindicacions de les dones a favor de la igualtat i en la denúncia pública del sexisme i de les diferències de gènere en l'esport. Tots els assoliments que s'han aconseguit, s'han traduït en què, actualment, quasi el 50% de la població femenina mundial es mostra interessada en l'esport.

El projecte de recerca *Dones esportistes: l'esport professional des d'una perspectiva de gènere*, pretén dur a terme l'estudi de les diverses formes de discriminació de gènere que pateixen avui dia les dones en el món de l'esport professional. La discriminació es fa visible de moltes maneres: la inexistència de lligues professionals femenines, la falta de reconeixement del dret laboral esportiu, la subrepresentació institucional, salaris desiguals, sostre de vidre, menor presència femenina en organismes i entitats, sexualització del cos de la dona o invisibilització als mitjans de comunicació... Totes aquestes situacions (i més) augmenten la vulnerabilitat de la dona i la desprotecció percebuda.

L'objectiu d'aquest projecte és conèixer les subjectivitats de les persones familiaritzades amb el context esportiu per tal d'esbossar com perceben la realitat al tractar-se d'una discriminació socialment normalitzada, així com fer un repàs a la normativa vigent, tant a Espanya com a Catalunya, per detectar en quins punts existeixen buits legals o normativa conflictiva que obstrueixi la igualtat efectiva entre homes i dones a l'esport professional. La projecció de la present recerca és detectar els obstacles per aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones i, en segon lloc, redactar noves línies d'actuació que puguin posar fi a la discriminació de gènere en l'esport. A més, és interessant conèixer la percepció social respecte al tema, especialment per saber si existeix o no reconeixement social de tal discriminació.

JUSTIFICACIÓ

La present recerca es centra en l'estudi de la discriminació de gènere que viuen les dones en l'àmbit esportiu, especialment en l'esport professional. L'esport és una activitat cultural que, quan es duu a terme de manera justa, ètica i equitativa, aporta molts beneficis als individus que el practiquen i a la societat. No obstant, la realitat dista encara de fer de l'esport una pràctica equitativa entre homes i dones quan es tracta de l'àmbit professional esportiu.

La qüestió rellevant en la normativa jurídica i social en l'àmbit esportiu a Espanya és que es tracta d'una normativa diferent tant en l'àmbit laboral com en el de la Seguretat Social. Així doncs, quan es tracta d'esportistes professionals, la regulació és en base a una relació laboral de caràcter especial, d'acord amb l'article 2.d) de l'Estatut de Treballadors¹ (ET), sent desenvolupat pel Reial Decret 1006/1985, de 26 de juny, pel qual es regula la relació laboral especial dels esportistes professionals (RD 1006/1985, de 26 de juny).

La necessitat d'aquest projecte neix arrel de les moltes denúncies per part de dones esportistes que s'han fet públiques, on surten a la llum irregularitats laborals i altres abusos que han patit pel fet de ser dones. En el context esportiu professional femení predominen situacions de precarietat on les dones esportistes s'exposen a moltes irregularitats. La més freqüent és que no gaudeixen de contractes laborals, fet que es tradueix en què no cotitzen a la Seguretat Social o queden desprotegides davant una lesió, sense possibilitat d'estar de baixa. Els contractes que tenen es poden rescindir al quedar-se embarassades, ja que solen tenir clàusules antiembaràs, equiparables a les clàusules *anti-dopping*. En relació a les seves percepcions, aquestes solen ser simbòliques i molt inferiors a les percepcions que reben els seus homòlegs masculins. Altres situacions de desavantatge venen donades pels patrocinadors, els mitjans de comunicació o el sostre de vidre. Aquests fets arrossegueu greus conseqüències, com ara, la desprotecció de les dones davant lesions, embaràs i maternitat; la necessitat de conciliació de l'esport amb estudis, altres treballs o la vida familiar; o les condueix cap a altres situacions precàries. Tanmateix, la desprotecció laboral i la situació de precarietat que viuen té un impacte significatiu a nivell personal, social, laboral i econòmic, així com en la identitat de les dones, en el sentit de la pràctica esportiva femenina i en la participació en l'esport i en organismes relacionats.

Així doncs, es posa de manifest la necessitat de cercar aquella normativa que pugui atemptar contra la igualtat efectiva entre homes i dones a l'esport, així com detectar els buits legals i preveure les possibles interpretacions que permetin una aplicació masculista de la norma en benefici dels empresaris, dels clubs o de les Federacions, i que puguin deixar en una situació de vulnerabilitat a les dones, permetent situacions precàries i injustes en l'àmbit esportiu laboral.

La Ley del Deporte actual, vigent des de 1990, no s'ajusta a les necessitats d'equitat i d'igualtat. A Catalunya, no obstant, el Govern i el Consell Català de l'Esport (CCE) redacten el projecte per a la Nova Llei de l'Esport, molt més rica en matèria d'igualtat de gènere en l'esport universitari, alt rendiment i esport professional, així com en els àmbits d'organitzacions esportives. Tot i això, caldrà veure com pot ajudar la Nova Llei de l'Esport en aquesta situació, ja que és l'Estat i no l'autonomia catalana qui té competències en regulacions legislatives laborals.

Així doncs, aquest projecte cerca detectar les situacions de discriminació i combatre-les treballant sobre dues vies: a) actualitzant la normativa que regula l'esport professional per adaptar-la a les necessitats individuals i socials en termes d'igualtat, i b) coneixent com afecta un entorn masculinitzat en les subjectivitats per actuar sobre obstacles reals i percebuts.

Definir la situació actual de la dona a l'esport professional, ja sigui a nivell internacional, a nivell nacional o a nivell autonòmic, així com conèixer la normativa que regula l'esport professional i la Llei de l'Esport vigent, pot ajudar a descobrir necessitats que han de ser cobertes, així com a definir noves línies d'actuació per tal d'evitar discriminació de gènere en l'esport.

¹ Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut de Treballadors

OBJECTIU I ABAST

El projecte *Dones i Esport: L'esport professional des de la perspectiva de gènere*, és un projecte de recerca que parteix de les polítiques emergents en matèria d'igualtat de gènere en l'àmbit esportiu. El projecte pretén ser una eina que permeti al lector fer una reflexió sobre la situació actual de la dona en el món de l'esport, fent especial referència a l'esport professional i a les seves implicacions laborals.

L'objectiu del projecte de recerca és, principalment, definir les causes de la discriminació de gènere, així com establir noves línies d'actuació com a proposta per combatre la desigualtat de gènere a l'esport. Per tal d'aconseguir-ho, és necessari que l'estudi es divideixi en dos punts:

En primer lloc, és important reconèixer, definir i estudiar les situacions socials i laborals discriminatòries que viuen les dones per tal de poder dissenyar mesures preventives i de protecció davant situacions discriminatòries. Aquestes situacions, per exemple, engloben la bretxa salarial, el sostre de vidre, la invisibilització de la dona, la subrepresentació que té en organismes esportius, la sexualització del cos als mitjans de comunicació o la problemàtica que comporta l'embaràs i la maternitat en qüestions laborals.

La metodologia que s'ha emprat per tal de dur a terme el reconeixement, definició i estudi de les situacions socials i laborals discriminatòries esmentades anteriorment, consta, en primer lloc, d'un qüestionari que avalua les relacions percebudes per la societat entre esport i gènere, amb una mostra de 284 participants, i una enquesta de 38 participants.

En segon lloc, cal fer una revisió sistemàtica de la normativa vigent a Espanya i, concretament, a Catalunya. A través de l'estudi de la Constitució, l'Estatut d'Autonomia, l'Estatut de Treballadors, la Llei General de la Seguretat Social, la Llei d'Igualtat Efectiva Entre Dones i Homes, la Llei de l'Esport (estatal i autonòmica), entre d'altres, es detectaran possibles controvèrsies que donin lloc a la discriminació, o possibles buits legals que necessitin posicionar-se a favor de la igualtat de gènere.

No obstant, és important conèixer també els conceptes centrals teòrics: gènere i esport. Per això, es realitza una revisió teòrica de què és el gènere i s'estudia l'evolució històrica de l'esport amb una perspectiva de gènere, fet que ens permet conèixer millor el context actual. Tanmateix, es duu a terme també un estudi de l'evolució històrica dels esportistes professionals en matèria de normativa laboral i d'incorporació a la Seguretat Social.

L'abast del projecte ens permet arribar a fer una proposta reguladora de l'esport professional en l'àmbit laboral per tal de posar fi a situacions discriminatòries que perjudiquen greument a les dones. Així doncs, els objectius generals del projecte de recerca *Dones i Esport* seran els següents:

- Analitzar la influència del gènere en matèria esportiva per part de la societat
- Conèixer les situacions discriminatòries que pateixen les dones en àmbits esportius
- Estudiar la influència que exerceixen els mitjans de comunicació en la discriminació de gènere que succeeix en l'àmbit esportiu
- Revisar la normativa jurídica vigent, tant a Espanya com a Catalunya
- Detectar possibles buits i dissenyar línies d'actuació per combatre la discriminació

Per tal d'aconseguir els objectius generals, s'han de dur a terme uns objectius específics que permetran la consecució dels principals objectius que pretén abordar el projecte. Els objectius es resumeixen en la següent taula:

Taula 1. Objectius del Projecte.

Objectius generals	Objectius específics
Anализar la influència del gènere en matèria esportiva per part de la societat	Realitzar qüestionari d'esport i gènere (284 participants)
	Analitzar els resultats obtinguts
	Establir relació conceptual amb el cos teòric desenvolupat
Conèixer les situacions discriminatòries que pateixen les dones en àmbits esportius	Enquesta a 38 treballadors del Consell Català de l'Esport
	Entrevistes addicionals
	Revisió d'articles i casos on s'exposen les discriminacions
Estudiar la influència dels mitjans de comunicació en la discriminació de gènere que succeeix en l'àmbit esportiu	Revisió d'estudis periodístics esportius
	Revisió d'articles que fan referència als mitjans de comunicació
	Analitzar resultats del qüestionari
Revisar la normativa jurídica vigent, tant a Espanya com a Catalunya	Revisió de la Constitució, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, l'Estatut de Treballadors, la Llei d'Igualtat Efectiva Entre Dones i Homes, la Llei de l'Esport, la Llei General de la Seguretat Social, entre d'altres.
Detectar els possibles buits legals i dissenyar noves línies d'actuació per poder combatre la discriminació	Suport per part dels treballadors del CCE; seguiment amb Quim Perisé (Cap de Gabinet de la Secretaria General de l'Esport i responsable de coordinació i seguiment de les polítiques esportives al CCE), Pere Vilà (assessor jurídic i redactor del projecte per la Nova Llei de l'Esport a Catalunya), Blanca Nualart (Gabinet d'Esport i Gènere), Ramon Bonet (tècnic superior del Registre d'Entitats Esportives) i Laura Casals (tècnica superior de l'Àrea d'Assessorament i Normativa Jurídica).

Font Pròpia.

IDENTITAT, GÈNERE I ESPORT

Des del moment de néixer i durant tot el creixement, la societat classifica contínuament als individus, diferenciant entre homes o dones. La divisió biològica comporta diferències reproductives, ja que es tracta d'una condició biològica i fisiològica de naixement. Aquesta divisió biològica és una dicotomia en funció de l'anatomia de la persona al néixer (Cabral i Maffia, 2003, citat a Meza, 2018). No obstant, però, aquesta divisió biològica no comporta diferències actitudinals, normatives, conductuals o de rols, les quals són producte de l'assignació social.

Durant el creixement de l'individu i el seu desenvolupament en un context social, es desenvolupa el *self* existencial, és a dir, la consciència d'individualitat, de ser un individu diferent dels altres. Es desenvolupa, també, el *self* sexual, és a dir, l'auto-categorització com a homes o com a dones, i juntament amb aquest, s'adquireix el *self* de gènere.

El *self* de gènere es relaciona molt properament amb el concepte de gènere i amb la identitat de l'individu. El concepte de gènere s'entén com el conjunt de pràctiques, símbols, representacions, normes i valors que les societats elaboren a partir de la diferència sexual anatòmica i fisiològica (Rubin, 1996). Al mateix temps, i seguint a Lagarde (1994), el sistema de gènere defineix atributs, formes de relació, especialització, valors, jerarquies, i espais en què organitza als individus segons el gènere.

Tanmateix, la identitat és el sistema unitari de representacions pròpies d'un mateix, elaborades al llarg de la vida de les persones, a través de les quals es reconeixen a si mateixes i són reconegudes pels altres com a individus particulars i membres de categories socials distintives (Lagarde, 1992).

Una de les dimensions principals de la identitat és el gènere. En el desenvolupament de la identitat personal els subjectes es pensen en tant dones o homes. En aquest sentit, la identitat de gènere és l'elaboració simbòlica que cada cultura constitueix a partir de la categorització de les persones en diferents sexes. Aquesta codificació implica que el nostre coneixement sobre el sexe no correspon exclusivament a les característiques anatòmiques, sinó més aviat, el gènere és el que assigna significats a les diferències corporals (Fuller, 1993). La identitat de gènere remet en ser home i ser dona i es troba en la base del sistema de sexe, construint-se per referència a l'altre. Aquest sistema assigna identitats i defineix la relació entre els gèneres, i a la vegada, cada subjecte assumeix els elements de la identitat assignada i li va afegint altres elements, de manera que la identitat del subjecte es construeix a partir de l'experiència viscuda.

La identitat, doncs, està sempre en interacció amb el món exterior i amb els altres, situada en els espais definits per la cultura. El *self* de gènere, aleshores, dóna lloc a la identitat de gènere, la qual s'entén com una auto-classificació com a home o dona sobre la base del que culturalment s'entén per ser home o dona (López, 1988a). És el conjunt de sentiments i pensaments que té una persona com a membre d'una categoria de gènere. A més, esdevé a nivell intraindividual, però es desenvolupa gràcies a la interacció amb l'aprenentatge de rols, estereotips i conductes (Barberá, 1998) en l'exposició social amb altres individus. Així doncs, es pot afirmar que el gènere es transmet mitjançant la socialització; és a dir, no és innat, a diferència de la diferenciació biològica del sexe.

En resum, el gènere és la construcció sociocultural establerta per aquelles diferències sexuals mencionades amb anterioritat. Aquest article, però, només tractarà la visió binària del gènere (home i dona), pel fet que és la diferenciació modal existent a la pràctica esportiva.

En la història esportiva, des del primer moment s'ha separat sempre l'experiència esportiva d'homes i de dones. No obstant, l'esport tal com el pot concebre avui en dia, es comença a organitzar en el segle XIX, per la qual cosa la diferenciació de gènere en l'esport amb vigència actual arrossega molts estereotips i prejudicis de l'època.

Històricament, i a diferents nivells de quotidianitat, les relacions entre homes i dones han estat desequilibrades, i és que el gènere femení s'associa a la subordinació cap al gènere masculí, el qual és concebut com a predominant. Aquesta perspectiva posa de manifest que s'ha naturalitzat i normalitzat una construcció social arbitrària, permetent un enfocament androcèntric (Sandoval, 2002, citat a Meza, 2018).

La pràctica esportiva, com a tal, ha anat evolucionant i ha patit moltes modificacions degut al canvi social, especialment arrel de les construccions que cada societat estableix sobre allò femení i masculí. En aquest punt, l'esport es troba condicionat pels estereotips i diverses idees preconcebudes sobre allò que una dona i un home poden o no fer amb el seu cos, en base a les expectatives socials. Tradicionalment, s'associa l'esport amb la «masculinitat». En moltes societats es tendeix a desaprovar la pràctica l'esport per les dones i a aquelles que el practiquen se'ls qualifica de vegades de «masculines». En el cas contrari, als homes que no fan esport o que no tenen facilitat per això, se'ls cataloga com «efeminats».

Lo femení s'entén, tradicionalment, com aquelles qualitats com poden ser la sensibilitat, la passivitat, la submissió, la comprensió, la dependència o la falta d'agressivitat, mentre que lo masculí està històricament relacionat amb la força, l'agressivitat, el treball, l'èxit o la iniciativa. Totes aquestes idees preconcebudes condicionen als individus i a la percepció social, assignant a homes i dones en diferents llocs segons les nocions de gènere, afectant així a la pràctica esportiva actual. La qüestió rellevant és que no hi ha una única manera de masculinitat o de feminitat i l'esport pot constituir l'ocasió per renegociar el concepte de masculinitat i feminitat en lloc de reafirmar les accepcions dominants.

Segons Rodríguez, Martínez i Mateos (2005), és en el propi esport on les diferències de gènere es veuen influenciades pel context sociocultural i el mateix procés de socialització d'homes i dones, manifestant les imatges de masculinitat i feminitat de maneres diversificades.

Història de l'esport en perspectiva de gènere

La participació de les dones en l'activitat física i l'esport ha estat, i és en l'actualitat, inferior que la participació masculina. De fet, l'accés de les dones a l'àmbit esportiu ha estat tardà i ple de dificultats, obligant a les dones a superar molts obstacles i estereotips socials i culturals. I és que la idea de la inferioritat física de les dones s'ha construït al llarg de la història condicionant la història de l'esport des dels seus inicis.

Molt abans de l'origen dels jocs moderns, la I Olimpíada a Grècia data de l'any 776 aC. No obstant, els Jocs d'Olimpia no eren els únics Jocs que hi havia en aquella època, i és que van sorgir altres moviments similars a Grècia; celebracions com els Jocs Pítics, els Jocs Ístmics o els Jocs Nemeus, els quals, en el seu conjunt, van rebre el nom de Jocs Panhel·lènics. Els Jocs d'Olimpia eren una festivitat quadriennal per honorar al Déu Zeus a través de competicions atlètiques, d'hípica o de lluita. Als Jocs Panhel·lènics, doncs, els grecs ja van vetar l'entrada a les dones a les competicions esportives, no només com a esportistes, sinó també com a espectadores. El principal motiu era que els esportistes (homes) competien amb el cos totalment nu, exhibint-lo com a símbol de perfecció i dedicació (Mujer y deporte, 2007). No obstant, hi havia alguna excepció. A les curses de quadrigues, les dones podien participar, ja que no competien directament a la cursa, sinó com a propietàries dels cavalls que participaven. Una altra excepció on les dones sí podien assistir als Jocs era durant els Jocs Delis, en honor al Déu Febus i la Deessa Àrtemis, on les dones podien assistir amb els seus fills (Jiménez, 2015).

Paral·lelament als Jocs Panhel·lènics, van sorgir els Jocs Hereus, també a Olímpia. Eren jocs exclusius per dones i en honor a la Deessa Hera. No obstant, aquesta cerimònia només consistia en una cursa separada en tres trams d'edat: primer corrien les nenes, després les noies adolescents i, finalment, les dones joves de més edat. Al contrari dels jocs masculins, les dones corrien amb una túnica fins als genolls (Jiménez, 2015).

L'origen dels esports moderns succeeix durant el segle XIX, en l'època victoriana, període que va des de l'any 1837 fins l'any 1901. En aquell moment, les escoles masculines públiques d'Anglaterra van apostar per la modernització de l'esport al transformar-se en una activitat amb les regles característiques de l'esport actual (Hargreaves, 1994). El context esportiu, ja des dels seus inicis, va quedar impregnat de masculinitat, ja que l'esport es va idear pels homes, per ser emprat com una via de transmissió de valors i pel desenvolupament de les seves capacitats físiques, conceptes acords a la competitivitat i la dominació física. En contraposició, la participació de les dones en les activitats físiques i esportives a l'Anglaterra de l'època victoriana estava molt menys desenvolupada i constituïa un tema de debat quant al tipus i al volum d'activitats convenients, ja que la figura femenina es constituïa per una "naturalesa més delicada" que no pas la dels homes. La ideologia victoriana presenta a les dones com a fortes en l'àmbit moral i espiritual però física i intel·lectualment febles. A més, a l'Anglaterra victoriana, les dones quedaven relegades a un segon pla dins del context familiar, amb les expectatives socials fixes en que fossin mares i en contraure matrimoni; romandre dins de la llar i dedicar-se única i exclusivament a la família. Les dones victorianes de classe mitjana van ser instruïdes en el model mèdic de la dona delicada. Els metges recomanaven exercicis suaus, gimnàstica preventiva i massatges per tal de no sobrecarregar les funcions reproductives de les dones (Giulianotti, 2004).

El rebuig respecte a la incorporació de la dona a l'esport s'acompanyava d'un discurs patriarcal que dictava què podien fer o no en aquest àmbit. Com en tants altres àmbits de la vida, el metge, el capellà, el pare (i amb freqüència, la mare, actuant com reproductora dels valors dominants) eren els encarregats de transmetre aquestes normes amb una actitud paternalista. Aquesta imatge victoriana obligava les dones a mantenir-se fràgils i elegants, allunyant-se de les capacitats pròpies d'unes esportistes: la força, resistència, independència i l'activitat física (Díez, 2006).

A més, segons Hargreaves (1994), en l'època victoriana es justificaven les desigualtats a través del reduccionisme biològic, maximitzant les diferències culturals entre sexes i emprant la biologia per construir idees socials sobre el gènere i defensar així les desigualtats, afectant també a l'àmbit esportiu. Es pot concloure, doncs, que la finalitat de l'exercici físic en les dones havia de ser una tasca educativa i de caire terapèutic.

Al llarg del segle XIX, el concepte de "naturalesa femenina" s'entenia com inherentment dèbil, convertint-se en la realitat quotidiana de les dones i causant la pròpia acceptació d'incapacitat. És aquest mite de fragilitat física de les dones el qual serveix com a base de la institucionalització de la diferenciació de l'esport segons el gènere. Ben bé totes les disciplines esportives tenen diferents objectius i proves segons el gènere (Laberge, 2004). Tal és el punt de diferenciació entre homes i dones, que Pierre de Coubertin, creador dels Jocs Olímpics moderns, insistia reiteradament en què ser dona i realitzar una pràctica esportiva no eren fets compatibles, ja que les dones havien de quedar relegades al seu rol com a mares i dones dins de la família. Un dels seus arguments en contra de la presència de les dones als Jocs Olímpics de 1900 era que la seva presència era antiestètica, poc interessant i incorrecte (Mujer y deporte, 2007).

