



Universidad
Politécnica
de Cartagena



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA
EMPRESA

U P C T

**Análisis de la situación laboral de las
deportistas profesionales. Caso: Equipos
profesionales femeninos de Cartagena**

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Alumno: Alejandro Pérez Montesinos

Directora: Olga Rodríguez Arnaldo

Curso 2020/2021

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2. EVOLUCIÓN DE LA MUJER DEPORTISTA Y SITUACIÓN ACTUAL..... | 5 |
| 2.1. Papel de la mujer en los JJOO Antiguos | 5 |
| 2.2. Papel de la mujer en los JJOO modernos | 7 |
| 3. DEPORTE PROFESIONAL FEMENINO VS MASCULINO EN ESPAÑA | 13 |
| 3.1. Licencias federativas. | 14 |
| 3.2. Premios, salarios y patrocinios..... | 16 |
| 3.2.1. Fútbol | 16 |
| 3.2.2. Tenis | 19 |
| 3.3. Cláusulas anti-embarazo | 21 |
| 4. DEPORTE PROFESIONAL FEMENINO ESPAÑOL VS PAÍSES DESTACADOS | 23 |
| 4.1. Estados Unidos | 23 |
| 4.2. Países nórdicos | 26 |
| 5. DEPORTE PROFESIONAL FEMENINO EN CARTAGENA | 27 |
| 5.1. Fútbol Femenino | 28 |
| 5.1.1. Evolución y profesionalización del Club | 28 |
| 5.1.2. Contratos..... | 29 |
| 5.1.3. Planificación de la temporada e instalaciones del club | 29 |
| 5.1.4. Patrocinadores | 30 |
| 5.1.5. Organigrama del club | 30 |
| 5.2. TENIS DE MESA FEMENINO | 31 |
| 5.2.1. Evolución y profesionalización del Club | 31 |
| 5.2.2. Contratos..... | 32 |
| 5.2.3. Planificación de la temporada..... | 32 |
| 5.2.4. Patrocinadores | 32 |
| 5.2.5. Plantilla y cuerpo técnico | 33 |
| 5.3. BALONCESTO FEMENINO | 34 |
| 5.3.1. Evolución y profesionalización del club | 34 |
| 5.3.2. Planificación del club e instalaciones | 35 |
| 5.3.3. Contratos..... | 36 |
| 5.3.4. Patrocinadores | 36 |

| | |
|--|----|
| 5.3.5. Plantilla y cuerpo técnico | 37 |
| 5.4. FÚTBOL SALA..... | 37 |
| 5.4.1. Evolución y profesionalización del club | 37 |
| 5.4.2. Planificación del club e instalaciones | 38 |
| 5.4.3. Patrocinadores | 39 |
| 5.4.4. Plantilla y cuerpo técnico | 40 |
| 5.4.5. Proyecto MIXTO REAL | 41 |
| 6. IMPORTANCIA DE LA MEJORA DEL DEPORTE PROFESIONAL FEMENINO | 44 |
| 7. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE TRABAJO | 49 |
| 7.1. Conclusiones y limitaciones | 49 |
| 7.2. Futuras líneas de trabajo..... | 50 |
| 8. BIBLIOGRAFÍA | 51 |

1. INTRODUCCIÓN

El deporte, tanto en el ámbito educativo como cultural, ha sido tradicionalmente uno de los sectores más vetados para la mujer. A las dificultades de la mujer de incorporarse en un sector tradicionalmente masculino, se suma la falta de apoyo de organismos públicos y patrocinios privados, lo que hace aún más difícil lograr la igualdad de género.

En la actualidad, se podría decir que el deporte femenino se encuentra en un punto de inflexión, debido a la necesidad de la aplicación de políticas y medidas que conduzcan hacia una verdadera igualdad de género. Para lograr este cambio social, es importante contar con referentes femeninos que despierten el interés, tanto económico como social, para desarrollar actividades laborales en éste ámbito.

Por estos motivos, el objetivo general de este trabajo es la realización de un estudio analítico y comparativo de la situación laboral de las deportistas profesionales en España, profundizando en la situación actual de los equipos profesionales femeninos de la ciudad de Cartagena. A partir del objetivo general se encuentran los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Analizar la evolución de la mujer deportista y su situación actual.
- ✓ Describir la situación actual del deporte femenino profesional en comparación con el masculino.
- ✓ Describir la situación actual del deporte femenino profesional en España en comparación a otros países destacados.
- ✓ Analizar la situación laboral de las deportistas profesionales de Cartagena.
- ✓ Exponer la importancia de la mejora laboral del deporte femenino, desde una perspectiva económica como de motor de cambio social.

Para lograr estos objetivos se comenzará por un análisis evolutivo de la situación del deporte femenino en el principio de los tiempos y cómo ha evolucionado hasta la realidad que nos encontramos hoy en día.

También, se describirá cómo se encuentra actualmente la situación del deporte femenino profesional comparándolo con el deporte profesional masculino, y con otros países más destacados, con la finalidad de conocer como nos encontramos a día de hoy, y si existe una gran diferencia en igualdad de sexos entre el hombre y la mujer en España, al igual que si ocurre lo mismo de mayor o menor forma en otros países.

A continuación, se va a exponer en qué condiciones se está realizando el deporte profesional femenino en Cartagena, a través de la recopilación de información de los deportes femeninos con mayor relevancia.

Por último, se expondrá la importancia de una mejoría laboral del deporte femenino, desde un prisma económico y social, finalizando con conclusiones, limitaciones y futuras líneas de trabajo en base a los resultados obtenidos fruto de las investigaciones.

2. EVOLUCIÓN DE LA MUJER DEPORTISTA Y SITUACIÓN ACTUAL

2.1. Papel de la mujer en los JJOO Antiguos

Históricamente, el deporte se ha considerado como una actividad masculina. Existen suficientes evidencias educativas y culturales que muestran las desigualdades producidas desde una perspectiva de género, observando estas diferencias desde el principio de los tiempos. (Pérez, 2011).

En los JJOO antiguos, y en los JJOO modernos, la participación de la mujer en el deporte era inexistente, ya que Pierre de Coubertin, creador de los juegos olímpicos modernos, prohibió participar a las mujeres argumentando que no estaban preparadas para la práctica deportiva.

Trasladándonos a la Prehistoria, hombres y mujeres trabajaban juntos, y se repartían entre todos lo producido, descubriendo así el fuego y los metales. Una vez se avanzó en conocimientos e instrumentos, al aumentar la calidad y cantidad de la producción, la mujer pasa a un segundo plano quedándose en casa, mientras que el hombre pasaba a ser la figura encargada de mantener la supervivencia familiar.

La primera participación de la mujer del deporte se produce en el 2000-1001 a.C. en Creta. Era una sociedad en la que el papel de la mujer en el deporte estaba presente en actividades como el pugilato, las carreras de galgos o correr.

Sin embargo, en la Grecia clásica, la mujer se encontraba supervisada bajo el control del hombre. Carecían de cualquier poder, no pudiendo ni votar, tener un empleo público, heredar, ni tener propiedades, únicamente tenía el poder de controlar la casa y el dinero familiar. Solo podían realizar labores domésticas a excepción de bodas, entierros y festivales religiosos.