Finalment, i als inicis del segle XX, la relació entre les dones i l'esport es va capgirar, en tant que es realitzen exercicis cada cop més energètics i la percepció sobre la dona varia en molts aspectes (Ordóñez, 2011), deixant enrere la fragilitat i la submissió en l'àmbit esportiu i lluitant per un paper cada cop més actiu als esports. La major participació esportiva femenina coincideix amb una lluita legal, política i civil per la igualtat tant a Europa com als Estats Units (Ordóñez, 2011). La pràctica esportiva femenina ha anat augmentant amb el temps de manera progressiva des d'aleshores. No obstant, la participació i la presència femenina a l'esport encara continua estant molt per sota que els homes.

Un exemple de l'evolució de la presència de les dones a l'esport és referent a la participació femenina als Jocs Olímpics. Els ideals olímpics, en aquells moments, cercaven la pau mundial, l'agermanament entre els pobles i l'educació integral de la joventut. No obstant, eren opressors del sexe femení, negant a les dones la participació als Jocs Olímpics. El seu lema, *Citius, Altius, Fortius*, representava l'ideal masculí en l'esport. La dona no podia estar dins d'un món d'homes que, des de l'antiguitat, venien imposant el seu concepte de superioritat sobre elles. Durant els primers Jocs Olímpics Moderns d'Atenes (1896) només van participar homes, ja que el context esportiu es considera un entorn masculinitzat, poc femení.

La realitat, però, mostra la dinàmica canviant dels valors socials. Tot i les afirmacions de Coubertin, la lluita que van dur a terme les dones exigia la participació femenina en els Jocs Olímpics –donant lloc a la creació d'uns Jocs Olímpics paral·lels amb una creixent i important participació–. Els resultats de la constància en la lluita per la igualtat va resultar en què, quatre anys més tard, als Jocs Olímpics de París de 1900, participessin 22 dones (un 2,21%) juntament amb els 975 homes que van participar. Tot i que la participació femenina dels Jocs de París al 1900 es va limitar al golf i al tennis, va ser aleshores quan va sorgir la primera dona llorejada olímpica en tennis, Charlotte Cooper, d'Anglaterra.

Ja als Jocs Olímpics de Pekín, al 2008, el 42,39% dels esportistes eren dones. La mateixa evolució social i esportiva va conduir a què, a Londres 2012, per primer cop a la història, tots els països del món van tenir una representació molt equilibrada dels dos sexes, fent que aquell any fos el primer cop on tots els països van participar amb, al menys, una dona esportista en la competició. Aquest fet, no obstant, va portar polèmica. Un dels casos amb més ressò va ser el la problemàtica que va girar al voltant de la lluitadora de judo Wojdan Shaherkani, la primera dona d'Arabia Saudí en participar als Jocs Olímpics. L'esportista va estar a punt de no poder participar a causa de la prohibició de la Federació Internacional de Judo de competir amb hijab. Després de moltes negociacions amb el COI, va poder competir amb un hijab especial,

respectant la sensibilitat cultural musulmana. Els Jocs Olímpics de Londres 2012 també són un punt d'inflexió important, ja que les dones van poder participar en totes les disciplines del calendari, just després de la inclusió del boxa; només va haver la excepció amb la lluita grecoromana (Veure Annex 1).

En aquest context, on s'ha pogut observar un avenç significatiu en la inclusió de la dona als Jocs Olímpics, el Comitè Olímpic Internacional continua cercant la paritat i augmentant el nombre de dones a la institució que, a l'actualitat, ronda el 25%, tant en membres com dins del comitè executiu. Tot i això, el nombre de dones a les administracions de les principals associacions del Moviment Olímpic encara és molt baix, per lo qual el COI ha fixat com a objectiu arribar, al menys, al 20% de dones en llocs de presa de decisions dels Comitès Nacionals i Federacions nacionals i internacionals.

Per veure el procés inclusiu de la dona als Jocs Olímpics, a continuació es mostren la Taula 1 i la Figura 1, on es mostra l'augment significatiu en la participació femenina als Jocs Olímpics.

Taula 2

Evolució de la presència de dones als Jocs Olímpics, des de 1896 fins al 2012.

Seu	Total Atletes	Total Dones
Atenes 1896	241	0
París 1900	997	22 (2,21%)
San Luís 1904	651	6 (0,92%)
Londres 1908	2008	37 (1,84%)
Estocolm 1912	2407	48 (1,99%)
Amberes 1920	2626	65 (2,48%)
París 1924	3089	135 (4,37%)
Àmsterdam 1928	2883	277 (9,61%)
Los Angeles 1932	1332	126 (9,46%)
Berlín 1936	3963	331 (8,35%)
Londres 1948	4104	390 (9,50%)
Hèlsinki 1952	4955	519 (10,47%)
Melbourne 1956	3314	376 (11,35%)
Roma 1960	5338	611 (11,45%)
Tokio 1964	5151	678 (13,16%)
Mèxic 1968	5516	781 (14,16%)
Munich 1972	7134	1059 (14,84%)
Montreal 1976	6084	1260 (20,71%)
Moscou 1980	5179	1115 (21,53%)
Los Angeles 1984	6289	1566 (22,93%)
Seul 1988	8391	2194 (26,15%)
Barcelona 1992	9356	2704 (28,00%)
Atlanta 1996	10318	3512 (34,04%)
Sydney 2000	10651	4069 (38,20%)
Atenes 2004	10568	4306 (42,39%)
Pequín 2008	11196	4746 (42,39%)
Londres 2012	10960	4862 (44,36%)

Adaptat de "Deporte e igualdad: las voces de las deportistas de élite", de Iglesias, Lozano i Manchado (2013).

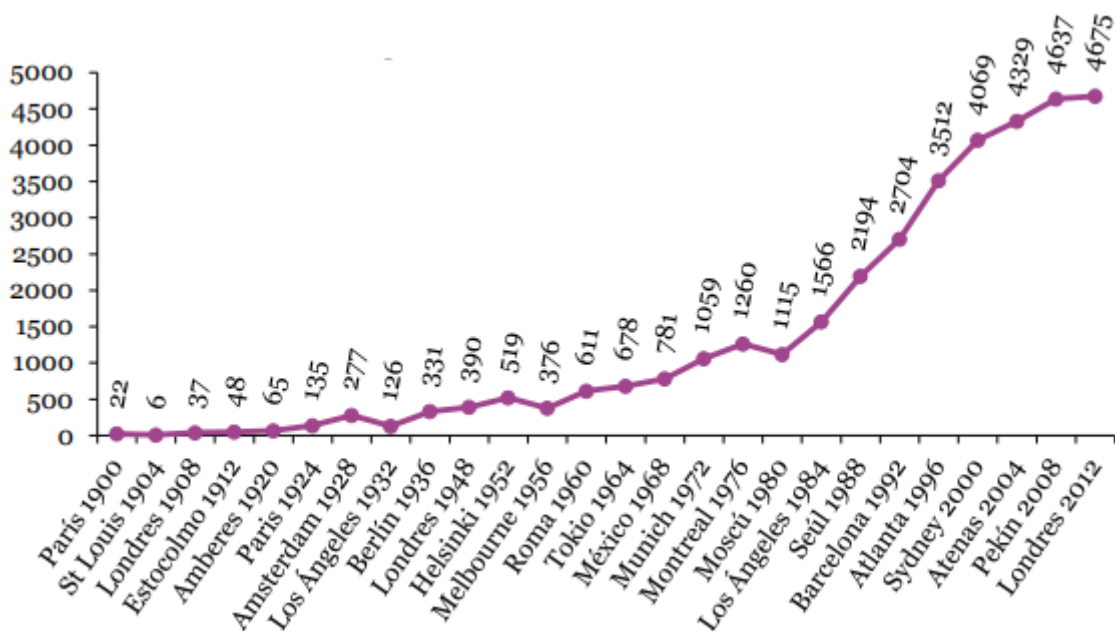


Figura 1. *Participació femenina als Jocs Olímpics d'estiu*. Recuperat de: "El Deporte Femenino Español en los Juegos Olímpicos", de Jiménez, 2015. Adaptat del COI.

La participació de la dona en els llocs de direcció esportiva també va trigar temps a aconseguir-se i és que, tal com s'ha esmentat anteriorment, fins i tot a l'actualitat es tracta d'una xifra baixa. En referència al Moviment Olímpic, fins al 1960 no es va plantejar la possibilitat d'incloure una dona en llocs directius; a més, es va haver d'esperar 20 anys per fer-se una realitat. A partir de 1980, la Secció de Promoció de la Dona del COI va establir com a criteris bàsics d'actuació la promoció de l'esport femení, exigint a tots aquells esports que pretenguessin figurar al programa Olímpic, que incloguessin la celebració de proves femenines. Tanmateix, va ser la Secció de Promoció de la Dona el comitè que va permetre a Joan Antoni Samaranch –anterior president del COI entre els anys 1980 i 2001– afirmar que "*afortunadament, la mentalitat respecte a les dones ha evolucionat enormement amb el pas del temps, el que, naturalment ha repercutit en el Moviment Olímpic*". No obstant, el COI és una entitat masculina: durant la presidència de Samaranch, dels 117 membres elegits per a formar part del COI, únicament 16 eren dones. No obstant, la història de la inclusió de les dones en el món esportiu no és només important pel que fa als Jocs Olímpics. Les dones s'han hagut de fer un lloc entre entitats, clubs i Federacions que han estat, de sempre, espais pels homes.

Un altre exemple de superació d'obstacles és la història del femení del Futbol Club Barcelona. El 25 de desembre de 1970, i gràcies a la iniciativa de la jugadora Imma Cabecerán, el Barça femení va disputar el seu primer partit al Camp Nou. No obstant, l'equip femení no estava tan sols reconegut pel Futbol Club Barcelona, fent que no poguessin lluir la samarreta blaugrana ni tampoc utilitzar el nom del Club. Les noies van optar pel nom "Selecció Ciutat de Barcelona", i van dur una samarreta blanca, pantalons blaus i mitjons blaugranes. Uns mesos més tard, al febrer de 1971, la Selecció Ciutat de Barcelona va canviar el seu nom pel de Penya Femenina Barcelonista, rebent material i suport econòmic per part del Futbol Club Barcelona, però encara sense formar part del club. A més, arrel d'aquest moment van començar a poder dur la samarreta blaugrana, però no l'escut. Finalment, a l'octubre de 1980 el futbol femení es va integrar a la Federació Espanyola de Futbol. A l'any 1994 es van denominar Club Femení Barcelona i, a l'any 2002, el femení va passar a ser una secció més del Club blaugrana, i es va denominar Futbol Club Barcelona femení.

DISCRIMINACIÓ DE GÈNERE A L'ESPORT

El terme *gènere*, tal com s'ha esmentat anteriorment, és una construcció social emprada per assignar un conjunt de comportaments apropiats –o socialment acceptats– per al sexe femení o masculí. Segons Parratt (1994, citat a Appleby i Foster, 2013), el gènere és l'ajust dels comportaments d'homes i dones a les expectatives de la societat. A més, és un constructe que pot canviar amb el temps, l'espai i el discurs. Com a exemple de la forta influència del gènere a l'esport, la societat ha definit que alguns esports són més apropiats per nois, com ara el futbol, l'handbol o la lluita, mentre que altres esports semblen més apropiats per a noies, com ara la gimnàstica rítmica o el patinatge artístic.

En aquesta línia es troben els resultats de la recerca que van dur a terme Blández et al. (2007), apunten a què *"els estereotips de gènere relacionats amb l'activitat física i l'esport segueixen estant molt presents en els nivells de Educació Primària i Secundària"* (Blández et al., 2007, citat a Alvariñas, Fernández i López, 2009); com a exemple, es suggereix que certes activitats fisicoesportives són específiques del gènere (es vincula als nois amb activitats de força o de risc, mentre que a les noies se les vincula amb activitats de ritme o d'expressió). En aquest sentit, els resultats apunten també que la tradicional divisió entre esports "masculins" i "femenins" està menys accentuada a l'actualitat, i que hi ha un grup més gran d'activitats que són acceptades per ambdós gèneres, encara que aquest fet s'ha degut, principalment, a un interès major de les noies cap a allò considerat clàssicament com "masculí", que no pas a la inversa.

Altres qüestions relacionades amb el pensament i el gènere és referent als estereotips que, com assenyalen els estudis de Rodríguez-Teijeiro, Martínez-Patiño i Mateos (2005, citat a Alvariñas, Fernández i López, 2009), relacionen el gènere als trets identitaris. Així doncs, el masculí s'associa amb la competitivitat, l'agressivitat i la independència, mentre que allò femení s'associa amb la submissió, l'ordre o la passivitat, influïent clarament en els comportaments de les persones. Referent a això, els autors citats anteriorment indiquen que un dels estereotips més resistents al canvi és el fet de considerar que hi ha esports més apropiats per a les dones i d'altres més apropiats per homes, afavorint al gènere masculí en l'àmbit de l'activitat física i l'esport.

Algunes disciplines esportives s'han incorporat de manera molt tardana en el context de la promoció de la igualtat esportiva. Així, per exemple, les dones que practicaven l'atletisme no van participar de manera significativa en competicions fins als anys 60, ja que una falsa visió mèdica suggeria l'existència d'efectes negatius en la pràctica de l'atletisme en el desenvolupament del rol de mare. Mewett (2003, citat a Iglesia, Lozano i Manchado, 2013), va trobar que els homes, en aquella època, tendien a desprestigiar la validesa esportiva de les dones en l'especialitat d'atletisme. Una situació similar ha esdevingut amb esports com el futbol o l'handbol, on la dona ha hagut de suportar adjectius desqualificadors pel fet de practicar un esport associat a allò masculí, relacionat amb la força i amb una associació negativa quan esdevé sobre allò femení.

A l'actualitat, l'esport arrossega una tendència masclista històricament inherent al món esportiu. La situació actual que viuen les dones en l'àmbit esportiu professional és molt irregular. Pel que fa a la situació laboral, moltes dones no tenen contractes o, si els tenen, són abusius. Aquest fet es tradueix en què no cotitzen a la Seguretat Social, no tenen convenis col·lectius ni tampoc patronal o sindicats (Cañizares, 2019). Segons la periodista Clara Sainz de Baranda, professora de la Universitat Carlos III de Madrid i autora de la tesis *Mujeres y deportes en los medios de comunicación*, la clau per acabar amb les desigualtats entre homes i dones a l'esport passa per modificar la llei. L'actual Llei de l'Esport vigent no contempla l'esport femení com a professionals, per tant, les Federacions i entitats esportives fan ús d'altres tipus de contractes. Un exemple que denuncia públicament Sainz de Baranda és el cas de la futbolista brasilera Milene Domingues, la qual la va fitxar el Rayo Vallecano. Al no poder-li fer un contracte com a professional, li van haver de fer un contracte publicitari, causant que Milene va haver d'anunciar productes per poder acabar jugant a futbol.

Autores com Francisco (2018) posen l'accent en què la principal causa de la discriminació de gènere és el patriarcat, definint-lo com l'agent que designa un ordre social, el qual estableix el sexe com a marca per assignar a cada persona activitats, funcions, relacions i poders específics. Així doncs, les relacions de poders, jerarquies i valors proposa uns models estructurats de masculinitat i feminitat universals i oposats entre si. En aquesta línia i en relació a l'activitat física i esportiva, Fontecha (2016) afirma que l'esport és una eina d'empoderament de la dona, la qual s'ha vist negada pel patriarcat al no poder desenvolupar lliurement les seves competències motrius a través de l'activitat física. L'activitat física no només és considerada per l'autora com una eina d'alliberament motriu i corporal, sinó que també estimula la comunicació, les relacions socials i personals, i també motiva a l'abandonament del nucli privat domèstic per un benefici propi. Així doncs, seguint a Fontecha (2016), es podrien concloure com a causes de la discriminació de gènere a l'esport els següents punts:

1. La discriminació de les dones en les institucions esportives, traduït en un tracte que incompleix les lleis d'igualtat. Les esportistes es troben en situació de submissió, però aquesta discriminació també afecta a altres professionals de l'àmbit esportiu, com ara entrenadores, àrbitres, mèdiques, fisioterapeutes, tècniques, directives, etc.
2. El paper de l'esport mediàtic en la discriminació de totes les dones, destacant que es retransmet un món on predomina l'absència de la dona i reforçant la idea d'exclusivitat masculina en l'àmbit esportiu. A més, les dones esportistes que apareixen en els mitjans de comunicació no solen aparèixer per les seves competències i èxits esportius, sinó per la bellesa del seu cos, cosificant i sexualitzant el cos de la dona.
3. L'assetjament i abús sexual contra les dones en l'esport, entenent-se com una forma de la violència de gènere habitual i normalitzada, de la qual es nega la seva existència.
4. La importància de la competència motriu per l'empoderament de les dones i com ha estat negada històricament.

En definitiva, diverses autores posen de manifest la influència del patriarcat en la negació de la pràctica esportiva. No obstant, altres autors notifiquen altres possibles causes que permetrien explicar la discriminació de gènere en l'àmbit esportiu. Per exemple, en l'article publicat per Flake, Dufur i Moore (2012) es posa l'accent en què la desigualtat de gènere és conseqüència de la preferència dels mitjans de comunicació i de la conceptualització de masculinitat i feminitat.

Tanmateix, l'article de Hyre, Chen i Larson (2017) posa de manifest la –relativament– recent introducció de la dona al món de l'esport professional, així com les situacions que ha de viure encara avui dia; situacions de discriminació i repercussions negatives pels estereotips predominants. L'estudi afirma que la bretxa salarial de les dones a l'esport professional no podrà minvar fins que la cobertura mediàtica que rep l'esport femení no sigui major i de més qualitat. Aquesta cobertura mediàtica, governada pels interessos socials i la norma, és molt menor en l'esport femení. Si el 40% dels esportistes col·legiats són dones, elles només reben un 4% de temps en exclusiva als mitjans de comunicació. A més, un 5% dels periodistes que tracten els esports són dones, tot i que la xifra total de dones periodistes al món esportiu s'ha incrementat fins a un 21,4% des de 2012. El "per què" d'aquesta xifra és que a les dones reporteres se'ls exigeix ser atractives físicament, a més de conviure en un ambient laboral hostil cap a la dona, donant-se molts casos d'assetjament laboral per part d'agressors periodistes, esportistes o empresaris relacionats amb el món de l'esport. Una altra problemàtica són els estereotips. En una esportista femenina, l'execució, la tècnica o l'habilitat passen a un segon pla, donant-li més importància a l'aparença o al seu sex-appeal (cosificació del cos femení). Aquest article, doncs, pretén posar de manifest la trivialització de la professionalitat i els assoliments laborals de les dones al camp esportiu professional, donant més importància al cos de la dona i al seu físic. La representació femenina en qualsevol sector esportiu es troba molt per sota de la masculina, i no solen trobar-se en un ambient de treball còmode, ja que en nombroses ocasions, són víctimes d'assetjament o burla per part de companys.

Bretxa salarial

El principi fonamental d'igual retribució entre dones i homes figura des de 1957 en el Tractat de Roma, en la concepció de la Unió Europea. Concretament, l'article 141 menciona que *“cada Estat membre garantirà l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per a un mateix treball o per a un treball d'igual valor”*. Aquest article, doncs, ha estat la base per dur a terme diferents mesures per tal d'assegurar la igualtat salarial entre homes i dones. Les mesures més destacables són les següents:

- Directiva 75/117/CEEE del Consell, de 10 de febrer de 1975, relativa a l'aproximació de les legislacions dels Estats membres que es refereixen a l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre els treballadors masculins i femenins.
- Comunicació de 2007 de la Comissió Europea orientada a actuar contra la diferència salarial entre dones i homes la qual examina les causes de la bretxa salarial de gènere i proposa accions per a abordar el problema.
- Estratègia Europea per al Creixement i l'Ocupació. Europa 2020. Concretament, la Unió ha establert per a 2020 cinc ambiciosos objectius en matèria d'ocupació, innovació, educació, integració social i clima/energia, entre els quals es troba la reducció de la diferència de retribució.

A més, a l'article 153 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea, es permet a la Unió Europea actuar en l'àmbit més ampli de la igualtat d'oportunitats i de tracte en matèria d'ocupació, i, dins d'aquest marc, s'autoritza l'empoderament de les dones (Schonard, 2019).

No obstant, i tot i l'existència de diverses mesures, avui dia la discriminació salarial de gènere és un fet irrefutable, especialment a Espanya, i és que aquest fet es troba relacionat amb la precarització del treball (Santana, 2018). La discriminació laboral succeeix quan dos treballadors amb capacitats similars en termes de productivitat són tractats de forma diferent, pel fet de tenir qualitats o característiques personals diferents, com ara el gènere, la raça, l'edat, la nacionalitat o la orientació sexual (Arrow, 1973, citat a Anghel, Conde-Ruiz i Artíñano, 2018). Tanmateix, el fenomen de la discriminació salarial de gènere, també conegut com bretxa salarial de gènere, és la diferència en les retribucions salarials entre homes i dones. De fet, segons la Comissió Europea, la bretxa salarial es defineix com la diferència relativa en l'ingrés brut mig de dones i homes dins de l'economia en el seu conjunt (Comissió Europea, 2018).

Els salaris en l'àmbit esportiu són molt més baixos per les dones que pels homes, i això succeeix no només a Espanya, sinó a nivell mundial. Si la literatura ens permet relacionar (idealment) les retribucions salarials amb el rendiment, existeixen casos (i no excepcions) que posen en evidència notables contradiccions, com ara el cas que s'exposa a l'article publicat per Garris i Wilkes (2017), el qual tracta sobre la diferència salarial entre homes i dones futbolistes que participen en la Copa Mundial als Estats Units, conclouent amb l'existència d'una gran diferència en les retribucions a favor dels homes a la Copa Mundial de Futbol. En l'article s'explica com les dones, al llarg de la història, només han pogut obrir-se pas al món laboral a gran escala quan hi ha hagut mancança de mà d'obra masculina, principalment, a causa de guerres; tot i això, han volgut continuar treballant un cop han passat aquestes èpoques. Fa uns anys, però, les dones no podien ser empresàries ni situar-se al món dels negocis. No obstant, aquesta evolució arriba fins als dies d'avui, on la dona pot fer les mateixes feines que fa un home i amb els mateixos resultats, posant en evidència l'existència de la discriminació de gènere. En l'esport, l'equip nacional dels Estats Units de futbol femení va realitzar una queixa formal a la U.S. Soccer Federation després d'haver guanyat la Copa del Món, al·legant que va haver discriminació salarial en base al gènere. També van posar de manifest l'existència de diverses clàusules com “no tenir dret a vaga”.

En aquest context, al referir una queixa sobre igualtat salarial, s'entén que homes i dones treballen en les mateixes condicions i en la mateixa quantitat. La realitat, però, és que l'equip femení, als darrers 4 anys, va jugar més partits i va guanyar el doble que l'equip masculí per cobrar molt menys. Un dels principals motius d'aquest cas de discriminació salarial apunta a la cultura patriarcal i masclista de la FIFA, un organisme que gira al voltant dels homes.

Deixant de banda el futbol, un estudi molt interessant és la recerca de Flake, Dufur i Moore (2012), la qual es centra en el tennis, en la bretxa salarial i les seves possibles causes. Aquestes causes, per exemple, engloben el fet que les dones, generalment, es veuen obligades a escollir una feina que permeti compaginar la vida laboral amb la familiar, per lo que acaben acceptant salaris més baixos, o que puguin arribar amb un nivell limitat d'educació. No obstant, tot i que existeix la bretxa salarial, es comenta que, en l'àmbit esportiu, el tennis és l'esport millor pagat per les dones. L'estudi apunta a què 4 de cada 5 esportistes femenines millor pagades són tennistes. A més, cal afegir que el tennis es tracta de l'esport on la seva modalitat femenina és la que té més cobertura mediàtica. No obstant, en l'àmbit del tennis professional, els resultats apunten a què els homes, al llarg de la seva carrera esportiva, guanyen molts més diners que les dones. Tanmateix, tot i que en competicions de tennis prestigioses els premis són iguals pels dos sexes, les recompenses són molt diferents en competicions menys conegudes, aguditzant la bretxa salarial. D'altra banda, Flake, Dufur i Moore (2012) posen de manifest la dificultat d'analitzar la bretxa salarial al món de l'esport professional, ja que entren en joc molts altres factors. Aquesta dificultat no és tan pronunciada en esports individuals com el tennis, ja que la bretxa salarial és més evident i, per tant, més fàcil d'analitzar.

Tot i així, altres estudis com el que van dur a terme Hyre, Chen i Larson (2017), van més enllà i afirmen que la bretxa salarial de les dones a l'esport professional no podrà minvar fins que la cobertura mediàtica que rep l'esport femení no sigui major i de més qualitat. Aquesta cobertura mediàtica, governada pels interessos socials i la norma, és molt menor en l'esport femení que en el masculí. Si el 40% dels esportistes col·legiats són dones, elles només reben un 4% de temps als mitjans de comunicació (Ewinegar, 2013, citat a Hyre, Chen i Larson, 2017). A més, només un 5% de les periodistes que tracten els esports són dones, tot i que la xifra total de dones periodistes al món esportiu s'ha incrementat fins a un 21,4% des de 2012, tot i que continuen estant infravalorades i poc representades en aquesta indústria (Clifton, 2012, citat a Hyre, Chen i Larson, 2017). El "per què" d'aquesta xifra és que a les dones reporteres se'ls exigeix ser atractives físicament, a més de conviure en un ambient laboral hostil cap a la dona, donant-se molts casos d'assetjament laboral per part d'agressors periodistes, esportistes o empresaris relacionats amb el món de l'esport.

Però la bretxa salarial no es queda només en les esportistes. Cañizares (2019), durant les Jornades de Dret Esportiu a Lleida, posa de manifest la diferència salarial entre àrbitres segons el gènere: el sou anual total aproximat d'un àrbitre de 1^a és de 296.000 euros, contemplant un salari fixe mensual i un plus per partits. En contraposició, el sou anual total aproximat d'una àrbitra de 1^a femenina és de 3.000 euros, sense salari fixe mensual, només cobrant per partits.

Finalment, en relació al futur de la bretxa salarial a l'esport, l'informe de *Women and Sport* de Repucom (Nielsen, 2016) es mostra esperançador, afirmant que la bretxa de gènere a l'esport ha disminuït notablement durant els últims 50 anys. En contraposició, estudis com el de Thibault et al. (2010), notifiquen una visió més cruenta i manifesten que la bretxa s'ha estabilitzat d'una manera que no es podrà arribar a reduir, ja que està estancada des de fa anys.

Sostre de vidre

Tal com s'ha esmentat anteriorment, és el gènere allò que defineix la posició d'homes i dones en la societat, així com l'assignació social de diversos aspectes com, per exemple, les activitats que han de fer o les possibilitats que poden arribar a tenir (Lamas, 1996, citat a Meza, 2018). En l'assignació d'atributs, doncs, es pot afirmar que el gènere esdevé un criteri bàsic de la organització social en la qual hi ha un repartiment desigual de rols i responsabilitats (Ortega, 2005, citat a Meza, 2018). Aquest fet dona lloc a una concepció androcèntrica, la qual es tradueix en una "jerarquització de poders", posicionant als homes com els agents dominants. Aquest fet es tradueix en què, a l'imaginari de valors de cada individu, quelcom dicta que allò masculí és desitjable, imitable, acceptable, normatiu. Així doncs, i en conseqüència, allò masculí estarà més valorat, millor retribuït i serà d'ordre superior (González, 2013, citat a Meza, 2018).

El fenomen anomenat "sostre de vidre" és un terme que posa de manifest l'existència d'obstacles que troben les dones per a arribar als llocs superiors de la jerarquia laboral (Gimeno, 2014). A conseqüència de factors com la cultura, l'educació o el condicionament del mercat laboral, les dones tenen dificultats per a ascendir als llocs directius.

Els obstacles que no permeten que la dona arribi a llocs de responsabilitat són diversos, per exemple, la tradició cultural de l'esport orientada exclusivament a l'home. També es pot afegir que l'esport és l'escenari ideal on es mostra la identitat masculina a través del contacte, l'agressió, i la competitivitat, donant lloc als estereotips associats al gènere. Un altre obstacle a ressaltar és que l'esport és un àmbit on la dona no ha aconseguit el nivell de reconeixement de l'home, i una mostra d'aquest fet és que la majoria de llocs de responsabilitat en les federacions esportives estan a càrrec d'homes.

Aquesta situació no és casual ni fortuïta, i és que, tal com s'ha esmentat en l'apartat «*Història de l'esport en perspectiva de gènere*», les dones han quedat relegades a un segon pla dins del context familiar, on la societat depositava les seves expectatives en què fossin mares i contraguessin matrimoni; estiguessin a la cura de la llar i es dediquessin única i exclusivament a la família. Així doncs, en l'esfera privada de l'individu, la dona queda reduïda a les tasques de la llar i la família, adoptant un rol que s'anomena **reproductiu**. En contraposició, les masculinitats desitjables, imitables, acceptables i normatives són les impulsores de la vida social, política i econòmica basades en la raó i l'habilitat vinculada a l'home, establint un rol **productiu** (Sánchez, 1986). A causa de la diferenciació de rols, ha esdevingut en la evolució històrica del treball una diferenciació del treball basada en el sexe, extrapolable al món esportiu.

La divisió sexual del treball, i la delimitació de les dones al treball domèstic i de cura, ha dificultat històricament l'accés i la permanència de les dones en el mercat laboral en condicions d'equitat amb els homes (Abasolo i Montero, 2004). Tot i que les dones, durant les últimes dècades, han incrementat la seva participació en el mercat laboral, assolint també majors nivells educatius, aquesta situació no s'ha acompanyat de millors condicions de permanència i de qualitat de l'ocupació, atès que segueixen restringides per exercir un doble paper en la societat -productiu i reproductiu-. Això fa que hagin de fer front a la inserció al mercat de treball remunerat d'una manera desigual i desfavorable (Barberà, Dema, Estellés i Devece, 2011).

A aquest efecte, resulta pertinent analitzar la discriminació laboral com conseqüència derivada de la divisió sexual del treball; per tant, de les respectives posicions socials ocupades per homes i dones en les estructures organitzacionals (Barberà, Ramos, Sarrió i Candela, 2002). Tot i que poden comptar amb les mateixes competències productives, les dones reben un tracte inferior pel que fa a les possibilitats d'obtenir feina o millors condicions de treball, tal com succeeix amb altres poblacions discriminades per raça, religió, preferència sexual, etc. (Guataquí, Baquero i Sarmiento, 2000). Fruit dels diferents tipus de discriminació es reforça la posició dominant dels homes en el mercat laboral. Això permet, a més, la segregació per gènere: les dones es troben concentrades en aquelles ocupacions que presenten una major inestabilitat, menor retribució i

menor reconeixement (Barberà et al., 2011). Així, la segregació per gènere esdevé una forma més de discriminació cap a les dones ja que, a l'associar un gènere als llocs de treball, es reafirma que aquells llocs amb una major participació de dones tenen menor valor social, influïent en un menor salari i frenant la carrera laboral (Barberà et al., 2002).

El primer plantejament davant l'efecte sostre de vidre, així com la seva conceptualització, es va realitzar l'any 1987 al llibre «*Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?*» En aquest text, les autores van posar de manifest com l'ambient executiu per a les dones és diferent al dels homes, ja que s'han d'enfrontar a obstacles en el camí per assolir càrrecs en l'estructura superior jeràrquica de les organitzacions.

«*És com si hi hagués una barrera transparent que els impedis accedir o ascendir per mecanismes no sempre visibles de discriminació, com si hi hagués un "sostre de vidre"*» (Ardanche i Celiberti, 2011)

L'estancament que pateixen les dones, així com la sensació de xocar amb barreres invisibles, signifiquen una desavantatge per a les dones, ja que no hi ha una explicació objectiva a les desigualtats salarials o d'ocupació (Bustos, 2002). Es reconeix, doncs, que les barreres que componen el sostre de vidre són subjectives, alimentades per aspectes relacionats amb estereotips de gènere (García i Riquelme, 2008).

Els aspectes que fan possible el sostre de vidre es cataloguen com externs i interns. Els aspectes interns s'associen al context cultural, les expectatives i les preferències de cada individu per conformar els rols socials de gènere (De Garay, 2013), que en la seva interacció afecten el desenvolupament laboral i frenen l'accés de les dones a càrrecs directius (García i Riquelme, 2008). D'altra banda, un dels aspectes externs que es comprenen és l'estil de lideratge femení, el qual és culturalment menys acceptat degut a què es considera menys efectiu (Fernández, López, Maeztu i Martín, 2010). En aquesta instància, en l'imaginari de l'ocupador, els homes inspiren: 1) major credibilitat en la presa de decisions, sota la creença de què són més racionals; 2) fomenten el compliment i la responsabilitat per part dels empleats; 3) promouen l'ordre dins de les organitzacions (García, 2006), permetent complir els objectius organitzacionals. En contraposició, i en l'imaginari de l'ocupador, l'estil de lideratge femení genera una sensació contrària, ja que s'entén com quelcom motivat per les emocions. Així, l'ocupador s'inclina a vincular més als homes en càrrecs directius, ja que es tendeix a pensar que tenen valors i aptituds afins amb la capacitat professional de l'exercici del poder (García i Riquelme, 2008). Així és com s'arriba a la idea que la direcció ha de ser ocupada per qui posseeix trets de masculinitat: «*Think manager, think male*» (Fernández et al., 2010). Sota aquest paradigma, si una dona vol accedir a un càrrec directiu, ha de tenir trets associats a la masculinitat.

A més, de nou en relació als rols de gènere i la divisió sexual del treball, les responsabilitats que les dones assumeixen a la llar i la cura familiar s'han de gestionar conjuntament al temps que ha de dedicar-se-li a un càrrec directiu (García, 2006), ja que l'empresari pressuposa que les dones tindran majors absències per l'atenció de la llar.

Així és com la tradició sociocultural passa a ser una norma implícita, condicionant a les dones a assumir uns rols lligats a l'àmbit familiar. Així doncs, la maternitat i les responsabilitats familiars i de la llar com una condició *sine qua non* són aspectes que frenen les dones en la seva carrera per aconseguir càrrecs de poder (Díez i Terrón, 2009). Cal afegir les expectatives socials en el rol de dona dedicada a la llar i als fills, poderoses a falta de nous models que permetin una vida independent lligada a l'èxit.

En conclusió, els factors socials i actitudinals (García i Riquelme, 2008) relacionats amb la cultura organitzacional, els estereotips de gènere i les responsabilitats familiars i de cura es converteixen en obstacles per a les dones a l'hora de créixer professionalment, sentenciant l'equitat de gènere.

Mitjans de comunicació

La desigualtat cap a l'esport femení als mitjans de comunicació és un fet, més visible encara en un context social on es cerca la igualtat efectiva entre homes i dones en tots els àmbits de la vida. L'esport és una de les seccions que ocupa més temps als informatius, equiparable a altres espais com ara la política o l'economia. Tot i l'evolució que ha viscut la presència de la dona en diferents àmbits durant els darrers anys, el tracte que rep l'esport femení als mitjans de comunicació no és el mateix que la cobertura mediàtica que reben els homes, quedant les dones amb una cobertura molt menor en comparació. Aquesta menor –o nul·la– visibilitat de les dones esportistes als mitjans de comunicació, és una de les conseqüències més rellevants que afavoreixen la desigualtat de gènere (Cañizares, 2019).

La recerca anomenada *Estudio sobre Género y Deporte en la Televisión*, realitzat pel Consejo Audiovisual de Andalucía (CAA) al 2008, posa de manifest la invisibilització de la dona a la televisió, i afirma que, tot i els avenços que s'han aconseguit en matèria d'igualtat de gènere a l'esport, les dones encara resten silenciades de cara a la societat en l'àmbit esportiu. Els assoliments femenins, així com els seus triomfs, passen desapercebuts en una societat on els esportistes són referents idolatrats, especialment a la infància i a la joventut. La recerca Estudio sobre Género y Deporte en la Televisión (2008) mostra que, després d'haver analitzat les notícies de 325 informatius de quatre operadores de televisió (tres públiques i una privada), es pot concloure una innegable discriminació cap a l'esport femení per part dels mitjans de comunicació.

Un exemple és el temps dedicat a l'esport femení a una emissora pública com és *La 2*. D'un total de 57:06:51 d'hores estudiades a la cadena pública, 51:04:39 es van destinar a l'emissió d'esport masculí, és a dir, un 89,43%. La resta, es va destinar tant per esport femení (2:49:28) com per esports mixtos (3:12:44). A continuació es mostra el Gràfic 2 per observar els resultats que es van trobar a l'estudi dut a terme pel Consejo Audiovisual de Andalucía:

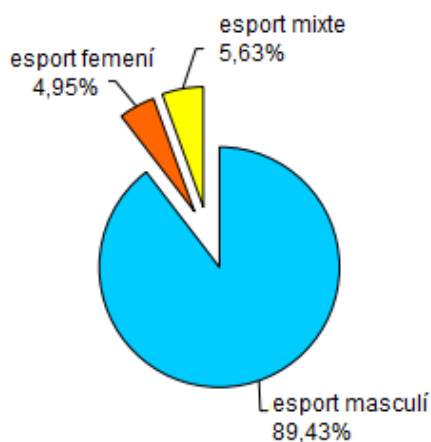


Figura 2. Temps dedicat als esports a la cadena pública *La 2*. Adaptat de Estudio sobre Género y Deporte en la Televisión, Consejo Audiovisual de Andalucía (2008).

Altres resultats que es van trobar també van posar de manifest la discriminació de les dones a l'esport, com per exemple, que de 24 hores de notícies, només es van dedicar 44 minuts a l'esport femení. No obstant, el motiu d'aquest temps tan baix no és la manca de notícies, ja que fets com l'obtenció de la plata o del bronze que van aconseguir Ana Carrascosa i Leire Iglesias pel judo espanyol no es van retransmetre. En relació a la natació femenina, el temps que es va dedicar a la seva emissió va ser de 58 segons, tenint en consideració que aquell període va coincidir amb esdeveniments com la proclamació de la campiona del món de natació femenina, Esther Núñez, o l'obtenció de les medalles d'or, plata i bronze de natació sincronitzada en el II Trofeig Mundial de natació sincronitzada a Rio de Janeiro l'any 2007.

A continuació, extret dels resultats de l'estudi de Gènere y Deporte que ha realitzat el Consejo Audiovisual de Andalucía, es mostren dues taules (Taula 2 i Taula 3) amb els esports més freqüents en el total d'emissions (138 h. 56') i els seus corresponents gràfics (Gràfic 3 i Gràfic 4):

Taula 3

Esports masculins més freqüents en el total d'emissions (138 h. 56').

Esport	Temps	Percentatge
Futbol	58:14:15	47,47%
Motociclisme	11:28:46	9,36%
Basquetbol	10:18:09	8,40%
Esport eqüestre	9:20:39	7,62%
Tennis	8:27:44	6,90%
Handbol	6:56:51	5,66%
Futbol Sala	3:08:31	2,56%
Pilota/Frontó	2:59:03	2,43%
Rugbi	1:48:27	1,47%
Ciclisme	1:39:47	1,36%
Automobilisme	0:44:29	0,60%

Adaptat de Estudio sobre Género y Deporte, Consejo Audiovisual de Andalucía (2008).

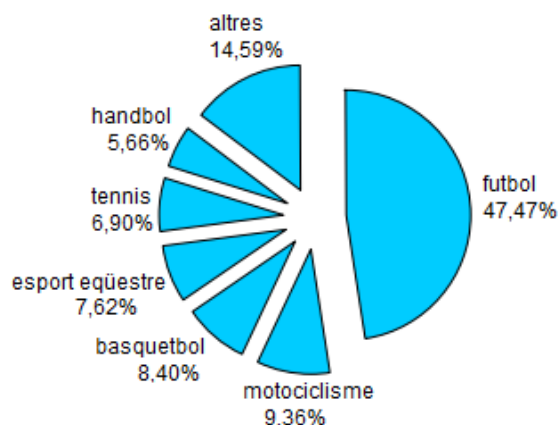


Figura 3. *Esports masculins més freqüents en el total d'emissions.* Adaptat de Estudio sobre Género y Deporte, Consejo Audiovisual de Andalucía (2008).

Taula 4

Esports femenins més freqüents en el total d'emissions (138 h. 56').

Esport	Temps	Percentatge
Basquetbol	3:16:07	49,56%
Voleibol	2:53:52	43,94%
Atletisme	0:13:29	3,41%
Gimnàstica	0:02:53	0,73%
Boxa	0:02:17	0,58%
Futbol	0:02:03	0,52%
Golf	0:01:32	0,39%
Natació	0:00:58	0,24%

Adaptat de Estudio sobre Género y Deporte, Consejo Audiovisual de Andalucía (2008).

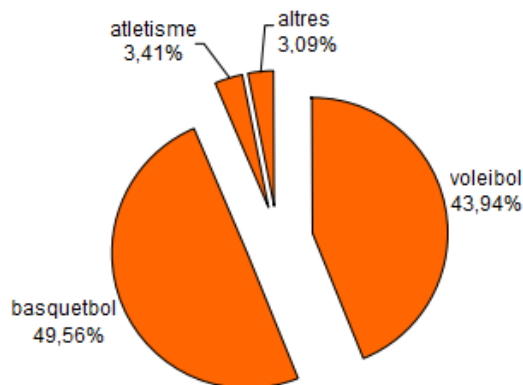


Figura 4. *Esports femenins més freqüents en el total d'emissions*. Adaptat de Estudio sobre Género y Deporte, Consejo Audiovisual de Andalucía (2008)

En els resultats obtinguts a l'estudi del Consejo Audiovisual de Andalucía, es pot observar la superioritat de les retransmissions d'esport masculí en comparació als esports femenins o mixtes a la cadena pública *La 2*. No obstant, aquests resultats no són aïllats, ja que la cadena privada *La Sexta*, segons el mateix estudi, reproduïx les xifres de *La 2*, amb la diferència que *La Sexta* no emet esports mixtos. En relació als esports que s'emeten, s'observa com, tot i que el futbol masculí ocupa quasi el 50% de la programació d'esports masculins, la resta d'esports tenen un temps d'emissió més o menys equilibrat. En contraposició, l'esport femení sembla estar dividit en voleibol i basquetbol, deixant molt poc temps d'emissió a altres esports com el futbol, l'atletisme o la natació.

A part de l'estudi dut a terme pel CAA al 2008, s'han donat altres situacions que posen de manifest la normalització de la discriminació de l'esport femení en les retransmissions televisives. Al 2003, la cadena *ESPN Sports* va retransmetre el torneig de bàsquet NCAA (*National Collegiate Athletic Association*); doncs, en un estudi longitudinal que es va fer a l'any 2010 per la Universitat de Califòrnia del Sud, els sociòlegs Messner i Cooky van trobar que la ESPN va dedicar 100 segments i més de 3 hores en el torneig masculí, mentre que van dedicar només 11 segments de càmera i 6 minuts i mig de retransmissió pel torneig femení.

No obstant, el temps de retransmissió dels esports no és la única manera de perpetuar la discriminació de gènere que pateixen les dones al món esportiu. Alguns estudis (Cooky i LaVoi, 2012; Flake, Dufur i Moore, 2012; Hyre, Chen i Larson, 2017) relacionen les retribucions que reben les esportistes femenines en funció de la cobertura mediàtica que reben, i és que les retribucions minven a mesura que el temps de cobertura mediàtica és menor. Un exemple d'aquesta afirmació es pot extraure de l'article de Flake, Dufur i Moore (2012), on els autors afirmen que el tennis és l'esport femení amb més cobertura mediàtica, i es relaciona amb què és l'esport millor pagat per a les dones. Aquest estudi, doncs, apunta a què 4 de les 5 esportistes femenines millors pagades són tennistes. Tot i així, i fent referència a l'afirmació anterior, a mesura que la cobertura mediàtica disminueix, la bretxa salarial de gènere es fa cada cop més notable.