Según un pasaje de Pausanias (V, 16 2-4) existía una competición exclusiva para mujeres, llamada los Juegos Hereos. Esta competición consistía en una carrera con 16 mujeres, en la que la ganadora obtenía una corona de olivo, parte de la vaca sacrificada a Hera y el obsequio de imágenes con inscripciones.

Cabe destacar entre las mujeres deportistas, la primera en conseguir una medalla Olímpica, llamada Cinisca, hija del rey Arquidamo II y hermana de los diarcas Agis II y Agesilao II, siendo la primera mujer en ganar una carrera de carros de cuatro caballos en los JJOO. Pudo reconocer así la libertad e independencia de la mujer, al igual que su riqueza económica, debido a que una competición de caballos solo estaba a la altura de un gran poder económico.

En la civilización de Grecia, sólo podían participar en las competiciones y juegos funerarios aquellas personas con los status sociales más altos, tenía mucha importancia para ellos la figura del hombre griego atlético con facultades para competir. Por tanto, la mujer se encontró unida al ámbito religioso y cultural, haciendo así que no tuviese ninguna participación deportiva.

Fue en la antigua ciudad griega de Olimpia donde se crearon los primeros Juegos Olímpicos en el año 776 a.C. Se celebran cada cuatro años y tienen 2 categorías; adultos y no adultos, y entre las condiciones se encuentran las de no ser esclavo, haber nacido en Grecia, y la más relevante de todas, ser hombre para poder participar.

García (1992) menciona las normas principales existentes en los Juegos Olímpicos griegos, su incumplimiento podía ocasionar a las mujeres sanciones políticas, económicas, deportivas e incluso físicas:

- La prohibición de matar al contrincante en la pelea, al igual que la negativa de empujar al rival en una carrera.
- Si se sobornaba al juez se castigaría con golpes.
- La prohibición a los jueces de participar los Juegos Olímpicos.
- La prohibición a las mujeres de visualizar los Juegos Olímpicos.
- Cualquier participante de los Juegos Olímpicos tenía que competir sin ropa, para no poder ninguna mujer hacerse pasar por hombre.

Los Juegos Olímpicos griegos finalizaron en 392 d.C por culpa del emperador Teodosio, que tras formular un Edicto (recogido en el libro XVI del Codex Theodosianus), prohibió los ritos de culto paganos, acabando así con los juegos Helénicos, considerados una de las mayores manifestaciones paganas.

Una vez entrada la Edad Media, ya las mujeres sí que participan en disciplinas populares, o en actividades como la natación, la hípica o la caza, que eran consideradas con un mayor grado de status social. Fue una época en donde existían algunos intentos de volver a actividades con carácter deportivo, existiendo los festivales moriscos y la práctica de juegos por parte de los árabes en 1569.

2.2. Papel de la mujer en los JJOO modernos

Hubo que esperar hasta finales de siglo XIX y principios del XX, para profesionalizar las prácticas deportivas. Este proceso elimina las clases sociales, teniendo todos los ciudadanos la oportunidad de participar con independencia de la clase social perteneciente.

Cabe destacar la figura de Pierre de Coubertin, a quien se considera fundador de los Juegos Olímpicos Modernos y principal artífice de la Carta Olímpica. En 1894, tras el Congreso Internacional para el Restablecimiento de los Juegos Olímpicos, se crea el Comité Olímpico Internacional. Estaba formado por doce miembros elegidos por

Coubertin, dando así inicio a un evento llamado Juegos Olímpicos, con su primera sede en Atenas, en 1896, celebrándose cada cuatro años.

Coubertin buscaba hacer del deporte un medio educativo para la juventud, y una forma de intercambio y aceptación cultural entre los distintos pueblos y de promover la paz y la amistad entre ellos, dejando a un lado diferencias tales como el sexo, raza, clase sociales, pensamientos políticos o religión. (Salido, 2020).

No obstante, Coubertin contradujo su pensamiento a inicios del siglo XX, mostrándose en total desacuerdo en que las mujeres y los hombres compitiesen en conjunto. Este cambio tan radical de sus ideales con respecto a los que mostraba a la creación de los Juegos Olímpicos, los justificaba en torno a tres argumentos (Chatziefstathiou, 2008):

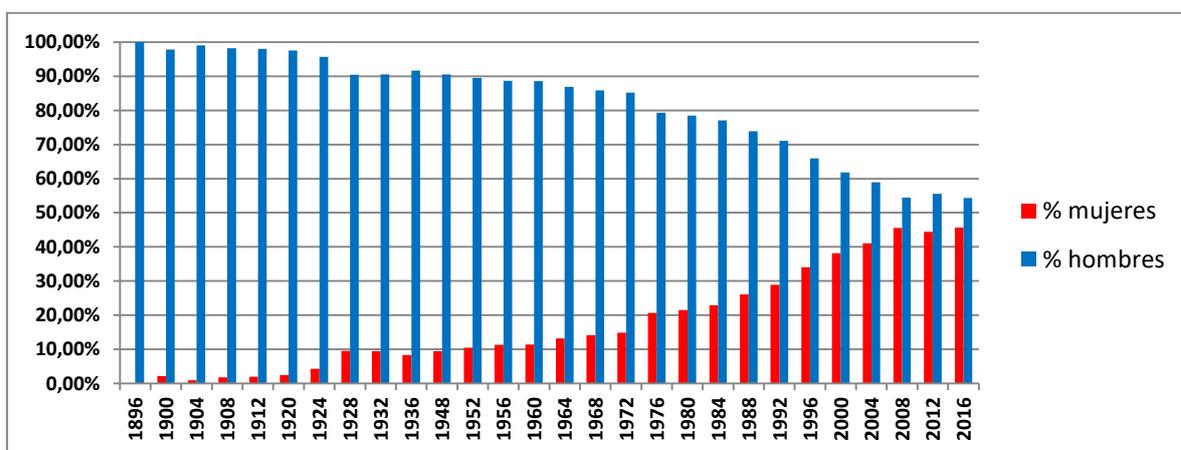
- Los problemas organizativos surgidos al tener que realizar eventos separados por sexos en los JJOO.
- Lo inapropiado que le suponía ver a las mujeres competir en público.
- Las deficiencias físicas evidentes de las mujeres, que ocasionaban que no produjesen records, imposibilitando un buen espectáculo para el público.

Por suerte, surgió un icono para la justa igualdad del deporte femenino, llamada Alice Milliat. Nacida en Nantes en 1884, al enviudar en 1908 decide centrar todos sus esfuerzos a mejorar el deporte femenino, muy limitado por culpa de Coubertin. En 1917, funda la Federación de Sociedades Femeninas de Francia (FSFF) consiguiendo el 31 de octubre de 1921 con el apoyo de Estados Unidos, Gran Bretaña, Italia, Checoslovaquia y Francia, organizar la Federación Internacional Deportiva Femenina (FIDF).

La creación de la FIDF ayudó a la realización de las primeras Olimpiadas Femeninas en el estadio de Pershings (París) en 1922, llamadas Juegos Mundiales Femeninos, realizadas cada 4 años. También se consigue en 1928 el debut de la mujer en gimnasia y atletismo. Desde 1928 hasta 1960, la mujer sólo podía participar en las pruebas atléticas de 100m y 200m debido a la presión social y la difusión por parte de los medios de datos manipulados de las participantes para promover la idea de no encontrarse preparadas físicamente.

Como se observa en el gráfico 1, a partir de 1960 la presencia de la mujer en los Juegos Olímpicos crece de manera exponencial. Se empieza únicamente con una presencia de la mujer en los JJOO de un 2%, a tener en los JJOO de Río 2016, una presencia femenina de un 46%. También se muestra en la tabla 1, cómo la mujer pasó de participar en la disciplina tenística en 1900, a en 2016, participar en las mismas disciplinas olímpicas que el hombre.

Gráfico 1. Porcentaje de participación de hombres y mujeres en los JJOO



Fuente: Elaboración propia en base a los datos del COI (2021).

TABLA 1. AÑO DE PARTICIPACIÓN EN CADA DISCIPLINA OLÍMPICA

| DEPORTES VERANO | INCORPORACIÓN HOMBRE | INCORPORACIÓN MUJER |
|----------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| Atletismo | 1896 | 1924 |
| Bádminton | 1992 | 1992 |
| Baloncesto | 1904 | 1976 |
| Baloncesto 3x3 | 2021* | 2021* |
| Balonmano | 1972 | 1972 |
| Béisbol/Softbol | 1992 | 1996 |

| | | |
|--------------------|-------|-------|
| Boxeo | 1904 | 2012 |
| Ciclismo | 1896 | 1984 |
| Deportes acuáticos | 1896 | 1912 |
| Equitación | 1900 | 1956 |
| Escalada deportiva | 2021* | 2021* |
| Esgrima | 1896 | 1924 |
| Fútbol | 1900 | 1996 |
| Gimnasia | 1896 | 1928 |
| Golf | 1900 | 1900 |
| Halterofilia | 1896 | 2000 |
| Hockey hierba | 1908 | 1980 |
| Judo | 1964 | 1992 |
| Kárate | 2021* | 2021* |
| Lucha | 1896 | 2004 |
| Pentatlón moderno | 1912 | 2000 |
| Piragüismo | 1936 | 1948 |
| Remo | 1900 | 1976 |
| Rugby 7 | 2016 | 2016 |
| Skateboarding | 2021* | 2021* |
| Surf | 2021* | 2021* |
| Taekwondo | 2000 | 2000 |
| Tenis | 1896 | 1900 |

| | | |
|----------------|------|------|
| Tenis de mesa | 1988 | 1988 |
| Tiro con arco | 1900 | 1904 |
| Tiro deportivo | 1896 | 1968 |
| Triatlón | 2000 | 2000 |
| Vela | 1900 | 1976 |
| Voleibol | 1964 | 1964 |

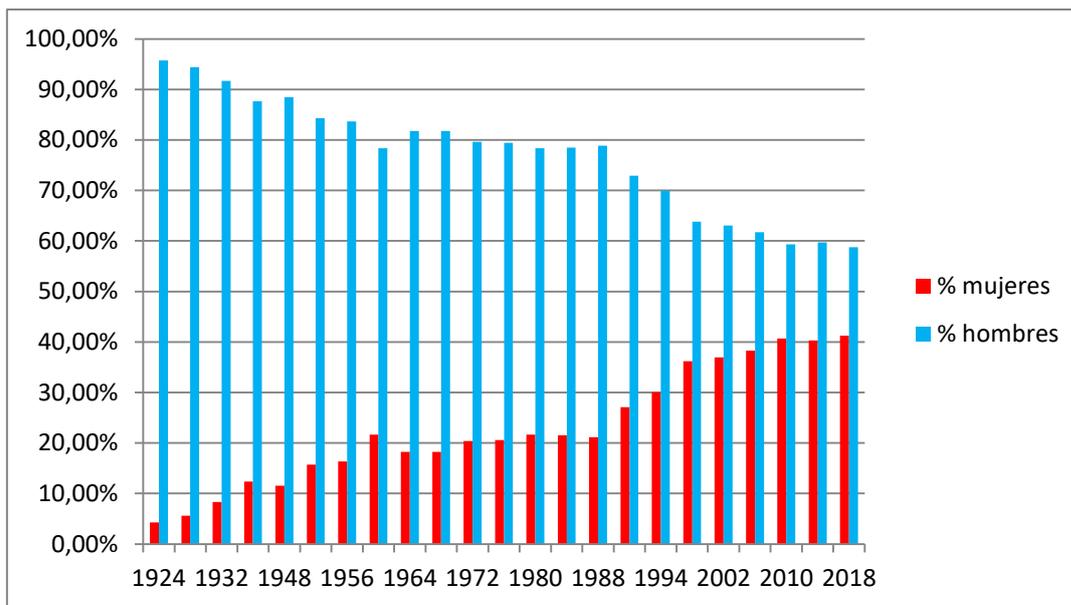
*Previsto que se realicen en los JJOO Tokio 2020.

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del COI (2021)

De forma paralela, encontramos los Juegos de Invierno. Tras la presión de Canadá y Europa Central, el Comité Olímpico Internacional decide incorporar una semana de deportes en invierno, realizándose en Chamonix entre el 24 de enero y 4 de febrero del 1924, incluyéndose saltos de esquí, esquí de fondo, patinaje de velocidad y artístico, bobsleigh, hockey sobre hielo, curling y biatlón.

En el gráfico 2, se observa como la participación de la mujer va en constante aumento, pero no de forma tan exponencial como los JJOO de verano, con una evolución de un 4% de presencia femenina en 1924, a un 41% en 2018. En la tabla 2 se muestra cómo en comparación a los JJOO de verano, las mujeres en su inicio participaban en más disciplinas olímpicas, sin embargo, las mujeres no participan en la totalidad de disciplinas.

Gráfico 2. Porcentaje de participación por sexos en los JJOO de Invierno



Fuente: Elaboración propia en base a los datos del COI (2021)

TABLA 2. AÑO DE PARTICIPACIÓN EN CADA DISCIPLINA OLÍMPICA

| DEPORTES | PARTICIPACIÓN HOMBRE | PARTICIPACIÓN MUJER |
|--------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Biatlón | 1960 | 1992 |
| Bobsleigh | 1924 | 2002 |
| Combinada nórdica | 1924 | --- |
| Curling | 1998 | 1998 |
| Esquí acrobático | 1992 | 1992 |
| Esquí Alpino | 1936 | 1936 |
| Esquí de fondo | 1924 | 1952 |
| Hockey sobre hielo | 1924 | 1998 |
| Luge | 1964 | 1964 |

| | | |
|---|------|------|
| Patinaje artístico sobre hielo | 1924 | 1924 |
| Patinaje de velocidad sobre hielo | 1924 | 1998 |
| Patinaje de velocidad sobre pista corta | 1992 | 1992 |
| Salto de esquí | 1924 | 2014 |
| Snowboard | 1998 | 1998 |
| Skeleton | 1928 | 2002 |

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del COI (2021)

3. DEPORTE PROFESIONAL FEMENINO VS MASCULINO EN ESPAÑA

El deporte en sus inicios, no se encontraba profesionalizado. Hay que esperar al 24 de junio de 1971, donde al producirse la sentencia de un jugador contra el Sevilla FC, se empieza a considerar al deporte dentro de una relación laboral.