Eva Cañizares (2019), advocada i mediatra esportiva, denuncia els estereotips i el sexisme que envolta a la premsa en relació a l'esport femení. La seva denúncia a les Jornades de Dret Esportiu al 2019 a Lleida en relació amb els mitjans de comunicació es recullen en tres punts:

- a) Els estereotips de bellesa
- b) Les referències sexistes com estereotip
- c) L'estereotip de representació en base a l'estatus vicari i referències a vida privada

Així doncs, l'advocada posa de manifest la poca quantitat de notícies que hi ha entorn amb l'esport femení, i denuncia que, quan les hi ha, aquestes es relacionen més amb la imatge física, l'atractiu sexual o la vida personal de l'esportista, que no pas amb la seva professionalitat. I és que es tracta d'un fet recurrent que les dones esportistes rebin més atenció mediàtica per assumptes privats, personals o d'imatge, que no pas pels seus assoliments esportius o la seva carrera d'esportista.

La situació actual de la dona esportista als mitjans de comunicació es troba impregnada de l'estereotip de bellesa, i és que la imatge d'esportista és un estereotip d'objecte sexual i de desig (Cañizares, 2019). Aquesta afirmació reforça les que ja va realitzar al seu moment Luis de la Cruz (2016) al seu assaig *Contra el running: corriendo hasta morir en la ciudad postindustrial*. L'advocada i medidora també s'assenyala a les referències sexistes com estereotip a la representació mediàtica de les esportistes, i és que, durant les notícies, es destaquen aspectes o detalls de les esportistes que, dins del context esportiu al qual es produeix, no tenen cap necessitat de ser objecte d'atenció informativa (Cañizares, 2019). Finalment, i segons el Projecte de Monitoreig Global dels Mitjans (GMMP, citat a Cañizares, 2019), les dones són citades en les notícies per una relació familiar quatre cops més (29%) que els homes (7%).

Seguint la mateixa línia, altres estudis que s'han cercat (Hyre, Chen i Larson, 2017) recolzen les afirmacions de Cañizares (2019), posant de manifest que, en competicions femenines, l'objecte d'atenció i reclam per l'audiència en les retransmissions televisades és el cos i l'aspecte físic de les esportistes professionals, enlloc de la tècnica o les habilitats esportives. Aquest fet exposa el desenvolupament d'una societat sexista que cosifica el cos femení i reclama la seva bellesa enlloc de valorar el treball i la dedicació de les esportistes professionals. No obstant, aquesta sexualització i explotació del cos de la dona als medis de comunicació pot afectar molt negativament a les persones que segueixen a aquestes esportistes com a models o referents a través dels mitjans de comunicació (Hanson, 2012).

Finalment, un altre estudi significatiu sobre la discriminació de gènere als mitjans de comunicació és la tesi realitzada per Clara Sainz de Baranda, la qual, en base a la seva recerca a la tesi, pot concloure les següents afirmacions:

- ✓ La temàtica principal de la premsa esportiva és el futbol masculí, en quantitat i qualitat. En un anàlisi longitudinal, la presència del futbol s'ha incrementat, donant lloc a una gran descompensació informativa respecte altres esports. Com a dada significativa que recull la tesi de Sainz de Baranda, en el 61% de notícies, l'esport central és el futbol masculí, seguit del basquetbol masculí en un 10,2%. Cap altre esport arriba a un percentatge superior al 3,6%.
- ✓ A excepció del futbol masculí, els èxits de cap altre esport no impliquen un seguiment constant a les pàgines dels diaris especialitzats.
- ✓ Si "l'esport rei" és el futbol, "l'esport reina" és el tennis. I és que aquesta afirmació segueix la línia dels estudis esmentats anteriorment de Flake, Dufur i Moore (2012). En aquesta afirmació, Sainz de Baranda afirma que, del total de les informacions protagonitzades per dones, un 29,35% són sobre tennis.
- ✓ La imatge de les dones que la premsa esportiva espanyola transmet està molt desequilibrada respecte als homes, ja que la dona és subjecte de notícies únicament en un 5,11% dels casos, mentre que l'home ho és el 92,24%.
- ✓ En el 63,95% dels titulars, allò que més abunda és el nom propi d'algun jugador masculí, mentre que, en el cas de les dones, suposa un 1,99% dels titulars.

NORMATIVA LEGAL

La normativa legal esportiva pel foment de la inclusió de la dona al món de l'esport recull dos documents especialment rellevants. En primer lloc, la Declaració de Brighton és el primer document que parla sobre el foment de la participació femenina en l'esport. El segon document rellevant és la Carta Olímpica, en vigor des del 9 d'octubre, que recull els principis de l'Olimpisme.

Declaració de Brighton

Durant la *I Conferència Internacional sobre l'Esport Femení i el Desafiament del Canvi*, celebrada a Brighton l'any 1994 i organitzada pel Consell d'Esports de Gran Bretanya, amb el suport del COI (Comitè Olímpic Internacional), es va signar la *Declaració de Brighton sobre la dona i l'esport* i va sorgir la creació del Grup de Treball Internacional sobre la Dona i l'Esport. El 1995, es va incloure l'esport en el Programa d'Acció de Beijing (paràgrafs 83, 107, 290) i després en el document de seguiment Beijing + 5, cinc anys més tard (Sever, 2005).

La Declaració de Brighton es tracta del primer document internacional sobre els principis pel foment de l'esport femení. El document es va dirigir a tots els governs, autoritats públiques, i organismes responsables de les polítiques esportives, així com de la implicació de la dona en l'àmbit esportiu. La Declaració assenyala la importància de la contribució femenina a l'esport, així com els beneficis que les dones poden rebre de practicar esport. A més de reconèixer que l'esport i l'activitat física formen un aspecte integral de la cultura de totes les nacions, el document també assenyala les desigualtats vigents a nivell de participació i oportunitats entre homes i dones, les quals es troben poc representades en un entorn predominant per homes. La Declaració de Brighton, doncs, va permetre establir una base sòlida per promoure un canvi en la voluntat de rectificació de les desigualtats entre homes i dones al món de l'esport a nivell internacional.

Després de la Conferència de Brighton es van convocar altres conferències internacionals. A la conferència de Windhoek (1998) es va aprovar el document "La crida a l'acció de Windhoek", la qual va més enllà d'un simple crida a una major participació de la dona en les activitats i organitzacions esportives: fa de l'esport un mitjà per assolir objectius més amplis en matèria de salut, educació i drets humans (Sever, 2005). La conferència de Montreal (2002), es va aprovar el Comunicat de Premsa de Montreal i "El conjunt d'instruments de Montreal", i es pretenia integrar l'esport en projectes de desenvolupament comunitari, en campanyes d'informació sobre la salut i altres temes, així com en campanyes nacionals de promoció de l'equitat de gènere i dels drets humans, seguint la línia de la conferència anterior de Windhoek.

A la conferència de Kumamoto (2006) es va aprovar el "Compromís de Kumamoto per a la col·laboració" i a la conferència de Sídney (2010) es va aprovar el "Tablero Marcador de Sídney". Totes aquestes conferències, amb els seus respectiu documents aprovats, es van centrar en promoure l'avenç de la Declaració de Brighton.

Amb la Declaració de Brighton es van aconseguir universalitzar els principis fonamentals que promouen la igualtat i la equitat en la societat i en l'esport amb la definició de noves línies d'actuació per tal d'assegurar un avenç significatiu en els esports a nivell social i de drets humans i promulgant que els estats i els governs han de vetllar per respectar les disposicions de la Carta de les Nacions Unides, la Declaració Universal sobre els Drets Humans i la Convenció de les Nacions Unides sobre la eliminació de totes les formes de discriminació cap a les dones.

Els objectius que va defensar la Declaració de Brighton van ser els següents (Sever, 2005):

- L'equitat de gènere en la societat i l'esport.
- La planificació, el disseny i la gestió d'instal·lacions esportives que responguin a les necessitats de la dona.
- El lideratge, incloent un major nombre de dones entrenadores, assessores i àrbitres.

- Programes d'educació, formació i de desenvolupament des de la perspectiva de gènere.
- Esforços en matèria d'informació i recerca sobre la dona i esport.
- L'assignació de recursos a dones esportistes i als programes destinats a incrementar la participació de la dona en l'esport.
- La cooperació nacional i internacional, així com l'intercanvi de coneixements i experiències.

No va ser fins l'any 1998 que es va celebrar la *II Conferència Mundial sobre la Dona i l'Esport* a Namíbia, on es va insistir en la necessitat de cooperació i coordinació entre tots els agents i responsables de les qüestions que afecten a les dones, així com en el seu reconeixement de l'esport com la base pel progrés de la població femenina. A més, s'estableix que les accions es dirigeixin a millorar els mecanismes de coordinació internacionals.

Posteriorment, a l'any 2002, es va celebrar la *III Conferència Mundial sobre la Dona i l'Esport* a Canadà, i la *IV Conferència* es va celebrar a l'any 2008 a Jordània.

A l'any 2003, a Suïssa, es va signar la Declaració de Macolin sobre el paper de l'esport en el desenvolupament i, posteriorment, es va crear una plataforma internacional. Aquesta reuneix representants de l'ONU, de federacions esportives nacionals i internacionals, d'ONGs i d'altres entitats esportives. La Declaració de Macolin declara l'esport com un dret humà. No obstant, tot i que la Declaració de Macolin insta a incloure a les dones i als altres grups minoritaris en les iniciatives esportives, fent especial ressò en la necessitat d'eliminar els estereotips de gènere, encara no es reconeix la naturalesa generitzada i inclusiva de l'esport (Sever, 2005).

Carta Olímpica

La Carta Olímpica és la codificació dels principis fonamentals de l'Olimpisme, de les normes i dels texts d'aplicació adoptats pel Comitè Olímpic Internacional. Tanmateix, aquest document regeix el funcionament i l'organització del Moviment Olímpic. Cal remarcar, per tal d'entendre la seva estructura, que a la Carta Olímpica, vigent des del 9 d'octubre de 2018, es compona per 6 capítols:

Capítol I – El Moviment Olímpic

Capítol II – El Comitè Olímpic Internacional (COI)

Capítol III – Les Federacions Esportives Internacionals

Capítol IV – Els Comitès Olímpics Nacionals

Capítol V – Els Jocs Olímpics

Capítol VI – Mesures i sancions, procediments disciplinaris i resolució de conflictes

La Carta Olímpica, doncs, també inclou punts a tenir en consideració en promoció de la igualtat i de la no-discriminació:

- En els Principis Fonamentals de l'Olimpisme, el punt 4 parla sobre la no-discriminació: *“La pràctica esportiva és un dret humà. Tota persona ha de tenir la possibilitat de practicar esport sense discriminació de cap tipus i dins de l'esperit olímpic, que exigeix comprensió mútua, esperit d'amistat, solidaritat i joc net”*.
- Seguint dins dels Principis Fonamentals de l'Olimpisme, l'article 6 especifica que *“el gaudi dels drets i llibertats establerts en la Carta Olímpica, han de garantir-se sense cap tipus de discriminació, ja sigui per raó de raça, color, sexe, orientació sexual, idioma, religió, opinió política o d'altra tipus, origen nacional o social, riquesa, naixement o qualsevol altra condició”*.

- Com a Missió i Funció del COI, dins del Capítol I, l'article 6 s'oposa a tot tipus de discriminació que afecti al Moviment Olímpic.
- Dins també de la Missió i funció del COI, en el Capítol I, es recull l'article 8, el qual proposa *“estimular i recolzar la promoció de les dones en l'esport, a tots els nivells i a totes les estructures, amb l'objectiu de portar a la pràctica el principi d'igualtat entre homes i dones”*.
- Dins del Capítol II, en l'acceptació de nous membres al COI, durant la cerimònia, els nous membres es comprometen a complir les seves obligacions, prestant el següent jurament: *«Havent estat distingit amb l'honor de formar part del Comitè Olímpic Internacional i de representar-lo, plenament conscient de les responsabilitats que en aquesta condició, em comprometo a servir al Moviment Olímpic amb totes les meves facultats, a respectar i fer respectar totes les disposicions de la Carta Olímpica i les decisions del COI, que consideraré inapel·lables, a atènyer-me al codi d'ètica, a romandre aliè a tota influència política o comercial i a qualsevol consideració de raça o religió, a lluitar contra tota forma de discriminació i a defensar en totes les circumstàncies els interessos del Comitè Olímpic Internacional i del Moviment Olímpic»*.
- Dins del Capítol IV, i dins de l'establiment de les funcions dels Comitès Olímpics Nacionals, el punt 2.5 insta a actuar contra tot tipus de discriminació i violència a l'esport.
- Finalment, dins del Capítol V (punt 44.4), s'estableix que un Comitè Olímpic Nacional només inscriure competidors seguint les recomanacions d'inscripció de les federacions esportives nacionals. Si el Comitè Olímpic Nacional aprova les inscripcions, les transmetrà al Comitè Organitzador dels Jocs Olímpics, que ha de justificar recepció. Els Comitès Olímpics Nacionals han d'investigar la validesa de les inscripcions proposades per les federacions esportives nacionals i assegurar que ningú ha estat rebutjat per raons racials, religioses o polítiques ni per qualsevol un altre tipus de discriminació.

Normativa a la Unió Europea

La normativa Europea en termes d'igualtat és extensa i clara, cercant com a principal objectiu la no-discriminació i la igualtat efectiva entre homes i dones. La legislació actual europea, així com la jurisprudència i tots els Tractats europeus s'han modificat i han anat evolucionant amb el pas dels anys per tal d'adaptar-se a la necessitat creixent de regulació en la matèria d'igualtat, i és que la igualtat és un dret fonamental per a totes les persones que encara necessita ser treballat.

La Unió Europea es fonamenta en un conjunt de valors, entre els quals es troba la igualtat la seva promoció, tractats en els articles 2 i 3, apartat 3, del Tractat de la Unió Europea (TUE). La cerca i la promoció de la igualtat efectiva entre homes i dones també es recull a l'article 21 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. A més, l'article 8 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE) també atorga a la Unió la tasca d'evitar o d'eliminar les desigualtats entre homes i dones, així com promoure la seva igualtat a través de totes les seves accions (integració de la dimensió de gènere). La Unió Europea i els Estats membres, doncs, estan compromesos a través de la Declaració número 19 annexa a l'Acta Final de la Conferència Intergovernamental que va adoptar el Tractat de Lisboa, a «combatre la violència domèstica en totes les seves formes [...], prevenir i castigar aquests actes delictius i [...] donar suport i protecció a les víctimes».

Un dels documents més importants de la Unió Europea en matèria d'igualtat en l'esport és la Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local, aprovada a l'any 2006 i destinada als governs locals i regionals d'Europa, recollint l'esport en el seu article 20 sobre la *cultura, esport i temps lliure*. Els signataris d'aquesta Carta es comprometen a implementar i promoure mesures que permetin: assegurar a dones, homes, nois i noies el benefici d'un igual accés a les instal·lacions i a les activitats esportives, culturals i de temps lliure; animar a dones, homes, nois i noies a participar en igualtat en esports i en les activitats culturals, incloses aquelles que tradicionalment han estat considerades com «femenines» o «masculines» i animar a les associacions artístiques, culturals i esportives a promoure activitats culturals i esportives que critiquin una visió estereotipada de les dones i dels homes, entre d'altres.

No obstant, a més de la Carta Europea, hi ha un ampli recull de legislació, jurisprudència i Tractats a la Unió Europea que vetllen per la igualtat efectiva entre homes i dones.

Legislació en matèria d'igualtat entre homes i dones

Els principals Actes Legislatius que presenta la Unió Europea en matèria d'igualtat entre homes i dones s'exposa a continuació:

- Directiva 79/7 / CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social;
- Directiva 92/85 / CEE del Consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància;

² Aquesta Directiva de refosa també deroga la Directiva 76/207 / CEE, modificada per la Directiva 2002/73 / CE.

³ Resolució del Parlament Europeu, de 24 de maig de 2012, amb recomanacions destinades a la Comissió sobre l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per una mateixa feina o per a un treball d'igual valor (DO C 264E de 2013.09.13, pàg. 75).

- Directiva del Consell 2004/113 / CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament;
- el 2006, es van derogar diversos actes legislatius que van ser substituïts per la Directiva 2006/54 / CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació (refosa)²: aquesta Directiva defineix la discriminació directa, la discriminació indirecta, l'assetjament i l'assetjament sexual i insta així mateix als empresaris a adoptar mesures preventives per lluitar contra l'assetjament sexual, endureix les sancions en cas de discriminació i preveu la creació, en els Estats membres, d'organismes encarregats de promoure la igualtat de tracte entre dones i homes; actualment, el Parlament treballa en la revisió d'aquesta Directiva pel que fa a les disposicions sobre la igualtat de retribució³ i ha aprovat un informe d'aplicació sobre la base de diversos estudis encarregats pel Servei d'Estudis del Parlament Europeu;
- Directiva 2010/18 / UE del Consell, de 8 de març de 2010, per la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per Business europe, la UEAPME, el CEEP i la CES, i es deroga la Directiva 96 / 34 / CE;
- Directiva 2010/41 / UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma, i per la qual es deroga la Directiva 86/613 / CEE del Consell;
- Directiva 2011/36 / UE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 abril de 2011, relativa a la prevenció i lluita contra el tràfic d'éssers humans i a la protecció de les víctimes i per la qual se substitueix la Decisió marco 2002/629 / JAI del Consell: aquesta Directiva disposa l'aproximació de les sancions per la tracta d'éssers humans en els diferents estats membres i de les mesures de suport destinades a les víctimes, i demana als Estats membres que estudiïn «l'adopció de mesures per tipificar penalment l'ús de serveis que són objecte d'explotació [...] sabent que la persona és víctima de [la tracta] », per tal de descoratjar la demanda; també crea la funció de Coordinador de la Unió per a la lluita contra el tràfic d'éssers humans;
- Directiva 2011/99 / UE del Parlament Europeu i del Consell, de 13 de desembre de 2011, per la qual es crea l'ordre europea de protecció, «destinada a protegir una persona contra actes delictius d'una altra que puguin posar en perill la seva vida , la seva integritat física o psicològica i la seva dignitat, la seva llibertat individual o la seva integritat sexual », i es faculta a una autoritat competent d'un altre Estat membre per mantenir la protecció de la persona en el territori d'aquest altre Estat membre; aquesta Directiva es veu reforçada pel Reglament (UE) número 606/2013 del Parlament Europeu i del Consell, de 12 de juny de 2013, relatiu al reconeixement mutu de mesures de protecció en matèria civil, que garanteix el reconeixement d'aquestes mesures en tota la Unió;
- Directiva 2012/29 / UE del Parlament Europeu i del Consell, de 25 d'octubre de 2012, per la qual s'estableixen normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de delictes, i per la qual se substitueix la Decisió marc 2001/220 / JAI del Consell.

Jurisprudència de la UE en igualtat entre homes i dones

El Tribunal de Justícia també ha exercit un important paper en la promoció de la igualtat entre homes i dones, realitzant sentències que afavoreixen a la promoció de la igualtat efectiva. A continuació es detallen les sentències més rellevants al respecte:

- La sentència *Defrenne II* de 8 d'abril de 1976 (assumpte C-43/75): es reconeix l'efecte directe del principi de la igualtat de retribució per a homes i dones, declarant que és aplicable no només a l'actuació pública, sinó també als convenis de caràcter col·lectiu per regular el treball per compte d'altri;
- La sentència *Bilka* de 13 de maig de 1986 (assumpte C-170/84): es reconeix que una mesura que exclou als treballadors a temps parcial d'un règim de pensions professional constitueix una «discriminació indirecta», resultant contrària a l'anterior article 119 del Tractat constitutiu de la Comunitat Econòmica Europea en el cas de què afectés a un nombre superior de dones que d'homes, llevat que pogués demostrar-se que l'exclusió es basava en factors objectivament justificats i aliens a tota discriminació per raó de sexe;
- La sentència *Barber* de 17 de maig de 1990 (assumpte C-262/88): es decideix que totes les formes de pensions professionals constitueixen una retribució a efectes de l'antic article 119, per la qual cosa els és aplicable el principi de la igualtat de tracte. En aquesta sentència, es dictamina que els treballadors, siguin del sexe que siguin, han de gaudir dels seus drets en matèria de pensions de jubilació o de supervivència a la mateixa edat;
- La sentència *Marschall* de 11 de novembre de 1997 (assumpte C-409/95): en aquesta sentència són vàlides les mesures positives a favor de candidates femenines en els sectors d'activitat en què les dones són menys nombroses que els homes, sempre que no s'arribi a una concessió automàtica i que els candidats masculins no quedin exclosos de l'examen de la seva candidatura, sempre determinant la seva compatibilitat amb les normes comunitàries.
- La sentència *Test-Achats* d'1 de març de 2011 (assumpte C-236/09): es declara invàlid l'article 5, apartat 2, de la Directiva del Consell 2004/113 / CE per ser contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament; en conseqüència, s'ha d'aplicar el mateix sistema de càlcul actuarial a homes i dones en el moment de determinar les primes i les prestacions a l'efecte d'assegurances;
- La sentència *Korwin-Mikke* de 31 de maig de 2018 (assumptes T-770/16 i T-352/17): el Tribunal, en anul·lar les sancions que el Parlament Europeu havia imposat al diputat polonès d'extrema dreta Janusz Korwin-Mikke per una sèrie de polèmiques declaracions formulades en el Ple, va afirmar en la seva decisió que, mentre la llibertat d'expressió constitueix un dret fonamental d'obligada protecció, el Parlament, de conformitat amb el seu propi Reglament intern, només pot «sancionar les manifestacions dels parlamentaris en el cas que aquestes obstaculitzin el bon funcionament del Parlament o representin un seriós perill per a la societat, com passa amb les crides a la violència o a l'odi racial»; en aquest sentit, fa poc s'ha modificat el Reglament intern, adoptant la Taula el 2 de juliol de 2018 el Codi de comportament apropiat dels diputats al Parlament Europeu en l'exercici de les seves funcions com a annex al nou Reglament intern.

Plans de Treball de la Unió Europea per a l'Esport

Anteriorment a l'any 2009, no figurava en els Tractats de la Unió Europea cap competència jurídica específica en matèria d'esport. En conseqüència, la Comissió va establir les bases d'una política per a l'esport amb el Llibre Blanc sobre l'esport de 2007 i el Pla d'Acció «Pierre de Coubertin» en 2008 (Iskra, 2018).

Amb el Tractat de Lisboa, la Unió Europea va adquirir una competència específica en matèria d'esport. L'article 6e), del Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE) confereix a la Unió la competència per dur a terme accions per tal de donar suport o complementar les accions dels Estats membres en l'àmbit de l'esport, mentre que l'article 165.1, del TFUE descriu detalladament la política d'esport, declarant que la Unió «contribuirà a fomentar els aspectes europeus de l'esport, tenint en compte les seves característiques específiques, les seves estructures basades en el voluntariat i la seva funció social i educativa». L'article 165.2 estableix que l'acció de la Unió s'ha d'encaminar a «desenvolupar la dimensió europea de l'esport, promovent l'equitat i l'obertura en les competicions esportives i la cooperació entre els organismes responsables de l'esport, i protegint la integritat física i moral dels esportistes, especialment la dels més joves».

L'existència d'una nova competència específica en els Tractats ofereix noves oportunitats d'intervenció de la Unió Europea en l'àmbit de l'esport. La Unió Europea treballa per assolir els objectius d'una major equitat i obertura a les competicions esportives, així com una major protecció de la integritat física i moral dels esportistes, alhora que té en compte l'especificitat de l'esport. L'abast és dels següents àmbits: 1) la funció social de l'esport; 2) la seva dimensió econòmica; i 3) el marc polític i jurídic del sector de l'esport.

Aquestes competències han tingut un impacte significatiu, com ara el desenvolupament, per part del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, d'una jurisprudència amb repercussions importants en el món de l'esport, com ara el cas Bosman, un cas de dret comunitari europeu, en el qual un futbolista belga va demandar llibertat d'acció al seu club en finalitzar el seu contracte, forçant a la Unió d'Associacions Europees de Futbol (UEFA) a canviar diverses de les seves normes.

A més, la Unió Europea ha exercit les seves competències de Dret indicatiu (*soft law*), mitjançant els seus respectius programes de finançament, en àmbits estretament relacionats amb l'esport com l'educació, la salut i la integració social.

Dins de la formulació de diverses polítiques de la Unió Europea en matèria esportiva, trobem el Pla de Treball de la Unió Europea per a l'Esport, el qual constitueix el document més important de la política europea en matèria d'esport. El primer Pla va ser aprovat pel Consell en la seva Resolució de 20 de maig de 2011⁴, i el segon, el 21 de maig de 2014⁵. El Pla 2014-2017 contemplava tres prioritats: la integritat de l'esport, la seva dimensió econòmica i la relació entre l'esport i la societat. Per tal d'abordar aquests temes prioritaris, els Estats membres i la Comissió van establir cinc grups d'experts encarregats, respectivament, les trampes als partits, la bona governança, la dimensió econòmica de l'esport, l'activitat física beneficiosa per a la salut i el desenvolupament de recursos humans en el món de l'esport (Iskra, 2018).

⁴Resolució del Consell i dels Representants dels Governos dels Estats membres, reunits en el si del Consell, relativa al Pla de Treball Europeu per a l'Esport per a 2011-2014, DO C 162 de 1.6.2011, pàg. 1.

⁵Resolució del Consell i dels Representants dels Governos dels Estats membres, en el si del Consell, de 21 de maig de 2014, relativa al Pla de Treball de la Unió Europea per a l'Esport (2014-2017), DO C 183 de 2014.06.14, pàg. 12.

Seguint a Iskra (2018) i les fitxes temàtiques sobre la Unió Europea en matèria esportiva, el 23 de maig de 2017, el Consell d'Educació, Joventut, Cultura i Esport, en la sessió dedicada a l'esport, va adoptar el nou Pla de Treball de la Unió Europea per a l'Esport (2017-2020)⁶. Els objectius generals, similars a l'anterior Pla de Treball 14-17, són els següents:

- La integritat de l'esport, amb especial èmfasi en la bona governança, la protecció dels menors, la lluita contra la compra de partits, el dopatge i la corrupció;
- La dimensió econòmica, amb especial èmfasi en la innovació en l'esport, i l'esport i el mercat únic digital;
- L'esport i la societat, amb especial èmfasi en la integració social, els entrenadors, els mitjans de comunicació, el medi ambient, la salut, l'educació i la diplomàcia esportiva.

A diferència de l'anterior Pla de Treball, no obstant, en el Pla de Treball 17-20 es creen dos grups d'experts (que abordaran la integritat i les capacitats, d'una banda, i el desenvolupament de recursos humans en l'esport, de l'altra), en lloc dels cinc de l'anterior Pla de Treball, i s'establiran nous mètodes de treball, com les reunions d'agrupacions específiques.

⁶Resolució del Consell i dels Representants dels Governos dels Estats membres, reunits en el si del Consell, relativa al Pla de Treball Europeu per a l'Esport (1 de juliol de 2017 - 31 de desembre de 2020), DO C 189 de 15.6 2017, pàg. 5

Normativa vigent a Espanya

En aquest apartat es duu a terme una revisió de la normativa vigent a Espanya en matèria d'esport professional. La legislació que es revisa és la següent:

- Constitució Espanyola del 1978
- Estatut de Treballadors
- Llei 10/1990, de 15 d'octubre, de l'Esport
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 19/2007, de 11 de juliol, contra la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància a l'esport
- Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social
- Reial Decret 1006/1985, de 26 de juny, pel qual es regula la relació laboral especial dels esportistes professionals
- Reial Decret 1835/1991, de 20 de desembre, sobre Federacions esportives espanyoles
- Reial Decret 1251/1999, de 16 de juliol, sobre Societats Anònimes Esportives
- Reial Decret 287/2003, de 7 de març, pel qual s'integra al Règim General de la Seguretat Social als esportistes professionals
- Reial Decret 971/2007, de 13 de juliol, sobre esportistes d'alt nivell i d'alt rendiment
- Reial Decret 203/2010, de 26 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament de prevenció de la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància a l'esport

La Constitució espanyola de 1978 s'estableix com la norma suprema d'ordenament jurídic en l'Estat Espanyol, a la qual es troben subjectes tots els poders públics i tots els ciutadans d'Espanya. Per aquest motiu, l'abordament de la Constitució és essencial per saber què recull la màxima autoritat a nivell legislatiu sobre el tema estudiat en aquesta recerca.

El document de la Constitució recull dos articles en contra de la discriminació davant la llei i el treball. Així doncs, en matèria d'igualtat de gènere i no-discriminació, es troben recollits al capítol segon de la Constitució de 1978, de drets i llibertats, els següents articles:

Article 14, el qual refereix que *«els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social»*.

Article 35.1, el qual estima que *«tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe»*.

En addició, si es recull la evolució de la normativa reguladora de l'esport a Espanya, durant el període previ a la Constitució (1978), la normativa que regulava l'esport professional eren, d'una banda, la Llei d'Educació Física de 1961, i d'altra, l'Estatut Orgànic de la Delegació d'Educació Física i Esports, que data de l'any 1945. No obstant, després de la Constitució del 78 es plantegen nous reptes pel foment de l'educació sanitària, l'educació física i de l'esport, recollits a l'article 43 de la Constitució, concretament, el 43.3:

1. *Se reconoce el derecho a la protección de la salud.*
2. *Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto.*
3. *Los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte. Asimismo, facilitarán la adecuada utilización del ocio.*

Abans dels anys 70, la norma situava a l'esportista fora de la legislació laboral, de manera que tots els conflictes de caire laboral anaven a càrrec dels òrgans federatius, enlloc de les jurisdiccions laborals. En aquesta època és quan s'inicia el procés d'inclusió laboral dels esportistes professionals. També, durant aquesta dècada i degut a què la jurisprudència va començar a considerar als esportistes professionals dins de l'àmbit laboral –*especialment als futbolistes vinculats amb contractes de treball*–, les normes reguladores de l'esport professional van anant adquirint més importància. Així doncs, es va regular la matèria en la Llei General de la Cultura Física i l'Esport, de 1980. No obstant, per la mateixa evolució social del fenomen esportiu durant la dècada dels 90, es va substituir la Llei General de la Cultura Física i l'Esport per la Llei 10/1990, de 15 d'octubre, de l'Esport, la qual esmena:

«L'esport es constitueix com un element fonamental del sistema educatiu i la seva pràctica és important en el manteniment de la salut i, per tant, és un factor corrector dels desequilibris socials que contribueix al desenvolupament de la igualtat entre ciutadans, crea hàbits que afavoreixen la inserció social i, així mateix, la seva pràctica en equip fomenta la solidaritat. Tot això conforma l'esport com un element determinant de la qualitat de vida i la utilització activa i participativa del temps d'oci a la societat contemporània».

Una altra llei molt rellevant a Espanya és la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones. La Llei Orgànica 3/2007 recull en el seu article 29:

- 1. Tots els programes públics de desenvolupament de l'esport incorporaran l'efectiva consideració del principi d'igualtat real i efectiva entre dones i homes en el seu disseny i execució.*
- 2. El Govern promourà l'esport femení i afavorirà l'efectiva obertura de les disciplines esportives a les dones, mitjançant el desenvolupament de programes específics en totes les etapes de la vida i en tots els nivells, inclosos els de responsabilitat i decisió.*

D'acord amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, el govern ha de promoure l'esport femení i afavorir la inclusió de les dones a les diferents disciplines esportives, mitjançant el desenvolupament de programes específics en totes les etapes de la vida i en tots els nivells. Aquesta norma va suposar un punt d'inflexió a nivell normatiu, ja que es passa de la voluntat a l'obligatorietat de respectar el principi d'igualtat en tots els àmbits de la societat, inclòs l'esport. Després de l'aprovació d'aquesta llei, el Consejo Superior de Deportes, al gener de 2009, en el seu paper de gestor públic de l'esport a Espanya, i partint dels principis inclosos en la Declaració de Brighton sobre la dona i l'esport, va impulsar el *Manifest per la igualtat i la participació de la dona en l'esport* dins de les actuacions del Pla integral de promoció de l'esport i l'activitat física. En aquest document, i de forma expressa, es parla per primer cop de perspectiva de gènere a l'esport a nivell Estatal. El Manifest recull que l'esport i l'activitat física, per la seva potencialitat educativa i mediàtica, constitueixen un motor de canvi social i contribueixen a la promoció de la igualtat entre dones i homes. I com a mesures a posar en marxa, es concreten les següents:

- Utilitzar les possibilitats que ofereix l'esport com a vehicle de formació de les persones i com a transmissor de valors, amb la finalitat de superar prejudicis i estereotips que impedeixen a les dones i als homes desenvolupar-se segons les seves expectatives personals i el seu potencial individual.
- Incloure la perspectiva de gènere en les polítiques de gestió de l'activitat física i l'esport per a garantir la plena igualtat d'accés, participació i representació de les dones, de totes les edats i condició, en tots els àmbits i a tots els nivells: com a practicants, gestores, dirigents, entrenadores, tècniques, àrbitres, jutgesses, periodistes i investigadores.

- Introduir el principi d'igualtat d'oportunitats com una màxima de qualitat en la gestió dins de la responsabilitat social corporativa de totes aquelles institucions o entitats relacionades amb l'activitat física i l'esport.
- Facilitar l'accés i promoció de les dones en l'esport de competició, afavorint la seva incorporació i reconeixement esportiu i social en l'alt rendiment i possibilitant la conciliació de la seva formació acadèmica, desenvolupament personal i professional.
- Fomentar l'ús d'estratègies coeducatives en l'àmbit escolar i esportiu, així com contextos de participació i pràctica que facilitin la incorporació de noies i de nois a tota mena d'activitats com a hàbit permanent.
- Assegurar la formació amb perspectiva de gènere dels i les professionals de l'activitat física i de l'esport, d'acord amb les exigències que estableix la normativa legal vigent per als diferents nivells: universitari, formació professional, ensenyaments tècnics i cursos de formació permanent.
- Promoure la recerca en matèria de dona i esport amb la finalitat que serveixi de suport a polítiques d'igualtat efectives en l'esport, així com per a l'aplicació de programes i elaboració d'eines i altres materials que permetin avançar cap a una activitat física i esportiva cada vegada més equitativa.
- Donar suport a la formació de xarxes i equips multidisciplinaris en l'àmbit esportiu on els/les professionals experts/as en igualtat i en esport intercanviïn els seus coneixements i experiències per a afavorir la igualtat i eliminar les barreres que encara la dificulten.
- Reflectir en els mitjans de comunicació una imatge positiva de les dones en l'esport, diversificada, exempta d'estereotips de gènere i com a models d'èxit personal, professional i social.
- Encoratjar a patrocinadors perquè donin suport a l'esport femení en el seu conjunt i els programes que potenciïn la pràctica esportiva de les dones.
- Establir des de l'àmbit de l'activitat física i l'esport línies coordinades d'actuació entre institucions i organismes nacionals i internacionals que s'ocupen de promoure la igualtat entre dones i homes, amb la finalitat d'optimitzar els programes i les accions.

A banda de la regulació en matèria d'igualtat de gènere a Espanya i, en concret, en igualtat en l'àmbit esportiu, cal estudiar també la legislació en matèria laboral que regula als esportistes professionals i l'esport professional.

En primer lloc, el Reial Decret 1251/1999, de 16 de juliol, sobre societats anònimes esportives, mostra punts clau en allò que s'entén per esport professional.

L'article 1 sobre Societats Anònimes Esportives recull:

1. *Els clubs, o els seus equips professionals, que participin en competicions esportives oficials de caràcter professional i àmbit estatal hauran d'ostentar la forma de societat anònima esportiva en els termes i en els casos establerts en la Llei 10/1990, de 15 d'octubre, de l'Esport, les disposicions transitòries del Reial Decret 1084/1991, de 5 de juliol, i en el present Reial Decret.*
2. *En la denominació social d'aquestes societats s'inclourà l'abreviatura SAD.*
3. *Les societats anònimes esportives només podran participar en competicions oficials professionals d'una sola modalitat esportiva.*

A l'actualitat, hi ha 4 clubs a Espanya que no són societats anònimes esportives: el Futbol Club Barcelona, el Reial Madrid, l'Osasuna i l'Athletic Club de Bilbao. El principal motiu és que, a l'any 1990, aquests clubs van presentar un saldo patrimonial positiu des de la temporada 1985/1986, per tant, no van estar obligats a convertir-se en una SAD. Hi ha diferències entre una SAD i un Club, principalment en l'ànim de lucre, les juntes directives o el poder dels socis. No obstant, una

de les diferències més rellevants és que aquests quatre clubs no han de pagar l'impost de societats.

El RD 1251/1999, de 16 de juliol, té més rellevància de la que pot semblar *a priori*. I és que aquest Reial Decret, en el seu article 2. Objecte Social, contempla:

1. *Les societats anònimes esportives tindran com a objecte social la participació en competicions esportives de caràcter professional i, si escau, la promoció i el desenvolupament d'activitats esportives, així com altres activitats relacionades o derivades d'aquesta pràctica.*
2. *Les societats anònimes esportives establiran en els seus Estatuts el seu objecte social, dins del marc expressat en l'apartat anterior.*
3. *Únicament podran constituir-se societats anònimes esportives quan el seu objecte social principal resulti legalment possible a Espanya, per existir competició professional en aquesta modalitat esportiva.*

En aquest punt, es menciona que són objecte de transformar-se en societats anònimes esportives aquells clubs o equips professionals que participin en competicions esportives oficials de caràcter professional i àmbit estatal. El fet de remarcar les competicions esportives professionals ens duu a qüestionar quines són les competicions i lligues professionals que marca la llei, i per això, s'ha de tenir en consideració la disposició addicional sisena de competicions professionals, la qual estableix:

A l'efecte del que es preveu en les disposicions addicionals i transitòries de la Llei de l'Esport, són competicions de caràcter professional i àmbit estatal, les actualment existents en les modalitats esportives de futbol i bàsquet:

Primera i segona divisió A de futbol.

Primera divisió masculina de bàsquet, denominada lliga ACB.

Aquesta disposició addicional del RD 1251/1999, doncs, atribueix la categoria de competicions professionals aquelles on participin primera i segona divisió A de futbol, i primera divisió masculina de basquetbol, deixant constància que els únics esports professionals per llei són el futbol i el basquetbol en les seves categories masculines. Tot i que no especifiqui la categoria que pogués competir en futbol, cal destacar que el RD 1251/1999 és una modificació de l'anterior Reial Decret 1084/1991, de 5 de juliol, publicat al BOE número 168 a data de 15 de juliol del 1991, i és que en aquell moment, a l'any 1991 no existia categoria femenina de primera i segona divisió A de futbol. Per tant, el Reial Decret 1251/1999 és el que categoritza com a esport professional només al futbol i al basquetbol en les seves categories masculines.

En segon lloc, i en referència als esportistes professionals, és el Reial Decret 1006/1985, de 26 de juny, el qual regula la relació laboral especial dels esportistes professionals. L'article 1.2 del RD 1006/1985, de 26 de juny, fa al·lusió als esportistes professionals com «*aquells qui, en virtut d'una relació establida amb caràcter regular, es dediquen voluntàriament a la pràctica de l'esport i dins de l'àmbit de l'organització i direcció d'un club o entitat esportiva a canvi d'una retribució*».

En relació als esportistes professionals, es contempla a la Llei 10/1990 article 53.e) la seva inclusió al règim de la Seguretat Social. La regulació de la Seguretat Social dels esportistes professionals s'ha establert de manera gradual i esglaonada per assimilació al Règim General, a través del Reial Decret, com es preveu a l'article 97.2.1 de la LGSS, fins arribar al Reial Decret 287/2003, de 7 de març, pel qual s'integra en el Règim General de la Seguretat Social als esportistes professionals.

El primer col·lectiu d'esportistes dins de la Seguretat Social va ser el de futbolistes professionals, regulat pel Reial Decret 2806/1997, de 7 de desembre, i normes reglamentàries per a l'aplicació i desenvolupament del Règim Especial de Jugadors Professionals de Futbol; seguits del segon col·lectiu, els ciclistes professionals, d'acord amb el Reial Decret 1820/1991, de 27 de desembre, pel qual s'inclou el Règim General de la Seguretat Social als ciclistes professionals. Els jugadors de basquetbol i d'handbol també van obtenir la normativa reguladora de la Seguretat Social, continguda al Reial Decret 766/1993, de 21 de maig, que inclou en el Règim General de la Seguretat Social als jugadors professionals de basquetbol, i pel Reial Decret 1708/1997, de 14 de novembre, que inclou en el Règim General de la Seguretat Social als jugadors professionals d'handbol. El precepte es remet a la normativa sobre cotització que preveu l'article 34 del Reial Decret 2064/1995, de 22 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament General sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social. Finalment, i després de la integració segmentada de diferents col·lectius esportistes, es va optar per unificar la integració al Règim General de la Seguretat Social a partir del Reial Decret 287/2003, de 7 de març, aplicable a tots els esportistes que s'adapten al perfil definit pel Reial Decret 1006/1985, de 26 de juny.

Fent referència a la normativa vigent en Seguretat Social, doncs, la normativa ha esdevingut una regulació gradual i dispersa històricament, aplicant-se primer a esports com el futbol, el ciclisme, el basquetbol o l'handbol, i deixant sense consens altres esports, fins a l'arribada del RD 287/2003, de 7 de març. Arrel del RD 287/2003, la normativa s'ha arribat a unificar fins a comprendre aquells esports que s'entenen com professionals.

En relació als convenis col·lectius, a Espanya es troba vigent la Resolució de 23 de novembre de 2015, de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i es publica el conveni col·lectiu per a l'activitat del futbol professional. El conveni col·lectiu estableix i regula les normes per les quals es regeixen les condicions de treball dels futbolistes professionals que presten els seus serveis als equips dels Clubs de Futbol o Societats Anònimes Esportives adscrits a la Lliga Nacional de Futbol Professional. El conveni col·lectiu de futbol, tal com s'especifica en alguns articles, és objecte de pacte laboral en les categories de 1a Divisió i 2a Divisió A segons els articles 21 i 36 i altres clàusules i annexos que així ho manifesten.

En la mateixa línia es troba la Resolució de 6 d'octubre de 2014, de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el III conveni col·lectiu de basquetbol professional ACB. Al capítol segon, àmbits d'aplicació, el conveni esmenta:

Article 4. Àmbit funcional – El present Conveni regula determinats aspectes del règim de prestació de serveis dels jugadors que participin en les competicions professionals de bàsquet masculí dels clubs o SAD integrats en l'ACB, així com del règim de drets i obligacions exigibles entre les Associacions signants.

Tanmateix, a l'annex 3, en el Reglament General de Règim Disciplinari i fent esment a l'article 1, Àmbit d'aplicació:

1.1 El present reglament general senti les bases del règim disciplinari aplicable en el marc de les relacions laborals existents entre els clubs o SAD pertanyents a l'ACB i els jugadors inscrits en les competicions professionals de bàsquet masculí organitzades per aquesta, resultant, doncs, de preceptiva observança per a tots ells en les matèries objecte de regulació directa.

Normativa vigent a Catalunya

En relació a la normativa vigent en règim autonòmic a Catalunya, La Generalitat de Catalunya té la competència exclusiva en el camp de l'esport i el lleure, tal com estableix l'article 9.29 de l'Estatut d'autonomia.

En base a la *diagnosi d'incorporació de la igualtat en la gestió de les Federacions esportives catalanes*, a càrrec de Blanca Nualart (2018), la normativa seleccionada és la següent:

- Estatut d'Autonomia de 1979
- Llei 1/2000, de 31 de juliol, de l'Esport
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes
- Decret 58/2010, de 4 de maig, de les Entitats Esportives de Catalunya
- Decret 55/2012, de 29 de maig, pel qual es modifica el Decret 58/2010, de 4 de maig, de les entitats esportives de Catalunya

La Llei de l'Esport vigent a Catalunya és la Llei 1/2000, de 31 de juliol, per la qual s'aprova el Text únic de la Llei de l'Esport. Els objectius d'aquesta Llei es recullen a l'article 2, exposant-se:

Els objectius bàsics d'aquesta Llei són el foment, la divulgació, la planificació i coordinació, l'execució, l'assessorament i la implantació de la pràctica de l'activitat física i l'esport arreu de Catalunya, a tots els nivells i estaments socials, a fi de fer realitat el dret de tot ciutadà a desenvolupar o exercitar les seves facultats físiques, intel·lectuals i morals, mitjançant el lliure accés a una formació física adequada i a la pràctica de l'esport.