Se producen dos Leyes, la Ley 16/1976 y la Ley 8/1980. En ambas leyes, se considera a los deportistas dentro de una relación laboral de carácter especial, hasta que surge el RD 1006/1985, en su artículo 1.2 especifica las condiciones que han de darse para considerar a un deportista como profesional “ son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la preparación del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”.

Para poder establecer una comparativa entre el deporte profesional femenino y el masculino en España, se analizan una serie de aspectos que ayudan a conocer la realidad del deporte profesional, como son las licencias federativas y las condiciones económicas y sociales.

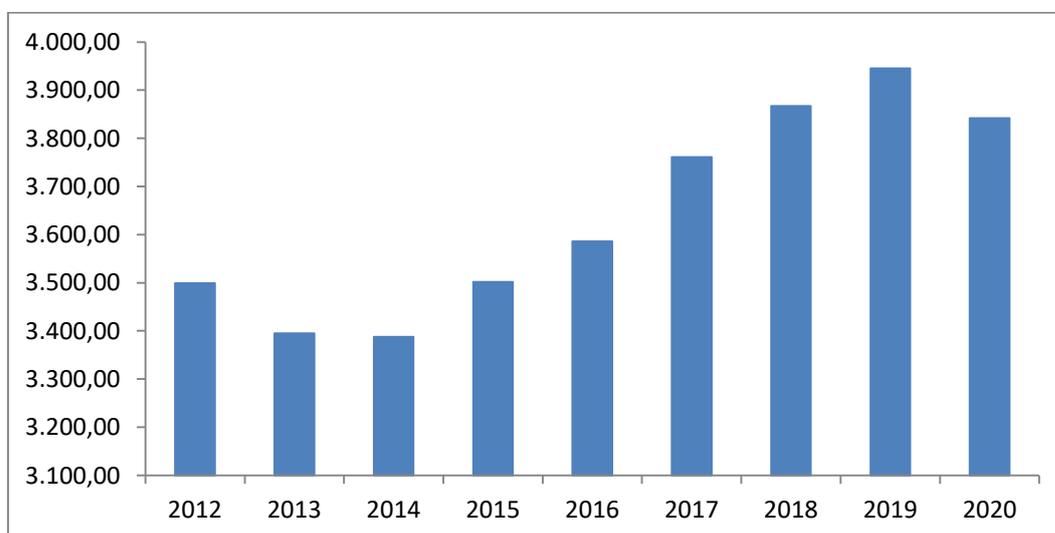
3.1. Licencias federativas.

Según la definición que nos aporta Murua (2018), una licencia federativa es “el documento personal que permite al deportista que la solicita, participar en competiciones oficiales e integrar a las personas físicas y jurídicas en federaciones deportivas, siendo las propias federaciones las encargadas de emitir dichas licencias”.

Cualquier persona que quiera practicar el deporte federado ha de poseer una licencia federativa, ya que según establece el artículo 59.2 de la Ley del Deporte, todo deportista federado que participe en una competición oficial tendrá que poseer un seguro obligatorio que cubra los riesgos de realizar su práctica deportiva.

Como se muestra en el gráfico 3, año a año, se ha progresado de forma creciente en el número total de licencias federativas deportivas en España desde el 2008 a la actualidad, produciéndose un leve decrecimiento en 2012, 2013 y 2014, años de crisis económicas, y en este último año, debido al COVID-19.

Gráfico 3. Licencias federativas (en miles)

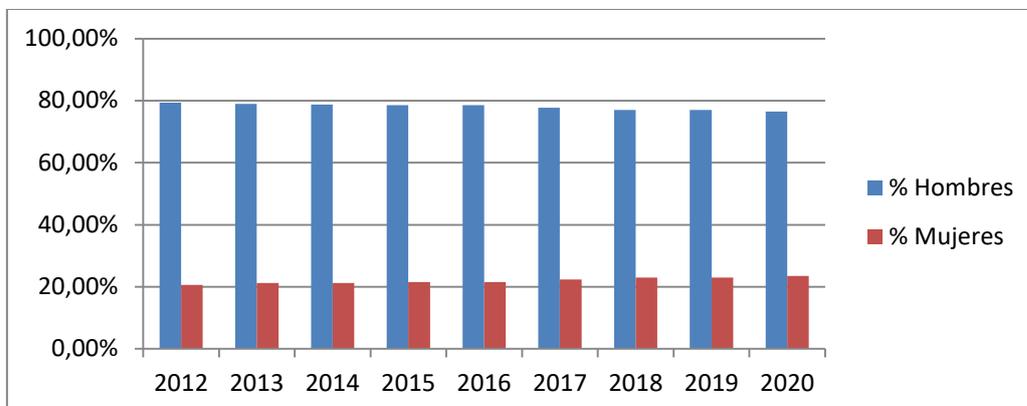


Fuente. Elaboración propia en base a los datos del CYD (2021)

Sin embargo, tal como se muestra en el gráfico 4, estas licencias federadas no se encuentran repartidas de forma igualitaria entre hombres y mujeres. En estos últimos años, el porcentaje de mujeres que poseen una licencia federativa ha ido aumentando de forma lenta, pero creciente. A pesar de ello, se observa una gran desigualdad entre las

licencias federativas, actualmente el hombre posee más del 75% de licencias federativas en España.

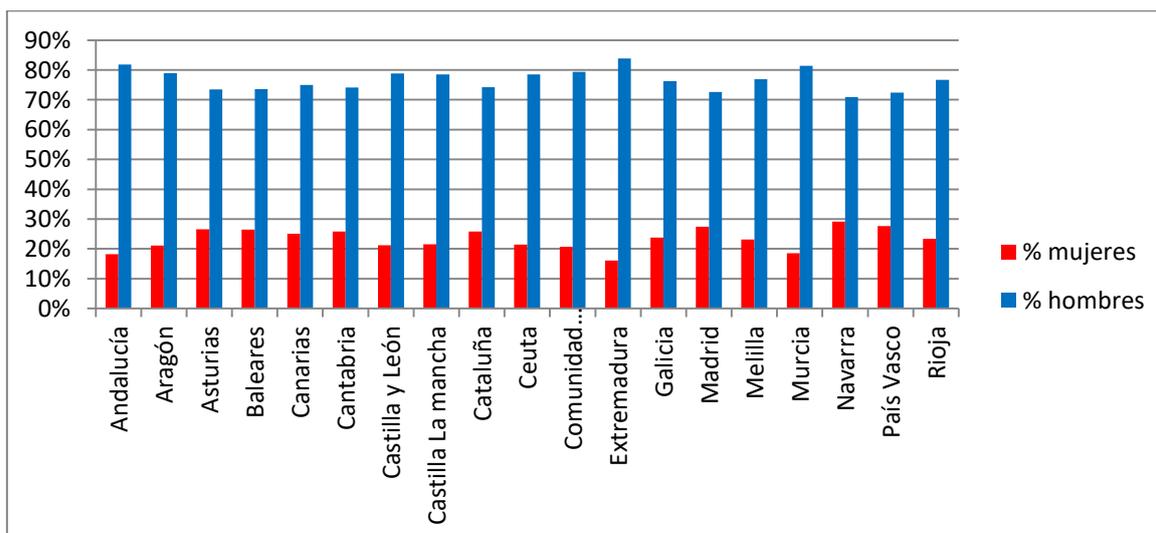
Gráfico 4. Licencias federativas por sexo.