En relació a la necessitat d'igualtat efectiva entre homes i dones, l'article 3.2.f) de la Llei 1/2000 esmena que «...la Generalitat, a fi de garantir l'accés en igualtat de condicions i oportunitats al coneixement i a la pràctica de l'esport, [...] ha de promoure les condicions que afavoreixin la igualtat de la dona en l'esport i la seva incorporació a la pràctica esportiva a tots els nivells».

En primer lloc, i responent a aquesta necessitat, en relació al foment de la participació de les dones en juntes directives de Federacions, clubs i entitats de Catalunya, el Decret 58/2010, de 4 de maig, de les Entitats Esportives de Catalunya, esmena un seguit de mesures innovadores a favor de la igualtat de gènere. Aquestes mesures, establides en els articles 136 a 139, cerquen l'acompliment, per part de les entitats esportives de Catalunya, d'un *criteri de gènere* en la seva composició, per tal de poder accedir a subvencions públiques, crèdit o aval públic (Nualart, 2018).

Un dels articles esmentats és l'article 137, el qual es presentava pel foment de la paritat, presentant una combinació del 60-40 en la formació de les juntes directives, o bé demana tenir un nombre de dones a la junta igual o superior a la proporció de persones associades o de llicències existents en l'entitat. En suport a aquesta norma de foment a la paritat es troben les clàusules socials, considerades un reforç de les polítiques d'igualtat d'oportunitats que hi ha en marxa a Catalunya. Aquestes clàusules són emprades com una eina que permet la inclusió d'aspectes socials en les subvencions públiques per tal de fomentar l'exercici d'una activitat econòmica pública responsable, ja que l'activitat econòmica de l'administració té un impacte significatiu, entre d'altres, en l'ocupació (Olivera, 2018). Així doncs, les clàusules de responsabilitat social es poden incloure en el concepte de subvenció, tal com disposa l'article 2 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions (BOE 276, de 18 de novembre de 2003):

S'entén per subvenció, a efectes d'aquesta llei, tota disposició dinerària realitzada per qualssevol dels subjectes contemplats en l'article 3 d'aquesta llei, a favor de persones públiques o privades, i que compleixi els següents requisits:

- a) Que el lliurament es realitzi sense contraprestació directa dels beneficiaris.*
- b) Que el lliurament estigui subjecte al compliment d'un determinat objectiu, l'execució d'un projecte, la realització d'una activitat, l'adopció d'un comportament singular, ja realitzats o per desenvolupar, o la concurrència d'una situació, devent el beneficiari complir les obligacions materials i formals que s'haguessin establert.*
- c) Que el projecte, l'acció, conducta o situació finançada tingui per objecte el foment d'una activitat d'utilitat pública o interès social o de promoció d'una finalitat pública.”*

En referència a l'esmentat en les clàusules socials, esdevenen quatre tipus de criteris: criteris per obtenir la condició de beneficiari, criteris d'exclusió o prohibició per a ser beneficiari, criteris de concessió i criteris d'obligació (Olivera, 2018).

Un exemple dels criteris d'exclusió o prohibició per a ser beneficiari seria el següent, extret d'Olivera (2018): «...No podran obtenir la condició de beneficiàries de la subvenció les persones físiques o jurídiques els fins, sistema d'admissió, trajectòria o actuació de les quals siguin contraris al principi d'igualtat entre dones i homes».

Tanmateix, altres exemples de clàusules que es podrien incloure com a criteris d'obligació són, extrets d'Olivera (2018):

- *Fer constar que en l'objecte de la subvenció no s'empra llenguatge sexista*
- *Els materials, imatges i documentació evitaran imatges discriminatòries i fomentaran valors d'igualtat, pluralitat de rols i coresponsabilitat entre homes i dones*
- *La memòria haurà d'incloure un informe que faci referència a les mesures d'igualtat adoptades [...] i les dades estaran desglossades per sexe del nombre de persones usuàries o beneficiàries de la prestació subvencionada.*

Així doncs, és a través de les clàusules socials on es pot trobar un gran suport a les polítiques d'igualtat efectiva des de l'administració, essent aquesta una de les clàusules que pot suposar major viabilitat alhora de fomentar la paritat en les juntes directives de les Federacions, clubs o entitats que, per exemple, vulguin accedir a una subvenció pública.

D'altra banda i reprenent la normativa vigent a Catalunya, l'article 138 anunciava la creació d'un distintiu específic per reconèixer les entitats esportives que apliquessin polítiques d'igualtat. No obstant, el Decret 55/2012, de 29 de maig, va modificar el Decret 58/2010 en diversos articles. Una d'aquestes modificacions inclou l'article 137 sobre la composició de les juntes directives, esmentat anteriorment, el qual substitueix el redactat inicial per un molt més genèric, vigent actualment, que esmena “les candidatures als òrgans d'administració de les entitats esportives han de procurar reflectir una presència equilibrada de dones i homes”. Un redactat tan genèric, modificat d'un que promocionava la paritat, es considera un pas enrere en la presència equitativa d'homes i dones als organismes esportius (Nualart, 2018).

En relació a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, per la igualtat efectiva de dones i homes en el marc legislatiu català, l'article 30 fa referència a l'àmbit esportiu establint que les polítiques esportives han de garantir la igualtat en la pràctica de l'activitat física i l'esport de competició i de lleure, a

tots els nivells, amb l'objectiu de facilitar la incorporació, participació i presència de les dones en òrgans de decisió i fomentar la formació esportiva sota criteris de coeducació (Nualart, 2018).

Tanmateix, el Decret Legislatiu 1/2000, de 31 de juliol, de l'Esport, estableix a l'article 2 que tots els ciutadans tenen dret a la pràctica esportiva de la següent manera: *«Els objectius bàsics d'aquesta Llei són el foment, la divulgació, la planificació i coordinació, l'execució, l'assessorament i la implantació de la pràctica de l'activitat física i l'esport arreu de Catalunya, a tots els nivells i estaments socials, a fi de fer realitat el dret de tot ciutadà a desenvolupar o exercitar les seves facultats físiques, intel·lectuals i morals, mitjançant el lliure accés a una formació física adequada i a la pràctica de l'esport»*. En addició, l'article 3 del mateix Decret Legislatiu recull els principis rectors de la política esportiva, referint a l'article 3.2 que és la Generalitat qui haurà de garantir l'accés en igualtat de condicions i oportunitats al coneixement i pràctica de l'esport, i destacant que haurà de promoure les condicions que afavoreixin la igualtat de la dona en l'esport i la seva incorporació a la pràctica esportiva a tots els nivells. Aquesta referència, segons Nualart (2018) ha de servir de punt de partida per permetre desenvolupar més àmpliament polítiques públiques que responguin a les necessitats reals de una societat que avança en les seves inquietuds d'igualtat de condicions i oportunitats també en l'àmbit esportiu, sens dubte, més ràpidament que la pròpia legislació.

Tal com s'ha exposat al llarg del projecte, i seguint a Hontagas, Mestre i Orts (2018, citat a Vila et al., 2019), es pot afirmar que *«a la pràctica, les dones no gaudeixen dels mateixos drets que els homes, ja que persisteixen unes estructures socials amb nombrosos estereotips presents en tots els àmbits socials (família, educació, cultura, mitjans de comunicació)»*. La mateixa estructura social i els estereotips són, principalment, els que propicien la discriminació i el tracte diferenciador entre dones i homes (Vila et al., 2019). És per aquest motiu que, com a iniciativa del Govern de la Generalitat a través de la Secretaria General de l'Esport, i com a conseqüència directa del Pacte Nacional de l'Activitat Física i l'Esport a Catalunya (2017), s'ha proposat un nou text legislatiu que pugui donar cobertura a totes les necessitats socials en la demanda d'igualtat efectiva entre dones i homes.

Alguns dels aspectes que recull el Projecte de la Nova Llei de l'Esport i l'Activitat Física a Catalunya són abordats per Pere Vilà al llibre *Género y deporte: El régimen jurídico de la mujer deportista* (2019). Entre els temes que s'aborden es troba, per exemple, la concepció de l'esport entès de manera socialment transversal, donant lloc l'article 2 del Projecte de la Nova Llei de l'Esport i l'Activitat Física, en el qual s'esmena:

«Donat que l'esport i l'activitat física neixen i es desenvolupen en el si de la mateixa societat, es converteix en un element imprescindible per a la promoció de la cultura, la integració i la cohesió social, contribueix a la promoció de la igualtat i la inclusió social i cultural, així com vetlla per la salut i el benestar de les persones. [...] Conseqüentment, es reconeix el dret a l'esport i l'activitat física de la ciutadania catalana en un pla d'igualtat sense lloc per a la discriminació per cap motiu».

Tanmateix, l'article 3 té com a objectiu *«[...] impulsar el foment i el desenvolupament de l'esport i l'activitat física en el si de la població catalana en base als principis d'igualtat i d'inclusió efectiva, respecte pel medi ambient, seguretat i coordinació, així com la col·laboració entre l'Administració pública i empreses de caràcter privat, amb la finalitat d'enfortir i estendre un model esportiu català coherent, transparent, respectuós i responsable»*.

I, en addició, l'article 4 detalla que *«...la Generalitat, així com tots els poders públics, per garantir l'acompliment dels objectius explícits i inherents a aquesta llei, desenvolupa la pròpia política esportiva en base a: ...b) La igualtat i la integració de totes les persones en la participació esportiva entesa com pràctica global i universal»*.

El projecte també fa referència a la representació equilibrada en els òrgans directius a l'article 15, exportant les normes de paritat organitzades en la presència d'un 60-40% de representació d'homes i dones.

En Títol segon del nou Projecte, l'article 32 determina que *«la pràctica de l'esport i l'activitat física es reconeix com un dret inherent a tota persona, sense distinció, responsabilitzant, a través de la llei, a l'Administració i a les entitats de l'estimulació i el recolzament de la promoció de les dones a l'esport i al seu desenvolupament de l'activitat física»*.

Tanmateix, entre altres articles sobre igualtat que es proposa en la redacció del Projecte per la Nova Llei de l'Esport, al capítol Tercer es troba, a l'article 60 sobre esportistes d'Alt Nivell, una menció d'especial interès, afirmant que *«les esportistes que tinguin el reconeixement d'Alt Nivell no perdran la condició quan es trobin en període de gestació i lactància posterior del nouvingut, sempre que s'hagi obtingut la qualificació amb anterioritat a quedar embarassades»*. Aquesta mesura pionera pretén posar fi a la situació de vulnerabilitat que causa el període d'embaràs i lactància en les dones, especificant que una esportista no perdrà la seva condició d'Esportista d'Alt Nivell durant aquest període. Igualment, en l'article 61 es menciona que *«...la dona esportista d'Alt Nivell, un cop hagi donat a llum, podrà reprendre la seva carrera esportiva, així com disposi d'un sistema de protecció laboral específic en igualtat de condicions respecte als esportistes masculins»*.

En conclusió, tal com recull l'advocat i jurista Pere Vilà (2019), el Govern de la Generalitat i la Secretaria General de l'Esport i l'Activitat Física han impulsat una legislació innovadora i que aposta per la transversalitat de l'esport i l'activitat física, i on la igualtat efectiva i la no discriminació assumeixen una condició indispensable per l'esport català.

METODOLOGIA I RESULTATS

Mètode

La metodologia emprada és mixta, a partir de l'estudi de dades quantitatives i qualitatives. L'objectiu per emprar un disseny mixt és obtenir una anàlisi més profunda en un context de recerca complex, tal com és la discriminació de la dona en l'àmbit de l'esport professional.

S'han emprat dos instruments. Primerament, s'ha distribuït un qüestionari *via on-line* seguint un mostreig no probabilístic en cadena o *snowball sampling*, amb l'objectiu d'aconseguir una mostra adient per la recerca. Tanmateix, s'ha distribuït una petita enquesta als treballadors i treballadores del Consell Català de l'Esport per tal de conèixer la seva opinió sobre el tema.

En relació a la mostra, s'ha determinat la seva mida per ser representativa. En aquest cas, s'ha establert la població d'Espanya a dia 1 de gener de 2019 per l'Institut Nacional d'Estadística (INE, 2019), s'ha seguit un *nivell de confiança* del 95%, un *quantil de distribució Normal estàndard* de 1.96 (Z) i un *marge d'error* del 5,8% per a una població a priori heterogènia amb $pq=0,50$. Tot seguit, s'ha procedit a la anàlisi de les respostes a través del recompte de resultats, determinant la freqüència i els percentatges. També s'ha dut a terme la anàlisi del contingut de les respostes obertes, per tal d'obtenir una descripció objectiva, sistemàtica i quantitativa del contingut que s'ha exposat a les preguntes obertes. Les unitats d'anàlisi de contingut han estat les paraules clau del discurs, per tal de poder operar de manera estadística amb elles.

Subjectes

En la present recerca han participat un total de 322 persones, dividint-se en un grup de 284 per realitzar un qüestionari i 38 per realitzar una enquesta.

En el primer qüestionari han participat 284 persones. Segons el gènere, els participants han estat 183 dones (64,43%) i 101 homes (35,56%). En relació a les franges d'edat, han participat en el qüestionari segons els següents grups:

- Menor de 18 anys: 19 (6,69%)
- Entre 18 i 25 anys: 53 (18,66%)
- Entre 26 i 40 anys: 103 (36,26%)
- Entre 41 i 55 anys: 76 (26,76%)
- Major de 56 anys: 33 (11,61%)

D'altra banda, a l'enquesta, la mostra es compon de 38 persones. Segons el gènere, els participants han estat 22 dones (57,89%) i 16 homes (42,10%). Les edats es troben compreses entre els 26 i els 61 anys.

Instrument

S'han emprat dos instruments. El primer instrument es tracta d'un qüestionari format, en primer lloc, per 2 preguntes d'identificació per determinar els factors sociodemogràfics que componen la mostra i, a continuació, segueixen 24 qüestions sobre percepcions relacionades amb l'esport i el gènere, la majoria d'opinió. Les qüestions plantejades són de diferents estils: preguntes de resposta dicotòmica, altres de selecció múltiple i preguntes de resposta oberta. Les preguntes obertes constitueixen una prolongació necessària al qüestionari, ja que l'objectiu és explorar i profunditzar sobre un tema complex i poc conegut com és la discriminació de la dona en l'esport professional i les percepcions de la societat sobre aquesta temàtica, especialment amb l'objectiu de determinar si existeix un reconeixement social del problema o no. D'altra banda, s'ha realitzat una petita enquesta als treballadors i treballadores del Consell Català de l'Esport, formada per una pregunta dicotòmica de filtre i dues preguntes obertes.

Resultats

Els resultats obtinguts a partir d'analitzar el qüestionari administrat a 284 persones són els següents:

Hi ha esports que, encara avui en dia, no s'associen automàticament a la participació dels dos sexes per igual.

Per exemple, a la pregunta “*si tinguessis una filla i volguessis apuntar-la a practicar un esport com activitat extraescolar, a quin esport l'apuntaries, si ella tingués igual preferència per tots?*” Els resultats mostren que la majoria escull les arts marcials, i d'entre les persones que es decanten per les arts marcials, el 68,8% argumenta perquè és necessari defensar-se. En aquest sentit, les dones que han donat aquesta explicació han afegit que és necessari que aprenguin a defensar-se de la societat masculista o dels homes. En aquests resultats, una altra diferència significativa que és recollit és que 16 de les dones enquestades apuntaria a la seva filla a gimnàstica rítmica, mentre que cap home enquestat l'apuntaria a fer aquest esport, el qual sempre s'ha concebut com a femení. Igualment ha passat amb el patinatge artístic, ja que de 17 dones enquestades que apuntarien a la seva filla a realitzar aquest esport, només 1 home l'ha escollit per apuntar a la seva filla. A continuació, es mostra la taula de resultats:

Taula 5. *Si tinguessis una filla i volguessis apuntar-la a practicar un esport com activitat extraescolar, a quin esport l'apuntaries, si ella tingués igual preferència per tots?*

ESPORT	HOMES	DONES
ARTS MARCIALS	31	44
BALL	9	21
BASQUETBOL	17	20
ESGRIMA	0	1
FUTBOL	15	12
GIMNÀSTICA	12	13
GIMNÀSTICA RÍTMICA	0	16
LLIURE ELECCIÓ	3	6
NATACIÓ	9	12
PATINATGE ARTÍSTIC	1	17
POLE SPORT	0	3
REM	0	1
TENNIS	2	5
VOLEI	1	9
EN BLANC	1	3

Font pròpia.

Seguint en la mateixa línia, a la següent pregunta “*si tinguessis un fill i el volguessis apuntar a practicar un esport com activitat extraescolar, a quin esport l'apuntaries, si tingués igual preferència per tots?*” es troben resultats idèntics en les arts marcials i en el basquetbol. No obstant, es troben altres resultats significatius com que cap home apuntaria al seu fill a ball, mentre que les dones sí ho farien, mostrant uns resultats de 0 en el cas dels homes, i 7 en el cas de les dones. També passa una situació similar amb la gimnàstica rítmica o el voleï, amb una nul·la representació en els homes en ambdós casos, i un descens considerable en les dones al tractar-se d'un nen enlloc d'una nena.

Taula 6. Si tinguessis un fill i el volguessis apuntar a practicar un esport com activitat extraescolar, a quin esport l'apuntaries, si tingués igual preferència per tots?"

ESPORT	HOMES	DONES
ARTS MARCIALS	31	44
BALL	0	7
BASQUETBOL	17	20
ESGRIMA	0	11
FUTBOL	16	24
GIMNÀSTICA	11	9
GIMNÀSTICA RÍTMICA	0	2
LLIURE ELECCIÓ	6	17
NATACIÓ	16	21
PATINATGE ARTÍSTIC	0	6
POLE SPORT	0	0
REM	0	1
TENNIS	4	11
VOLEI	0	4
EN BLANC	0	6

Font pròpia.

En relació a la següent pregunta formulada, "Entenen **HABILITAT** com la capacitat de l'atleta per resoldre un problema motriu específic, desenvolupant i donant una resposta eficaç, creus que els homes tenen més habilitats en l'esport que les dones?" s'ha observat que les dones creuen, en major mesura que els homes, que ambdós sexes tenen les mateixes habilitats. Els resultats trobats són els següents:

Taula 7. Creus que els homes tenen més habilitats en l'esport que les dones?

	HOMES	DONES
SÍ	16	9
NO	70	160
POTSER	15	14

Font Pròpia.

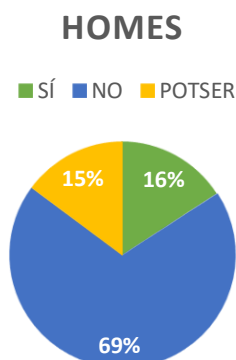


Figura 5. Tenen els homes més habilitats esportives que les dones?
Font pròpia.

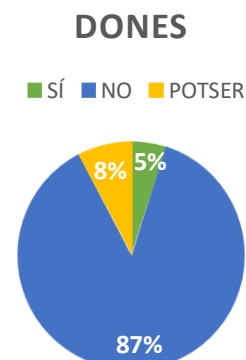


Figura 6. Tenen els homes més habilitats esportives que les dones?
Font pròpia.

Creus que els homes tenen més habilitats en l'esport que les dones?

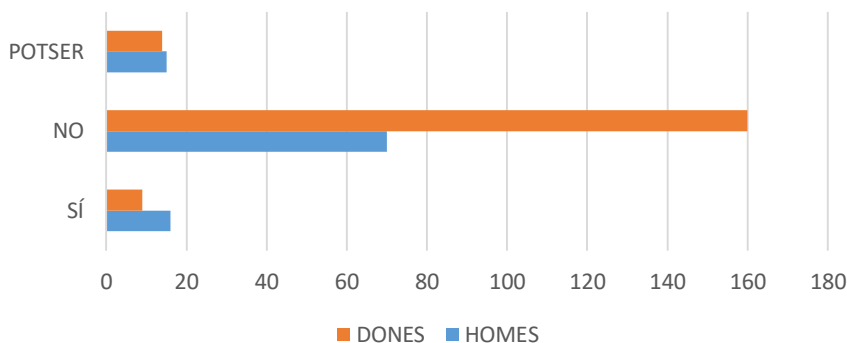


Figura 7. Tenen els homes més habilitats esportives que les dones? Font pròpia.

D'altra banda, s'observen uns resultats molt similars en resposta a la següent pregunta: *Creus que les dones tenen les mateixes facilitats que els homes per trobar feina de directiva?* Tal com ha succeït en la pregunta anterior, sembla que les dones tenen una major consciència de la discriminació que pateixen per gènere, mostrant uns percentatges majors en el reconeixement de les dificultats que tenen les dones a l'hora d'aconseguir llocs de responsabilitat. Els resultats es mostren a la següent taula i figura:

Taula 8. Creus que les dones tenen les mateixes facilitats que els homes per trobar feina de directiva?

	HOMES	DONES
Sí	18	16
NO	69	156
POTSER	9	10
En blanc	5	1

Font Pròpia.

HOMES

■ Sí ■ NO ■ POTSER ■ EN BLANC

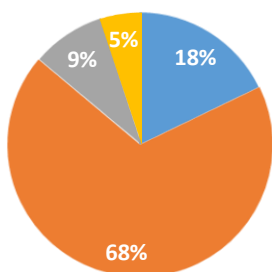


Figura 8. Creus que les dones tenen les mateixes facilitats que els homes per trobar feina de directiva? Font pròpia.

DONES

■ Sí ■ NO ■ POTSER ■ EN BLANC

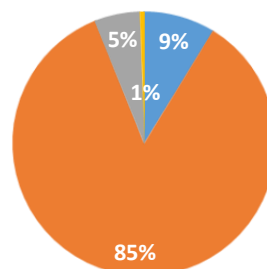


Figura 9. Creus que les dones tenen les mateixes facilitats que els homes per trobar feina de directiva? Font pròpia.