Fuente. Elaboración propia en base a los datos del CYD (2021)

Con respecto a la distribución de las licencias federativas por sexos de las Comunidades Autónomas, según se observa en el gráfico 5, en 2021 se ha producido un reparto desigual. El peor resultado lo obtenemos en Extremadura, en donde únicamente hay un 16% de representación femenina, muy seguido de Andalucía y Murcia, con un 18% y 19% respectivamente. Por otro lado, sorprende que ninguna Comunidad Autónoma consiga tener una representación femenina mayor de un 30%.

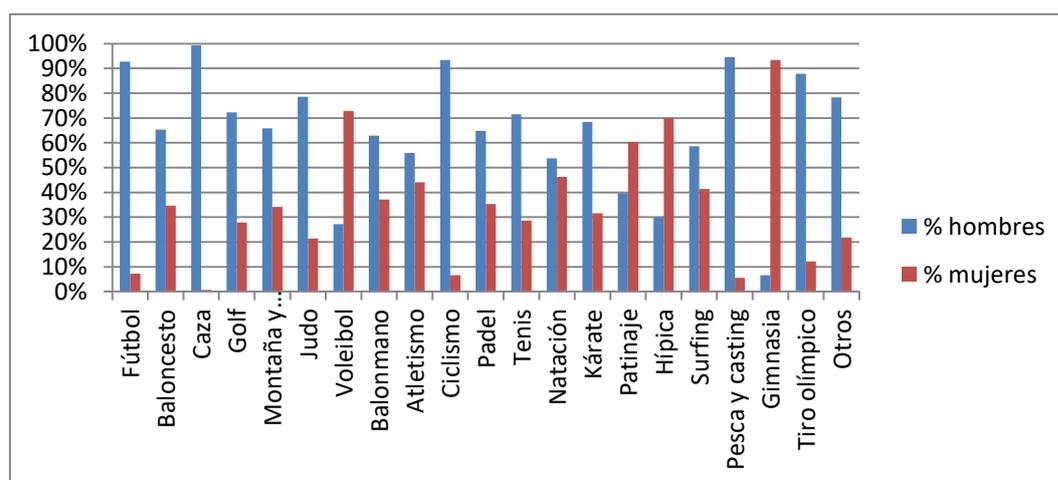
Gráfico 5. Licencias federativas por comunidad autónoma



Fuente: Elaboración propia en base a los datos del CYD (2021)

Por último, al realizar el estudio de las 20 modalidades deportivas donde las federaciones invierten más licencias, el gráfico 6 refleja cómo únicamente en 4 de los 20 deportes con más licencias federadas (voleibol, patinaje, hípica y gimnasia), se invierte más en licencias femeninas que en masculinas. Sin embargo, en la caza la representación femenina es casi inexistente, con un 1%. Otros deportes como el fútbol, ciclismo, caza y casting no logran ni un 10% de representación femenina.

Gráfico 6. Licencias federativas por sexo según federación



Fuente: Elaboración propia en base a los datos del CYD (2021)

3.2. Premios, salarios y patrocinios

Para abordar este aspecto económico, el estudio se centra en el fútbol y el tenis, dos de los deportes con mayores licencias en España. La elección de ambas disciplinas se escoge por dos aspectos; ambos deportes al ser populares, se facilita la presencia de testimonios e información en ambos sexos y también, se considera el fútbol un deporte muy desigual, y al tenis el más cercano a la igualdad, tal como se va a exponer a continuación.

3.2.1. Fútbol

Según una encuesta realizada por Global Sports Salaries (GSSS) en 2017, en el mundo profesional del fútbol hay 137.021 jugadores profesionales de fútbol. De ellos, 135.734 lo practican hombres, 1287 mujeres. Este dato nos da a entrever la desigualdad de salarios que vamos a encontrar en el mundo del fútbol.

Los días 16 y 17 de noviembre de 2019, se produjo en el fútbol femenino una huelga histórica, la primera en el fútbol femenino del mundo. Buscaban unas mejores

condiciones laborales como futbolistas y fue todo un éxito, al llegar a un acuerdo al día siguiente de un sueldo mínimo de 16000 euros anuales y la prohibición de tener contratos inferiores al 75% de la jornada laboral.

Sin embargo, no fue hasta el 19 de febrero cuando se presentó y se firmó dichas condiciones en el Congreso de los Diputados y el 5 de marzo se presentó en la Dirección General de Trabajo. Debido al Covid-19 y su estado de alarma no se publicó hasta el 11 de agosto.

García (2020) menciona a finales de año, las principales novedades o mejoras que ha conseguido la mujer deportista tras la firma de ese Convenio Colectivo:

- Contratos regulados por el RD 1006/1985, encargado de regular la relación laboral especial de los deportistas profesionales.
- Conciliación de la vida familiar, en donde si la mujer quedaba embarazada en la última temporada de contrato, podría renovar una temporada más manteniendo sus condiciones contractuales.
- Compensaciones por preparación o formación.
- Premios de antigüedad.
- Periodos de prueba de 15 días.
- Indemnización por lesión invalidante o muerte, y 100% de cobertura en retribuciones por incapacidad temporal o baja.
- Derecho de poder explotar su propia imagen.
- Retribución a jornada completa de 16000 euros, a tiempo parcial de 12000 euros y una renovación anual del Índice de Precios del Consumo más un 2%.
- Jornada laboral de 35 horas semanales y una parcialidad mínima del 75%.

- Vacaciones y descansos de 30 días naturales o una parte proporcional al tiempo efectivo en el club.

Sin embargo, este convenio fue denunciado por la AFE el 28 de enero de 2021 para evitar que se renueven todos los puntos automáticamente, y poder así renegociarlos, para buscar unas mejores condiciones laborales por parte de las deportistas femeninas.

No ha sido hasta el 15 de junio de 2021, cuando el CSD ha declarado la profesionalización de la Liga Iberdrola (Primera división de la liga femenina de fútbol), pasándose a llamar Liga Ellas. Contará con 16 equipos, siendo el primer deporte femenino profesionalizado, y el cuarto en España, habiéndose profesionalizado ya la Primera y Segunda División de fútbol masculino, y el baloncesto masculino.