En la mateixa línia es troben els resultats obtinguts sobre la percepció dels obstacles en funció del gènere, on es creu que homes i dones no tenen els mateixos obstacles a l'hora de compaginar l'esport amb altres àmbits de la vida. Els resultats es recullen a la següent taula:

Taula 9. Creus que homes i dones tenen els mateixos obstacles a l'hora de compaginar l'esport amb altres àmbits de la seva vida?

	HOMES	DONES
SI	17	13
NO	71	151
POTSER	9	14
En blanc	4	5

Font Pròpia.

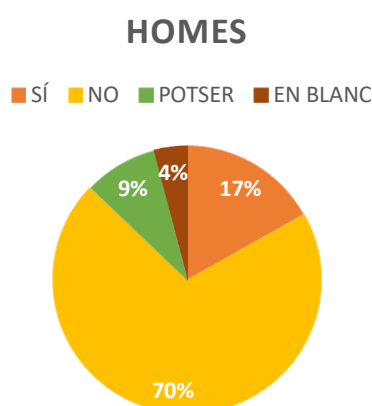


Figura 10. Creus que homes i dones tenen els mateixos obstacles a l'hora de compaginar l'esport amb altres àmbits de la seva vida? Font Pròpia.

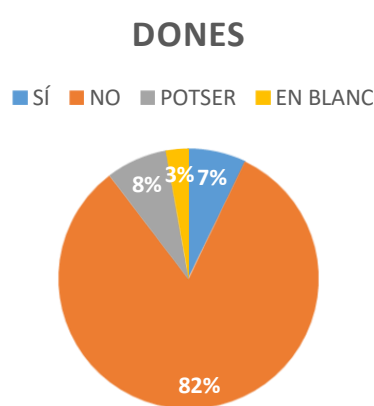


Figura 11. Creus que homes i dones tenen els mateixos obstacles a l'hora de compaginar l'esport amb altres àmbits de la seva vida? Font Pròpia.

En relació als mitjans de comunicació, els resultats a la pregunta "creus que hi ha la mateixa presència d'esport masculí i femení als mitjans de comunicació?" són els següents:

Taula 10. Resultats sobre la percepció d'igualtat en les retransmissions esportives.

	HOMES	DONES
SI	6	3
NO	87	173
POTSER	8	7

Font pròpia.

A continuació, es mostra la representació dels resultats de la taula 10 en la següent figura. Es poden observar paral·lelismes amb els resultats obtinguts anteriorment en funció del gènere. A més, els resultats indiquen que no hi ha el mateix nivell de retransmissió d'esports femenins que masculins.

PERCEPCIONS D'IGUALTAT EN LES RETRANSMISSIONS ESPORTIVES

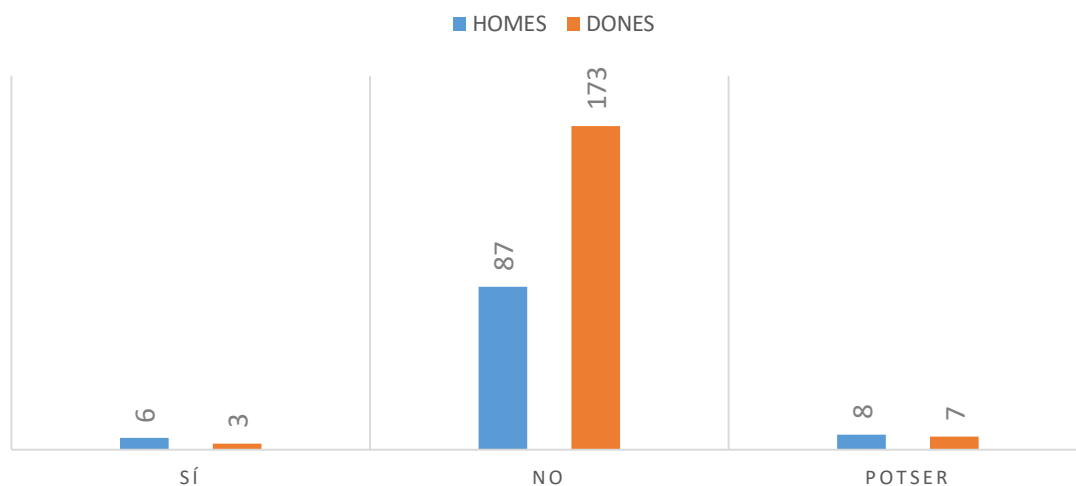


Figura 12. *Percepció d'igualtat en les retransmissions esportives.* Font pròpia.

Finalment, s'arriba a una de les preguntes clau en el qüestionari, rellevant per estudiar si la societat percep com a real la discriminació de gènere que denuncien les dones, o no. A la pregunta "creus que existeix discriminació de gènere a l'esport?" els resultats són els següents:

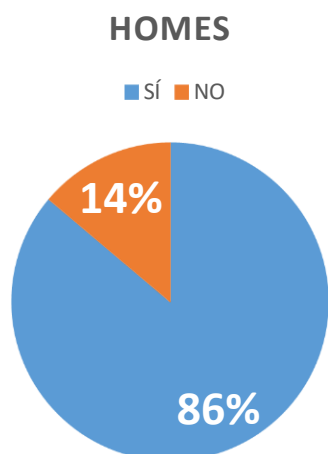


Figura 13. Resposta del gènere masculí a: *Creus que existeix discriminació de gènere a l'esport?* Font Pròpia.

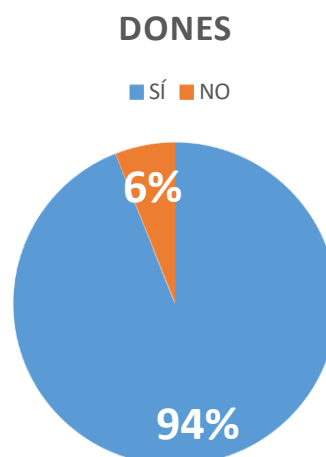


Figura 14. Resposta del gènere femení a: *Creus que existeix discriminació de gènere a l'esport?* Font Pròpia.

En addició, i arrel de l'augment de denúncies per part d'esportistes femenines, s'ha preguntat als participants què pensen que és el que denuncien les esportistes. A continuació es mostra una taula on es recull les freqüències.

Taula 11. Conceptualització i freqüències de l'anàlisi qualitatiu a la pregunta "què creus que denuncien les esportistes?"

DESIGUALTAT	62
MENOR SALARI	40
MITJANS DE COMUNICACIÓ	27
VISIBILITZACIÓ	26
ASSETJAMENT	23
MENYS OPORTUNITATS	18
SEXUALITZACIÓ	18
MANCA D'AJUDES	17
MENOR RECONeixEMENT	17
CONTRACTES	12
INFRAVALORACIÓ	12
MASCLISME	12
DIFICULTATS EN LA CONCILIACIÓ	11
DESPROTECCIÓ	11
ESTEREOTIPS DE GÈNERE	6
MATERNITAT	6
CULTURA PATRIARCAL	5
SOSTRE DE VIDRE	3

Font Pròpia.

Per concloure l'enquesta, s'ha preguntat als participants sobre els seus referents esportius, si són femenins o masculins. Una dada molt interessant és que, tot i que les dones han respost de manera equitativa en referents masculins i femenins, només 3 dels homes enquestats han respost que el seu referent esportiu és femení. A continuació, es mostra la taula de resultats:

Taula 12. Respostes sobre el gènere del referent esportiu de les persones enquestades.

	HOMES	DONES
REFERENT FEMENÍ	3	76
REFERENT MASCULÍ	64	61
En blanc	34	46

Font Pròpia.

Una dada també interessant en aquest aspecte és que, si bé s'han esmentat noms masculins de molt renom, com ara Leo Messi, Marc Màrquez, Rafa Nadal o a diferents jugadors de basquetbol com Kobe Bryant, Pau Gasol o Michael Jordan, la majoria de dones considerades referents esportius són persones properes i conegudes, com una germana, una cosina o una entrenadora. Amb els pares, germans i cosins també ha passat similar, però si bé és cert que referents masculins hi ha, de manera equitativa, famosos i coneguts, els referents femenins són, en la seva majoria, persones conegudes pels participants.

A continuació, es procedeix a dur a terme la anàlisi dels resultats de l'enquesta als treballadors i treballadores del Consell Català de l'Esport. La participació ha estat del 77,55%, amb un total de 38 enquestes administrades.

L'enquesta s'ha administrat amb la finalitat d'observar les percepcions dels treballador i treballadores del Consell Català de l'Esport en 3 punts:

- L'existència de discriminació de gènere a l'esport
- El tipus de discriminació que pateixen les esportistes
- Les possibles causes de la discriminació

Els resultats obtinguts apunten a què un 94,73% de les persones enquestades creuen que sí hi ha discriminació de gènere a l'esport, mentre que un 5,26% creu que no.

Emprant la pregunta "*creus que hi ha discriminació de gènere a l'esport?*" com a filtre, s'han proposat dues preguntes més, obertes, per tal d'aprofundir sobre la percepció que tenen les persones que, treballant en un entorn proper a l'esport professional com és el Consell Català de l'Esport, poden percebre sobre la discriminació que pateixen les dones esportistes.

A la pregunta "*quin tipus de discriminació creus que pateixen?*", l'opció més recurrent ha estat la discriminació econòmica, on s'inclouen aspectes com la bretxa salarial o els premis que reben en comparació amb els seus homòlegs masculins. Seguidament, es fa menció a la discriminació que pateixen pels mitjans de comunicació, on s'inclou la poca visibilització que tenen. Aquest fet no només influeix en la publicitat que reben o en els sponsors que es poden interessar per elles, sinó que pot afectar a que, tal com s'ha vist anteriorment, no apareixen referents esportius femenins que siguin reconegudes socialment. El tercer punt destacat en les respostes obtingudes és el poc reconeixement que tenen, relacionat amb la poca presència de dones a càrrecs directius i de responsabilitats, especialment en l'entorn de la gestió esportiva.

Discussió

El primer objectiu d'aquest projecte ha estat definir les causes de la discriminació de gènere per tal d'establir noves línies d'actuació com a proposta per combatre la desigualtat de gènere a l'esport, així com la situació actual de les dones al món de l'esport professional.

S'han trobat tres tipus de resultats:

- a) els obtinguts de la revisió sistemàtica de la normativa vigent
- b) les percepcions socials obtingudes al qüestionari administrat a 284 persones
- c) les percepcions de treballadors i treballadores del Consell Català de l'Esport enquestats

En primer lloc, i després de l'estudi exhaustiu de la normativa legal vigent a l'actualitat, les principals causes de la discriminació de gènere que es troben a nivell legislatiu són:

- Les dones no es consideren esportistes professionals per llei, per tant, no poden tenir la mateixa relació laboral que els seus homòlegs masculins ni es poden acollir als mateixos convenis que ells. Aquesta afirmació resulta de l'estudi del RD 1251/1999, de 26 de juny, de les Societats Anònimes Esportives, i de l'estudi de la Llei 10/1990, de 15 d'octubre, de l'Esport.
- La llei es troba desactualitzada, ja que continuen vigents lleis i decrets que no s'han modificat des de fa anys, alguns des de 1985 o 1990.
- El redactat de la normativa és genèric i es disposa, en molts casos, a lliure interpretació, donant lloc a buits legals que perpetuen la lliure discriminació.
- Manca de posicionament en front a situacions irregulars o prohibició explícita de fets com les clàusules antiembaràs, retribucions desiguals o situacions irregulars de contractació.

La reflexió a la què ens duu la normativa aplicada al nostre país qüestiona les relacions contractuals de les dones al món esportiu, especialment si es pretén construir un marc de relacions laborals igualitari. Després de conèixer notícies i casos particulars –i no aïllats–, en la immensa majoria dels casos que es denuncien públicament, la situació es podria classificar com irregular. I és que, un cop es realitza el contracte laboral a una dona esportista, la qüestió que ens deriva a les seves condicions de treball és quin conveni col·lectiu és aplicable.

S'entén com conveni col·lectiu segons el marc laboral comú "*l'acord subscrit pels representants dels treballadors i empresaris per fixar les condicions de treball i productivitat, amb subjecció al que preveu l'Estatut dels Treballadors. Igualment pot regular la pau laboral a través de les obligacions que es pactin*". A més, segons la Generalitat de Catalunya (2018), el conveni col·lectiu és el contracte sorgit de la negociació entre els representants dels empresaris (associació empresarial o la direcció de l'empresa) i els representants dels treballadors (els sindicats, el comitè d'empresa o els delegats de personal) amb eficàcia general.

El raonament lògic conduiria a aplicar el conveni corresponent a l'esport que es practica però en modalitat masculina. El cert, però, és que cap conveni col·lectiu es pot aplicar a la categoria femenina. Actualment, per la Llei 10/1991 de l'Esport (la llei estatal) només hi ha reconegudes com a competicions professionals el futbol (1a i 2a Divisió A) i el basquetbol (ACB), ambdues categories masculines. Tot i que, en relació al basquetbol, s'especifica que ha de ser categoria masculina, el cert és que no s'especifica per escrit al futbol, ja que a l'any 1991, quan es va redactar la llei, no existia futbol de 1a i 2a femení. Igualment, aquest fet ens duu a què, al no haver un reconeixement d'esportista professional en una lliga professional, no es dona peu a la creació d'un conveni col·lectiu. Sense perjudici d'això, lligues com la ASOBAL han fet conveni col·lectiu, però no a nivell femení. A nivell femení, de fet, només hi ha dos convenis col·lectius que regulin l'activitat laboral de les esportistes professionals: el conveni signat per la Federació

Espanyola de Basquetbol, al 2007, i el conveni signat pel Burela, de Futbol Sala, al 2018. Tot i això, i en referència a tots els altres esports, es genera un conflicte jurídic en el moment en què, tot i que no hi hagi una competició legalment professional, els participants siguin esportistes professionals, és a dir, si concorren esportistes a canvi d'un salari.

El fet de què les dones esportistes no tenen un conveni col·lectiu que reguli l'activitat general comporta que, o bé s'hagi de fer un conveni col·lectiu específic per a l'esport femení, o intentar integrar-se en el conveni col·lectiu general. Com afirma el jurista Pere Vilà, la realitat és que no hi ha convenis col·lectius en funció del gènere del col·lectiu, és a dir, no hi ha convenis col·lectius específics i diferenciats per a advocats i per advocades. Caldria integrar els convenis i, potser, seria necessària una reforma de la llei, tot i que allò que marca la professionalitat és si es rep un salari o no. Si els esportistes reben un salari, es consideren esportistes professionals segons el Reial Decret 1006/1985 i, per tant, hauria d'haver un conveni col·lectiu que les protegeixi. El fet que hi hagi esportistes que tinguin contractes que no són laborals, no només és una infracció a nivell de conveni col·lectiu, sinó que és una infracció a la normativa laboral vigent, ja que l'Estatut de Treballadors ho prohibeix.

Els motius que condueixen a què no es pugui aplicar un conveni col·lectiu a l'esport femení, comencen en l'estudi del Reial Decret 1006/1985, de 26 de juny, que regula les relacions dels esportistes professionals, el qual assenyala:

Art. 1. Àmbit d'aplicació.

1.— El present Reial Decret regula la relació especial de treball dels esportistes professionals, a la que es refereix l'article segon, numero 1, apartat d) de l'Estatut dels Treballadors.

2.— Son esportistes professionals, qui, en virtut d'una relació establida amb caràcter regular, es dediquen voluntàriament a la pràctica de l'esport per compte i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'un club o entitat esportiva a canvi d'una retribució.

Definida la relació laboral segons el RD 1006/1985, cal tenir en consideració el que estableix l'article 21 del RD 1006/1985, el qual assenyala:

Art. 21. Dret supletori.

En lo no regulat pel present Reial Decret seran d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i les altres normes laborals de general aplicació, en quant no siguin incompatibles amb la natura especial de la relació laboral dels esportistes professionals.

És a dir, l'article 21 assenyala com a supletori l'Estatut de Treballadors, però no s'esclareix quin seria el conveni aplicable a les esportistes femenines professionals, ja que no és el mateix que el conveni aplicat als esportistes masculins tot i tractar-se del mateix esport practicat —entès com el mateix àmbit laboral—.

Pel que fa als convenis, existeixen els elements necessaris per fer-los possibles: capacitat per entendre els acords i legitimitat per fer un pacte tal com és un conveni col·lectiu. No obstant, en l'esport femení no existeix una Lliga Professional femenina perquè, tal com s'ha constatat en l'estudi de la normativa vigent a Espanya, l'esport femení no es considera professional. A més, la representació femenina és baixa, i tampoc existeix cap patronal que doni suport a les negociacions necessàries per a dur a terme un nou conveni.

De nou, per la Llei 10/1991 de l'Esport (la llei estatal) només hi ha reconegudes com a competicions professionals futbol (1a i 2a Divisió A) i basquetbol (ACB). Aquest fet ens duu a què

no hi ha un reconeixement de la figura d'esportista professional femenina en una Lliga Professional, per lo que no es dona peu a la creació d'un conveni col·lectiu.

L'alternativa existent, doncs, és dirigir-se als convenis destinats als grups de treballadors amb perfil professional específic (convenis "franja"), que estableixen que "estaran legitimats per negociar les seccions sindicals que hagin estat designades majoritàriament pels seus representats a través de votació personal, lliure, directa i secreta".

La solució resideix, doncs, en redactar un conveni col·lectiu al qual es pugui recollir la regulació de l'esport femení. No obstant, en aquesta situació i degut a la inexistència d'una Lliga Professional pròpiament femenina, la realitat mostra l'escassetat d'eines necessàries per dur iniciar un Conveni, a causa de qüestions com la baixa representació de treballadores, la legitimació a l'efecte i matèries amb capacitat de negociació. A més, l'estructura laboral per a la regulació de l'esport femení és inexistent, fet que dificulta la denominació de la constitució i composició de la comissió negociadora del conveni. No obstant, si s'arribés a la última fase de negociació i adopció d'acords, caldria donar validesa al conveni, complint amb requisits de formalització per escrit, i presentar-lo a l'autoritat laboral, d'acord article 90.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Essent la creació d'un nou conveni el primer pas per lluitar contra la discriminació de les dones a l'esport professional, es reconeix que les dones no poden optar a acollir-se als convenis col·lectius actualment vigents només per l'esport masculí. Aquest fet posa de manifest la inexistència d'un marc convencional que no contempla qüestions com ara els aspectes econòmics (salaris, remuneracions indirectes, etc.), els aspectes laborals com la jornada i el descans; la durada dels contractes o el rendiment exigible, les condicions d'ocupació, les millores voluntàries de Seguretat Social o les mesures de promoció professional, entre d'altres.

Finalment, en relació a la normativa estudiada, un pas molt positiu a Catalunya és el Projecte per a la Nova Llei de l'Esport, la qual tractarà temes específics tan innovadors i necessaris com la condició d'esportista d'Alt Nivell en situacions d'embaràs, amb un redactat específic que no deixa lloc a la possibilitat d'actuar en contra de les llibertats i drets de les dones en la participació de l'esport i l'activitat física en igualtat de condicions i amb igualtat d'oportunitats.

En segon lloc i a partir de la anàlisi conjunta dels resultats obtinguts al qüestionari administrat a 284 persones, així com a les 38 enquestes del Consell Català de l'Esport, s'ha pogut arribar a diferents conclusions:

- La discriminació de gènere en l'esport és un fenomen reconegut socialment.
- Alguns esports, o algunes activitats físicoesportives, són específiques del gènere.
- Les dones tenen major consciència de la discriminació que pateixen en l'àmbit esportiu que els homes.
- La bretxa salarial, el sostre de vidre i els mitjans de comunicació són els punts més destacables i més visibles, a nivell social, sobre la discriminació de gènere que viuen les dones en l'àmbit esportiu.
- Els mitjans de comunicació ajuden en perpetuar la discriminació de gènere en la pràctica esportiva

En primer lloc, s'apunta a què la discriminació de gènere en l'esport és un fenomen reconegut socialment. Els resultats obtinguts assenyalen que un 86% dels homes i un 94% de dones reconeixen la problemàtica estudiada i afirmen que existeix discriminació de gènere en l'àmbit esportiu. Aquests resultats van en la línia dels obtinguts per l'enquesta administrada al Consell Català de l'Esport, on un 94,73% de les persones enquestades reconeix l'existència de la discriminació de gènere en l'esport.

En segon lloc, es creu que hi ha certes activitats físicoesportives específiques del gènere. A l'hora de preguntar als participants del qüestionari que, si tenen una filla, a quin esport l'apuntarien com a activitat extraescolar, els resultats han mostrat que hi ha esports que els participants no han contemplat, com ara la gimnàstica rítmica. L'interessant d'aquest fet és que ha variat en funció del gènere. Una de les possibles explicacions per entendre aquest resultat, és que la gimnàstica rítmica podria no entrar dins de l'imaginari dels homes com a referent esportiu per un fill o filla. Tanmateix, quan es tracta d'apuntar a una nena a fer esport, la majoria s'ha decantat per arts marcial, tant homes com dones, argumentant que és necessària l'autodefensa per seguretat. Aquest fet pot conduir a una demanda social de més seguretat enfront a una societat cada cop més violenta. Altres punts interessants dels resultats sorgeixen quan, enlloc de tractar-se d'una nena, s'ha demanat als participants fer esment de l'esport al qual apuntarien al seu fill. S'han trobat altres resultats significatius, com que cap home apuntaria al seu fill a ball, mentre que les dones sí ho farien. També passa una situació similar amb la gimnàstica rítmica o el voleï en el cas dels nens, amb una nul·la representació en els homes en ambdós casos, i un descens considerable en les dones al tractar-se d'apuntar a l'activitat a un nen enlloc d'una nena. Aquests resultats segueixen la línia dels que van trobar Alvariñas, Fernández i López (2009), conclouent que hi ha certes activitats físicoesportives pròpies de cada gènere.

És important, també, destacar que al demanar per qüestions sobre habilitats esportives, facilitats per accedir a càrrecs directius o en la detecció d'obstacles per compaginar la vida esportiva amb altres esferes, les dones presenten una major consciència sobre la discriminació que perceben. En aquest cas, les dones presenten puntuacions més baixes que els homes en afirmar o dubtar sobre les dificultats que tenen, la diferència d'habilitats motrius i de resolució de problemes en l'esport o en relació a les dificultats de conciliació pel fet de desenvolupar un rol social productiu i un reproductiu. En aquesta qüestió, les dones estan, en major mesura, més convençudes que els homes de què tenen les mateixes habilitats esportives, tenen més dificultats que ells a l'hora d'optar a alts càrrecs i llocs de responsabilitat, i que no tenen els mateixos obstacles a l'hora de compaginar la seva vida d'esportista amb altres àmbits. En la majoria de casos de la anàlisi qualitativa, les dones han fet referència a la maternitat i a l'embaràs, així com la dificultat de compaginar les necessitats familiars i de la llar amb les seves carreres professionals.

Tant al qüestionari com a l'enquesta administrada als treballadors i treballadores del Consell Català de l'Esport, les formes més seguides de discriminació són l'econòmica, incloent la bretxa salarial i els premis rebuts en competicions; el sostre de vidre, degut a les barreres subjectives que hi ha, així com a la infravaloració que reben; i els mitjans de comunicació, negant visibilitat i reconeixement als assoliments esportius de les dones, així com destacant la cosificació i sexualització del cos de la dona com a recurs publicitari, per exemple, en les noies de la F1.

Finalment, val a dir que els mitjans de comunicació no només normalitzen l'absència de la dona al món esportiu, sinó que perpetuen la discriminació de gènere, per exemple, donant visibilitat a la dona pel seu cos enlloc de per les seves victòries, o posant la mirada en les dones acompanyants, aquelles que surten als mitjans de comunicació "gràcies a" la figura d'un esportista masculí, tal com apunta també Sainz de Baranda (2013).

Tots aquests factors, tant a nivell legislatiu com a nivell social, es podrien definir com a causes de la discriminació de les dones en l'àmbit esportiu. Especialment, el silenci dels mitjans de comunicació podria ser un dels principals motius pels quals la societat no s'alarma i creu que s'ha viscut un avenç significatiu en relació a fa 30 o 40 anys. No obstant, al moment de reflexionar, és més possible veure de quina manera es veuen afectades les dones que desitgen ser esportistes, i com es veuen frustrades per les expectatives socials, la càrrega familiar, el procés natural d'embaràs i part o el desalè que reben quan són petites i creuen que no han d'invertir massa temps en una activitat que no els hi serà productiva en un futur. Tot per ser dones.

CONCLUSIONS

És precís partir de l'evolució històrica de la dona i la seva inclusió en el món de l'esport: l'esport femení s'ha convertit en un esdeveniment propi de les societats modernes i avançades que aporta una sensació d'igualtat i progrés social. I és que les dones han hagut de superar molts obstacles per arribar a la situació actual a nivell d'inclusió en l'esport. No obstant, tot i què en els darrers anys s'han dut a terme polítiques emergents sobre la igualtat efectiva entre homes i dones en diversos àmbits –entre ells, l'esportiu–, encara existeixen moltes situacions discriminatòries cap a la dona, especialment en l'àmbit professional dins del món dels esports.

La solució per combatre la discriminació de la dona a l'esport passa per prendre mesures socials, culturals i jurídiques. És per aquest motiu que, en aquest projecte, s'ha cercat el disseny de les mesures necessàries per dur a terme la igualtat efectiva.

En primer lloc, s'han pogut detectar les possibles causes que contribueixen a la situació actual de les dones al món de l'esport professional. Així doncs, s'atribueix la situació laboral actual de les esportistes professionals a què, per llei, l'esport femení no es considera esport de categoria professional. Des del moment en què les dones no es consideren professionals, no poden acollir-se als mateixos convenis col·lectius que els seus homòlegs masculins per tal de protegir-se de les condicions abusives d'empresaris, entitats, clubs i Federacions. Per tant, en base a aquesta afirmació, definida com la causant principal de la situació de vulnerabilitat de les dones a l'esport professional, la primera mesura a prendre hauria de ser modificar el Reial Decret de Societats Anònimes Esportives (RD 1251/1999, de 16 de juliol, sobre Societats Anònimes Esportives, publicat al BOE 170, de 17 de juliol de 1999). En aquesta modificació, es fa especial èmfasi en la Disposició Addicional Sisena sobre Competicions Professionals, on es podrien dur a terme les següents modificacions:

- a) Incloure les modalitats femenines a la primera i segona divisió A de futbol i de la ACB.
- b) Incloure més esports que es puguin considerar professionals amb les seves categories femenines i masculines per igual.
- c) Re-definir les competicions professionals com aquelles competicions on participen esportistes professionals, i entenent el concepte *d'esportista professional* segons l'article 1.2 del RD 1006/1985, de 26 de juny, pel qual es regula la relació laboral especial dels esportistes professionals, definint-los com «aquells qui, en virtut d'una relació establida amb caràcter regular, es dediquen voluntàriament a la pràctica de l'esport i dins de l'àmbit de l'organització i direcció d'un club o entitat esportiva a canvi d'una retribució».

A més, degut a la inexistència d'una Lliga Professional femenina reconeguda per la normativa legal vigent, la creació d'un nou conveni col·lectiu que protegeixi a les dones davant d'una contractació irregular és –en gran mesura– inviable per qüestions com la baixa representació de treballadores o la legitimació a l'efecte i matèries amb capacitat de negociació. Les treballadores esportistes no reben suport de la Patronal, ni tampoc tenen formats Sindicats per tal de negociar nous convenis. Tampoc existeix una estructura laboral clara, en referència al que es pot denominar la constitució i composició de la comissió negociadora.

Per aquest motiu, caldria fer una reforma per permetre la concepció de noves Lligues Professionals femenines, així com instaurar clàusules socials per tal de fomentar la representació i participació de les dones, no només en la pràctica esportiva, sinó també en les institucions, direcció i gestió.

És innegable, doncs, la necessitat creixent d'actualitzar la llei estatal per tal de dotar amb la categoria de professional a altres esports, incloent les seves modalitats femenines. Tanmateix, l'ideal seria aprovar el Projecte per a la Nova Llei de l'Esport a Catalunya, ja que defensa els drets i llibertats de les dones, així com les protegeix davant les situacions d'injustícia que viuen avui en dia a causa d'una llei genèrica i antiga.

D'altra banda, la societat es troba encara sota la influència d'una tradició profundament masclista que vetava la participació de les dones en competicions esportives. Les dones arrosseguen un seguit de prejudicis i assignacions de treball no laboral, com ara la cura de la família i de la llar, que les obliga a desenvolupar un doble rol social, el productiu i el reproductiu. En aquesta mesura, el temps que es poden dedicar a elles mateixes és mínim, fent que no tinguin temps per dur a terme activitats esportives i, per tant, estiguin coartades de llibertat de moviment corporal, exercici, decisions i relacions, donant lloc a la necessitat directa de trencar amb això per tal d'empoderar-les.

En relació a altres aspectes, val a dir que la valoració de les capacitats de les dones és, encara avui en dia, menor que la valoració sobre els homes, disminuint les oportunitats d'accés a llocs d'alts càrrecs i de responsabilitat.

Es preveu, a més, l'embaràs i la maternitat com un cicle natural de la dona i, degut a les expectatives socials, s'entén com obligatori. En aquest punt, moltes noies renuncien a les seves carreres i a la seva independència per poder dur a terme quelcom que la societat espera d'elles, com és la maternitat i la dedicació absoluta a la família. En els casos on les dones intenten dur a terme la cura de la família, la maternitat i la seva carrera professional per igual, és quan es troben els problemes de conciliació i la impossibilitat d'estar en tot, arribant a repercutir en la mateixa salut de les esportistes i, pràcticament, obligant-les a decidir.

En relació a les mesures socials i culturals que es poden dur a terme, les més rellevants són les següents:

- Les escoles promouran la participació igualitària en els diferents esports practicats en l'àmbit educatiu, incloent les activitats extraescolars físicoesportives.
- Tanmateix, les escoles no només seran un espai d'educació per als menors, sinó també pels pares, amb l'objectiu de trencar amb els estereotips de gènere des de la infància.
- La televisió pública distribuirà de manera equitativa els seus espais dedicats als esports, de manera que la distribució entre esports femenins, esports masculins i esports mixtes sigui equitativa.
- Es promourà el reconeixement social de les esportistes femenines per a què puguin ser, igual que els seus homòlegs masculins, figures i referents durant la infància i l'adolescència.

Amb tot això i després de les reflexions sobre la situació actual de les dones a l'esport, val a dir que la base per a acabar amb la discriminació de gènere és l'empoderament de les persones, així com el recolzament social a l'hora de denunciar una situació d'abús. L'ideal seria educar en l'ajuda mútua, el respecte i l'empatia, per tal de no permetre situacions perjudicials per a ningú. Tanmateix, l'educació en la infància i l'adquisició de valors és essencial per al posicionament en contra de les actituds discriminatòries, l'assetjament i l'abús.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Abasolo, O., & Montero, J. (2004). *Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género. Igualdad en la diversidad*. Fuhem Ecosocial.
- Acosta, R. V., & Carpenter, L. J. (2010). Women in Intercollegiate Sport: A Longitudinal, National Study. Sense publicar. Disponible a: www.acostacarpenter.org.
- Adriaanse, J. (2015). Gender Diversity in the Governance of Sport Associations: The Sydney Scoreboard Global Index of Participation. *Journal of Business Ethics*, 137(1), 149–160.
- Alvariñas, M., Fernández, M. A., & López, C. (2009). Actividad física y percepciones sobre deporte y género. *Revista de Investigación en Educación*, 6, 113-122.
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J., & Artiñano, I. (2018). Brechas salariales de género en España. *Fedea Estudios de Economía Española*, 6.
- Azumendi, E. (2017). Entrevista – Matilde Fontecha, especialista en igualdad en el deporte. *Eldiario.es*
- Banko, L., Leeds, E. M., & Leeds, M. A. (2016). Gender differences in response to setbacks: Evidence from professional tennis. *Social Science Quarterly*, 97(2), 161–176.
- Barberà, T., Dema, C., Estelles-Miguel, S., & Devece, C. (2011). *La (des)igualdad entre Hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*. 5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management.
- Barriopedro, M., López de Subijana, C., & Muniesa, C. (2018). Insights into life after sport for Spanish Olympians: Gender and career path perspectives. *PLoS ONE*, 13(12).
- Bishu, S., & Alkadry, M. (2016). A Systematic Review of the Gender Pay Gap and Factors That Predict It. *Administration & Society*, 49(1), 65-104.
- Burton, L. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review*, 18(2), 155-165.
- Cañizares, E. (2019). *El deporte femenino: situación actual y regulación en la futura Ley del Deporte*. VI Jornada de Dret Esportiu a Lleida.
- Chalabaev, A. et al. (2013). The influence of sex stereotypes and gender roles on participation and performance in sport and exercise: Review and future directions. *Psychology of Sport and Exercise*, 14, 136-144.
- Comité Olímpico Internacional. (2018). *Carta Olímpica*. Suiza: Comité Olímpico Internacional.
- Conde-Ruiz, J., & Artiñano, I. (2016). Brechas salariales de género en España. *Fedea Estudios de Economía Española*, Zoom Económico, 9.
- Consejo Audiovisual de Andalucía. (2008). *Estudio sobre género y deporte en televisión*. Junta de Andalucía, Consejo Audiovisual de Andalucía.
- Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, 311, 29313 a 29424. Recuperat de: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1))
- Cooky, C., & Lavoij, N. M. (2012). Playing but Losing: Women's Sports after Title IX. *Contexts*, 11(1), 42–46.
- De la Cruz, L. (2016). *Contra el running: corriendo hasta morir en la ciudad postindustrial*. Jaén: Piedra Papel Libros.

- Decret legislatiu 1/2000, de 31 de juliol, pel qual s'aprova el Text únic de la Llei de l'esport. *Diari Oficial DOGC*, 3199, de 7 d'agost del 2000. Recuperat de: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/dlg/2000/07/31/1>
- Díez García, A. (2006). Evolución histórica y social de la presencia de la mujer en la práctica física y el deporte. *Revista digital www.efdeportes.com*, 99, 1-9.
- Donnelly, P., & Donnelly, M. K. (2013). *The London 2012 Olympics: A gender equality audit*. Toronto: Centre for Sport Policy Studies, University of Toronto.
- European Commission. (2018). What is the gender pay gap? En *The gender pay gap situation in the EU*. European Commission.
- Fernández Orrico, F. J. (2007). Peculiaridades en materia de Seguridad Social de los deportistas. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 69.
- Flake, C., Dufur, M., & Moore, E. (2012). Advantage men: The sex pay gap in professional tennis. *International Review for the Sociology of Sport*, 48(3), 366-376.
- Forsyth, J., Jones, J., Duval, L., & Bambridge, A. (2019). Opportunities and barriers that females face for study and employment in sport. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 24, 80-89.
- Fuller, N. (1993). *Dilemas de la femineidad: Mujeres de clase media en el Perú*. Lima, Fondo Editorial de la Universidad Católica.
- García, J. & Riquelme, A. (2008). Problemática laboral de la mujer en cargos directivos de los Servicios Públicos en Chile. *Economical Analysis Working Papers*, 7(3). 7
- Garris, M., & Wilkes, B. (2017). Soccernomics: Salaries for World Cup Soccer Athletes. *International Journal of the Academic Business World*, 11(2), 103–110.
- Gentile, A., Boca, S., & Giammuso, I. (2018). 'You play like a Woman!' Effects of gender stereotype threat on Women's performance in physical and sport activities: A meta-analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 39, 95-103.
- Giulianotti, R. (2004). *Sport: A Critical Sociology*. Oxford: Polity Press, pp. 83.
- Guataquí, J., Baquero, J., & Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia*. Universidad del Rosario.
- Hanson, V. (2012). The Inequality of Sport: Women < Men. *The Review: A journal of undergraduate student research*. 13, 15-22.
- Hargreaves, J. (1994), *Sporting Females*. London: Routledge, pp. 43
- Henry, I., & Robinson, L. (2010). *Gender equity and leadership in Olympic bodies*. Loughborough: Centre for Olympic Studies and Research, Loughborough University and International Olympic Committee.
- Hyre, T., Chen, S., & Larson, M. (2017). Perceptions Concerning Obstacles, Stereotypes and Discrimination Faced by Female Sports Reporters and Other Female Sports Professionals. *Athens Journal of Sports*, 4(3).
- Iglesia, M. J., Lozano, I., & Manchado, C. (2013). *Deporte e igualdad: Las voces de las deportistas de élite*. Universidad de Alicante.
- Iskra, K. A. (2018). [En línea]. Fichas temáticas sobre la Unión Europea. Publicat al Parlamento Europeo. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/home>
- Jiménez, R. (2015). *El deporte femenino español en los Juegos Olímpicos*. Consejo Superior de Deportes.

- Leeds, E. M., & Leeds, M. A. (2015). Cracking the Glass Ceiling. *Ivey Business Journal*, 1.
- Llei 10/1990, de 15 d'octubre, de l'Esport. *Boletín Oficial del Estado*, 249, de 17 de octubre de 1990, 30397 a 30411. Recuperat de: <https://www.boe.es/eli/es/l/1990/10/15/10>
- Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions. *Boletín Oficial del Estado*, 276, de 18 de novembre de 2003. Recuperat de: <https://www.boe.es/eli/es/l/2003/11/17/38/con>
- Llei 19/2007, de 11 de juliol, contra la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància a l'esport. *Boletín Oficial del Estado*, 166, de 12 de juliol de 2007, 29946 a 29964. Recuperat de: <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/19>
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de març de 2007, 12611 a 12645. Recuperat de: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3>
- Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya. *Boletín Oficial del Estado*, 172, de 20 de juliol de 2006, 27269 a 27310. Recuperat de: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2006/07/19/6>
- McGannon, K., Curtin, K., Schinke, R., & Schweinbenz, A. (2012). (De)Constructing Paula Radcliffe: Exploring media representations of elite running, pregnancy and motherhood through cultural sport psychology. *Psychology of Sport and Exercise* 13, 820-829.
- Messner, M. A., & Cooky, C. (2010). *Gender in Televised Sports: News and Highlights Shows, 1989- 2009*. California: Center for Feminist Research, University of Southern California.
- Meza, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 32, 11–31.
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of American's Largest Corporations?* Reading, MA: Addison-Wesley.
- Nogueira, A., Molinero, O., Salguero del Valle, A., Lucidi, F., & Márquez, S. (2017). Identification of gender discrimination in sports: Training of agents of change. *Revista de Psicología Del Deporte*, 27, 43–49.
- Nualart, B. (2018). *Diagnosi d'incorporació de la igualtat en la gestió de les federacions esportives catalanes*. Treball presentat en el Postgrau de Polítiques d'Igualtat de Gènere a la Gestió Pública, Barcelona, Espanya.
- Mujer deportista. (1 de desembre de 2008). Mujeres olímpicas en la antigua Grecia. Mujeres en el deporte. Recuperat de: <http://mujereseneldeporte.blogspot.com/2008/12/mujeres-olimpicas-en-la-antigua-grecia.html>
- Ordóñez, A. (2011). *Género y deporte en la sociedad actual*. Universidad San Francisco de Quito.
- Palmer, F., & Leberman, S. (2009). Elite athletes as mothers: Managing multiple identities. *Sport Management Review*, 12(4), 241-254.
- Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social. *Boletín Oficial del Estado*, 261, de 31 d'octubre de 2015, 103291 a 103519. Recuperat de: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8>
- Reial Decret Legislatiu 2/2015. De 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut de Treballadors. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 d'octubre de 2015, 100224 a 100308. Recuperat de: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>

- Reial Decret 1006/1985, de 26 de juny, pel qual es regula la relació laboral especial dels esportistes professionals. *Boletín Oficial del Estado*, 153, de 27 de juny de 1985, 20075 a 20077. Recuperat de: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/06/26/1006>
- Reial Decret 1835/1991, de 20 de desembre, sobre Federacions esportives espanyoles. *Boletín Oficial del Estado*, 312, de 30 de desembre de 1991, 41820 a 41826. Recuperat de: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1991/12/20/1835>
- Reial Decret 1251/1999, de 16 de juliol, sobre Societats Anònimes Esportives. *Boletín Oficial del Estado*, 170, de 17 de juliol de 1999, 27070 a 27080. Recuperat de: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1999/07/16/1251>
- Reial Decret 287/2003, de 7 de març, pel qual s'integra al Règim General de la Seguretat Social als esportistes professionals. *Boletín Oficial del Estado*, 84, de 8 d'abril de 2003, 13481 a 13482. Recuperat de: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2003/03/07/287>
- Reial Decret 971/2007, de 13 de juliol, sobre esportistes d'alt nivell i d'alt rendiment. *Boletín Oficial del Estado*, 177, de 25 de juliol de 2007, 32240 a 32247. Recuperat de: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/07/13/971>
- Reial Decret 203/2010, de 26 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament de prevenció de la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància a l'esport. *Boletín Oficial del Estado*, 59, de 9 de març de 2010, 23639 a 23675. Recuperat de: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/02/26/203>
- Roper, E. A. (Ed.). (2013). *Gender relations in sport*. New York: Springer Science and Business Media.
- Rubin, A. (1996). Gender differences in relapse situations. *Society for the Study of Addiction*, 91, 12(1), 111—120.
- Santana, E. (2018). La precarització de l'ocupació i de les relacions laborals. *Universitat Oberta de Catalunya*.
- Sainz de Baranda Andújar, Clara (2013). Mujeres y deporte en los medios de comunicación. Estudio de la prensa deportiva española (1979-2010). [Tesis doctoral]. *Universidad Carlos III de Madrid*.
- Schonard, M. (2019). [En línia]. Fichas temáticas sobre la Unión Europea. Publicat al Parlamento Europeo. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/home>
- Sever, C. (2005). *Género & Deporte. Integrar la equidad de género en los proyectos deportivos*. Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE).
- Thibault, V. et al. (2010). Women and Men in Sport Performance: The Gender Gap has not evolved since 1983. *Journal of Sports Science and Medicine*, 9(2), 214–223.
- Tusell, J. O. (2009). Deporte y discriminación por sexo: fútbol, remo y salto de esquí. *Facultad de Derecho, Universitat Pompeu Fabra*.
- Vilà et al. (2019). *Género y deporte: el régimen jurídico de la mujer deportista*. Reus Editorial.

ABREVIATURES I ACRÒNIMS

Art	Article
CCE	Consell Català de l'Esport
COI	Comitè Olímpic Internacional
ET	Estatut dels Treballadors
LGSS	Llei General de la Seguretat Social
LJS	Llei de Jurisdicció Social
RD	Reial Decret
TFUE	Tractat de Funcionament de la Unió Europea
TUE	Tractat de la Unió Europea

ANNEXOS

ANNEX I

Disciplina	Incorporación femenina	Incorporación masculina
Atletismo	1928	1896
Bádminton	1992	1992
Baloncesto	1976	1936
Balonmano	1976	1936
BMX	2008	2008
Boxeo	2012	1904
Ciclismo	1984	1896
Ciclismo en pista	1988	1896
Esgrima	1924	1896
Fútbol	1996	1900
Gimnasia artística	1928	1896
Gimnasia de trampolín	2000	2000
Gimnasia rítmica	1984	-
Golf	1900	1900
Halterofilia	2000	1896
Hípica doma	1952	1912
Hípica eventos	1964	1912
Hípica saltos	1956	1900
Hockey Hierba	1980	1908
Judo	1992	1964
Lucha libre	2004	1904
Lucha grecorromana	-	1896
Mountain bike	1996	1996
Natación	1912	1896
Natación sincronizada	1984	-
Pentatlón	2000	1912
Piragüismo	1948	1936
Piragüismo slalom	1972	1972
Remo	1976	1990
Rugby	2016	1900
Saltos	1912	1904
Taekwondo	2000	2000
Tenis	1900	1896
Tenis de mesa	1988	1988
Tiro con arco	1904	1900
Tiro olímpico	1968	1896
Triatlón	2000	2000
Vela	1900	1900
Voleibol	1964	1964
Vóley playa	1996	1996
Waterpolo	2000	1900

Incorporación masculina y femenina a las disciplinas de los JJOO de Verano (Fuente: COI)