Con el fin de establecer una comparativa económica por sexos, se decide escoger el FC Barcelona, el club con más relevancia e impacto en España junto al Real Madrid. El Real Madrid FC funda su club en 1902, sin embargo, no posee sección de fútbol femenina hasta el 1 de julio de 2020. Con estas condiciones, es absurdo pensar en establecer una comparativa, cuando es más que evidente que en el Real Madrid FC, ambas secciones se encuentran a años luz.

En el fútbol femenino, según Vilarrubia (2021), el FC Barcelona destina en la temporada 2020-2021 una media en salarios de 150.000 euros anuales por jugadora. En cambio, en su sección masculina, teniendo en cuenta los salarios brutos de los 23 jugadores del FC Barcelona, el club realiza un gasto de 14,69 millones de euros anuales por jugador. (Malo, 2020).

En el FC Barcelona masculino, según datos elaborados por la revista Forbes en 2019, el salario del futbolista Leo Messi, asciende a 97 millones de euros, convirtiéndole en el jugador que más cobra del FC Barcelona. En el caso del FC Barcelona femenino, según el ranking establecido por L Football a finales de 2019, Lieke Martens, tenía un salario de 250.000 euros, siendo la jugadora con mejor salario en el FC Barcelona.

El presupuesto de gastos femenino, se encontraría en 6 millones de euros, frente a los 796 millones de euros que tiene de margen de gasto el FC Barcelona masculino (Zambrano, 2021).

Para el FC Barcelona femenino, ganador de la Champions en 2021, la UEFA le otorga un montante de 460.000€. Por otro lado, al ganador de la Champions en su sección masculina, la UEFA le reparte una cuantía económica de más de 80 millones. (Sánchez, 2021).

Por último, al ganador de la Liga Santander en 2017 obtuvo un premio superior a los 300.000 euros por jugador. Al ganador de la Liga Iberdrola, una ínfima cantidad de 54 euros por jugador. (Varona, 2017).

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, en la tabla 3 se resume la información más relevante con respecto al fútbol español:

Tabla 3. Hombres vs Mujeres en el fútbol

| Concepto | Hombre | Mujer |
|---------------------------------------|-----------------------|---------------------|
| Media salarial | 150.000€/año | 16.000€/año |
| Salario más alto de un jugador | 97 millones de euros | 250.000€ |
| Presupuesto de gastos | 796 millones de euros | 6 millones de euros |
| Premio por ganar UCL | +80 millones de euros | 460.000€ |
| Premio por ganar Liga | +300.000€ por jugador | 54€ por jugador |

Fuente. Elaboración propia

3.2.2. Tenis

El tenis es un deporte normalizado en ver a hombres entrenados por mujeres, en donde 2 de sus 4 Grand Slams (US Open y Wimbledon) son presididos por mujeres, y en sus 4 Grand Slams existe una igualdad salarial. Por estas razones, el tenis es considerado como el deporte más avanzado hacia el camino a la igualdad. (Sánchez, 2021).

Este gran cambio salarial se debió en gran parte gracias a la tenista Billie Jean King, que tras ganar el US Open en 1972 y al enterarse que cobró menos que el ganador masculino, tomó la decisión de no participar en el US Open de 1973 si no se producía una equiparación salarial. Tras esta decisión de King, US Open igualó los premios entre hombres y mujeres a partir de 1973.

No fue hasta el comienzo del siglo XXI, cuando los 3 Grand Slam restantes equipararon sus premios sin importar el sexo. Así pues, el segundo de ellos fue el Open de Australia en 2001, seguido de Roland Garros en 2006, y por último Wimbledon en 2007. Se puede ver en la tabla 5 como la igualdad salarial en los Grand Slam se cumple en el Open de Australia de 2021.

Tabla 4. Reparto de premios al ganador

| Ronda | Premio en Dinero |
|------------------|-------------------------|
| Ganador | 2.750.000\$ |
| Finales | 1,500.000\$ |
| Semifinal | 850.000\$ |
| Cuartos de final | 525.000\$ |
| Ronda 16 | 320.000\$ |
| Ronda 32 | 215.000\$ |
| Ronda 64 | 150.000\$ |
| Ronda 1280 | 100.000\$ |

Fuente: Elaboración propia en base a los datos extraídos del ATP (2021)

En ese mismo torneo, participaron los máximos exponentes del tenis español Rafael Nadal y Garbiñe Muguruza. Nadal, llegó hasta cuartos de final, obteniendo así 525.000 dólares, mientras que Garbiñe, se quedó en octavos, ganando 320.000 dólares, por lo que en la práctica, se cumple la igualdad salarial por sexos. (Noguera, 2021).

Es el propio Rafael Nadal, el que niega el debate de igualdad entre el hombre y la mujer en el tenis, al afirmar que: “Tras equiparar los premios en los 4 Grand Slam, no hay deporte en el mundo que esté más igualado que el tenis; no hagamos historia donde no hay”. (Valle, 2019).

Sin embargo, esta igualdad se rompe en torneos ATP y WTA. Por un dólar que los hombres ganaban, ellas ganaban 80 centavos. Por tanto, en 2016, mientras que el defensor masculino defendía su título por 731.000\$, la defensora femenina lo hacía por 495.000\$. (Hidalgo, 2019).

También han ocurrido comportamientos sexistas en el mundo del tenis. En 2014, tras el nombramiento de Gala León como la capitana española de la Copa Davis, Toni Nadal realizó declaraciones como “Lo lógico es que el capitán hubiese sido un hombre” o

“Los jugadores pasan mucho tiempo en un vestuario con poca ropa, una mujer no deja de ser extraño que esté por allí dirigiendo la competición”. (La Vanguardia, 2014). Sin embargo, la mayoría de los capitanes de la Copa Confederación (el equivalente a Copa Davis pero femenina) siempre han sido hombres.

Con toda la información expuesta se concluye que el tenis, aunque se considere como el deporte más igualitario, está aún lejos de esa realidad. Únicamente comparten similitudes en el reparto de los 4 Grand Slam, por lo demás, las diferencias salariales de los hombres con respecto a las mujeres aún son notorias.

3.3. Cláusulas anti-embarazo

Según explica Conde (2018), las cláusulas anti-embarazo no se podrían aplicar en el contrato de trabajo de una deportista profesional, al no cumplir el principio constitucional de igualdad (art 14) y por tanto al aplicarse, se produce un trato discriminatorio en el trabajo por razón de sexo, y no cumplir, según el criterio jurisprudencial, una igualdad de trato entre hombres y mujeres. Poner esta cláusula le supondría una multa económica vía administrativa entre 6.251 y 187.515 euros.

En la final de la Uefa Champions League en 2018, se proclamó ganador el Real Madrid FC. En la celebración en el campo, numerosos futbolistas celebraron el título rodeados de sus hijos, por lo que para ellos, el hecho de ser padre no les ha supuesto un impedimento a la hora de seguir con una carrera de élite profesional. (El País, 2018).

La otra cara de la moneda nos la encontramos en el caso de las futbolistas femeninas. Mientras que por un lado, los futbolistas masculinos pueden compaginar su carrera como deportista, con poder tener hijos, en el caso de la mujer encontramos una realidad distinta:

Entre los 16 equipos femeninos que disputaron la Liga Iberdrola en la temporada 2017-2018, ninguna de las mujeres es madre, debido a que las mujeres se encontraban en la tesitura de tener que aceptar una cláusula anti-embarazo que de no cumplir, no podrían seguir ejerciendo su profesión como futbolista. (La Sexta, 2018).

Es tal la presión a la que se encuentran sometidas las mujeres deportistas, que pueden llegar incluso a firmar contratos con cláusulas anti-embarazo donde aceptan una

rescisión unilateral del contrato en caso de embarazo, equiparándolo así con casos de dopaje o mala conducta, en donde de ocurrirse, también se rescinde unilateralmente el contrato. (Marugán, 2019).

Por un lado, se tiene el testimonio de Miriam Costa, futbolista del Albacete que afirmaba lo siguiente: “Todas tenemos derecho a ser madre. Ser deportista no te quita ese derecho, y menos cuando las cláusulas anti-embarazo son ilegales. Con un contrato que lo permitiese, muchas jugadoras se quedarían embarazadas. Ahora no es posible”. (Sánchez, 2018).

También, el testimonio de Mariajo Pons, portera de fútbol. Cuenta que en uno de sus equipos, una chica muy joven es despedida por quedar embarazada. Se fue a casa deprimida, y al tener un aborto la llamaron al paso de los días para ofrecerle de nuevo el contrato como deportista. (Suárez, 2016).

Pero no sólo se producen estas cláusulas en el mundo del fútbol. Existen testimonios de las mismas deportistas afectadas por estas cláusulas, en las que queda constancia que únicamente la existencia de estas cláusulas no se limita exclusivamente al deporte del fútbol.

Se expone el caso de la piragüista Blanca Manchón, afectada por la cláusula anti-embarazo. Tras quedar embarazada en 2016, todos los patrocinadores que tenía desaparecieron. A punto de tirar la toalla, a las 12 semanas de dar a luz tuvo que afrontar unas pruebas impuestas por su Federación que de no haberse clasificado, no podría haber continuado con el deporte. (Morillo, 2017).

También, destacar el caso de la ciclista Leire Olaberria. Al quedar embarazada a inicios del 2016, vuelve a competir en 2017, donde tras sus demandas de conciliación y su negativa a participar en el campeonato europeo sin su pareja habitual, y haciéndose ella cargo de los gastos si quería llevar a su hijo, no se le vuelve a convocar más. La Federación justifica su no convocatoria con un tema deportivo, Leire denuncia su caso como discriminatorio por motivos de maternidad y conciliación. (Requena, 2018).

Por el contrario, la atleta Ana Peleteiro, tras renovar su contrato ligado a la marca Adidas, se le garantizó en 2019 que en el caso de quedarse embarazada, su contrato no iba a ser perjudicado. (Cadena Ser, 2019).

En 2021, no existen testimonios que garanticen que las mujeres firman cláusulas anti-embarazo en sus contratos, debido a que, como ocurre con el caso de Leire, los clubs alegan no contar con las mujeres embarazadas por razones deportivas, no renovándoles su contrato, cuando realmente son por razones discriminatorias.

4. DEPORTE PROFESIONAL FEMENINO ESPAÑOL VS PAÍSES DESTACADOS

Tras mostrar la situación del deporte profesional femenino en España, se decide extraer información de países en los que el papel de la mujer en el deporte profesional femenino se acerca más a la igualdad que en España, con la finalidad de mostrar medidas o aspectos que fomentan la igualdad en el deporte profesional, que no se encuentran presentes en España y sí en estos países.

Los países escogidos para la realización de este análisis son Estados Unidos y Países Nórdicos, algunos de los países más avanzados que España en lograr una igualdad en el deporte, como se muestra a continuación.

Con el objetivo de exponer la información más precisa posible en ambos países, el estudio se centra en aquellas disciplinas en donde más testimonios existen. En EEUU la información obtenida se centra en el fútbol y baloncesto, y en los países nórdicos únicamente en el fútbol.

4.1. Estados Unidos

En EEUU, una gran parte de los progresos que se han producido en términos de igualdad en el deporte se han producido por la Ley Title IX. Esta ley, aprobada en 1972, obliga a todas las universidades a una igualdad de trato con respecto al deporte femenino, comprometiéndose a aportar las mismas instalaciones, medios, presupuestos y número de becas.

Tras la imposición de la Ley Title IX, se produjo un considerable aumento de las mujeres atletas. Antes de aprobarse, solo se registraban 30 mil mujeres en los programas de NCAA -entidad encargada de proteger a los jóvenes deportistas- por 170 mil

hombres. Actualmente, son alrededor de 4 millones las mujeres inscritas en los programas de la NCAA. (Rodríguez, 2021).

También, con la creación de la Ley Title IX, se ayuda a la profesionalización del fútbol en EEUU en 1995. (Kassouf, 2015). Tanto es así, que según comentan diversos autores, el fútbol femenino en EEUU destaca sobre otros países debido a sus salarios, mejores que los recibidos por otros países, y una mejor atención pública y mediática. (Arias *et al.* 2020).

Sin embargo, respecto a la igualdad salarial entre sexos existen diferencias. En el fútbol, la FIFA repartió 400 millones de dólares en premios para la Copa del Mundo masculina de 2018, recibiendo el ganador 38 millones. Por otro lado, en la Copa Mundial Femenina de 2018, se repartían 30 millones de los cuales, 4 millones fueron para el equipo ganador (EEUU), una desigualdad salarial por sexos de 370 y 34 millones. (Salazar, 2020).

La existencia de una desigualdad salarial en EEUU también es denunciada por la capitana de fútbol femenino Megan Rapinoe, citando lo siguiente: “Hemos llenado estadios, batimos récords de audiencia y sin embargo, todavía nos pagan menos que a los hombres por cada trofeo, por cada victoria, por cada empate, por cada vez que jugamos”. (Dilan, 2021).

No obstante, en 2020, la justicia deniega la denuncia impuesta en 2019 por toda la selección nacional de fútbol femenino en EEUU. En la denuncia, se muestra como el club masculino tenía asegurada una cantidad económica mínima por partido, sin importar el contrincante y el resultado final, pudiendo llegar a 263.000 dólares, mientras que la selección femenina solo puede aspirar a un sueldo máximo de 99.000 dólares al año. También se alegaba peores condiciones en partidos, entrenos y viajes. (Ximénez, 2020)

También, se observan esas desigualdades en el baloncesto. En la temporada 2019, el salario promedio de la NBA se encontraba alrededor de los 2,5 millones de dólares, mientras que en la WNBA únicamente alcanza los 75.000 dólares. (Mahlen, 2020).

Actualmente, a pesar de que la Federación se comprometió a una igualdad salarial entre hombres y mujeres, reclusa alegando que de producirse, sería una situación insostenible para la Federación, pudiendo llegar incluso a bancarrota. (Herrerias, 2021).

Con respecto a los salarios obtenidos por jugadora, se encuentran ciertas diferencias comparando la situación de EEUU con España. Según el Ranking establecido por la revista L Football en 2019, las 2 mujeres que más salario poseen, se encuentran en la liga de fútbol femenina de EEUU (USWNT). En primera posición, se encuentra Alex Morgan, con un salario de 408.000€, seguida de Megan Rapinoe, con un salario de 402.000€. En la octava posición se encuentra la futbolista mejor pagada de la Liga de Fútbol Española, con un salario de 250.000€, inferior a lo que encontramos en EEUU.

En relación a las condiciones existentes en ambos países, Laura del Río, participante en la liga de EEUU de fútbol, destaca un mayor avance en igualdad en EEUU en base a dos argumentos: (Tristán González, 2019),

- Una mejora en el aspecto social. En EEUU es normal ver a una chica jugar al fútbol, no existe diferencia por sexos, a diferencia de lo que ocurre en España, donde no es tan frecuente ver a una mujer jugar al fútbol, deporte considerado para hombres.
- Una mejora en el aspecto económico. EEUU es un país que premia con becas muy cuantiosas a sus deportistas, siendo normal compaginar la práctica del deporte con los estudios. Así pues, a través de una encuesta realizada por la FIFA en 2014, de 30 millones de futbolistas censadas en el mundo, 16 millones pertenecían a EEUU.

Por último, la jugadora de baloncesto española Laia Palau, en relación a la maternidad en España declaraba lo siguiente: “No es compatible ser madre y deportista, se perdería un año como mínimo de carrera profesional, además de la incertidumbre de desconocer si una vez has dado a luz, los clubs van a querer contar con tus servicios o en el estado físico en el que vas a encontrarte. Se trata la maternidad como una lesión más, que incluso el quedarse embarazada podría ocasionar no estar cumpliendo el contrato”. (García, 2019).

La postura contraria se encuentra en EEUU, donde las jugadoras obtienen el salario íntegro en sus bajas por maternidad, con un ingreso añadido de 5.000 dólares al año para cubrir gastos de manutención, y la posibilidad de tener apartamentos con 2 dormitorios como mínimo. (Rubio, 2020).

4.2. Países nórdicos

Los países nórdicos son un claro ejemplo de igualdad en el mundo del deporte. La futbolista noruega Ada Hegerberg, se negó a participar en el Mundial de Francia disputado en 2017, decisión tomada con la finalidad de lograr unas condiciones igualitarias a los jugadores noruegos. (Moñino, 2019).

En 2017, Noruega consigue ser el primer país en lograr que los jugadores de las selecciones masculinas y femeninas cobren lo mismo. Para adoptar esta medida, las jugadoras femeninas pasarían a cobrar 640.000 euros, cifra que ayudaría la selección masculina a llegar, aportando ellos una parte. (Sellés, 2017).

En el rendimiento deportivo, tal es el impacto del fútbol femenino en Noruega, que la futbolista noruega Ada Hegerberg, consigue ser la primera mujer ganadora de un Balón de Oro femenino en 2016, cuando por primera vez, France Football dio la oportunidad de que las mujeres pudiesen competir por ese trofeo, exclusivo hasta entonces por los hombres. (Medina, 2018).

En el tema salarial, Ada Hegerberg también consigue otro logro histórico en el mundo del fútbol. Se convierte en la primera futbolista en cobrar más de 1 millón de euros gracias a un patrocinio de Nike, donde recibe un contrato anual de 1,3 millones de euros durante 10 años, cifra muy similar al jugador de fútbol español Sergio Ramos. (Castañeda, 2020).

Dinamarca también consigue superar esa brecha salarial en el mundo del fútbol. La selección de fútbol masculina de Dinamarca accedió a reducirse 500.000 coronas (48.000€) de su salario para repartírselos a la selección de fútbol femenina y tener así las mismas igualdades salariales. También, exigían una igualdad en acuerdos y derechos con respecto el fútbol masculino. (Fariñas, 2017).

Gracias a la internacional Pernille Harder, Dinamarca logra un record en la historia del fútbol femenino. Fue fichada por el Chelsea en 2020, con una cifra de traspaso de 350.000 euros, convirtiéndose en el traspaso más caro realizado por una futbolista femenina (Jiménez, 2020).

Al disputarse el Mundial Femenino de 2019, Dinamarca y Noruega son las únicas selecciones, de 24 participantes, que han conseguido igualar el salario básico en el mundo del fútbol. Tanto hombres como mujeres, cobran lo mismo a nivel de

selecciones, gracias a la iniciativa que han tenido los futbolistas de ambos países. (Domingo, 2019). También se unió a la igualdad salarial la selección de Finlandia, tal como habían conseguido anteriormente Dinamarca y Noruega. (Sarda *et al.*, 2020).

En comparación con España, se observan diferencias notorias. Los contratos televisivos para visualizar el fútbol femenino se desarrollan en Suecia desde 2007, mientras que el primer contrato televisivo para visualizar la Liga Iberdrola, se realizó a finales de 2013. Además, la liga de fútbol masculino y femenino posee la misma relevancia en Suecia, cosa que no ocurre con la liga de fútbol masculina y femenina en España. (Camacho, 2019).

Sorprende también, la comparativa de licencias federativas de Suecia con respecto a España. Mientras que en 2019, Suecia tenía federadas 180.000 mujeres, en España se había alcanzado las 60.000, cifra que supone una tercera parte de las licencias otorgadas a futbolistas suecas. (Camacho, 2019).

En tema de derecho por baja a la paternidad, al igual que ocurre en EEUU, las mujeres tienen libertad total a la hora de ser madres, sin riesgo de a su vuelta no ser contratadas como deportistas profesionales. Según comenta Begoña Fernández, ex balonmanista de la selección española, “En Noruega o Dinamarca, los embarazos se plantean de forma natural y los embarazos se tienen en cuenta incluso en los contratos”. (Vázquez *et al.* 2016).

No obstante, como ocurre también en España, también existen diferencias de género en el deporte femenino. Las futbolistas de Dinamarca, en un video titulado “Hvis jeg var en mand” (“Si fuera hombre”), exponen a la realidad que se han tenido que enfrentar por el hecho de ser mujer deportista. Dicen que de haber sido hombres, “Tendrían ahorros al terminar su carrera”, “no se habrían reído de mí al decir que querían ser futbolista profesional” o “jugaría siempre en los mejores campos”. (Reyes, 2018).

Por tanto, aunque los Países Nórdicos sean referentes en la igualdad del deporte femenino y se encuentren muy por delante con respecto al deporte profesional femenino de España, aún han de mejorar para lograr una verdadera igualdad real en el deporte.

5. DEPORTE PROFESIONAL FEMENINO EN CARTAGENA

Para conocer las condiciones existentes del deporte femenino en Cartagena, se realiza un análisis de las secciones deportivas femeninas con mayor relevancia en la ciudad como son fútbol, tenis de mesa, baloncesto y fútbol sala.

Para la obtención de la información sobre los clubes femeninos, se han realizado una serie de entrevistas o envío de cuestionarios:

-Para conseguir información acerca del fútbol femenino en Cartagena, se contactó con Juan Sevilla, entrenador del Cartagena Féminas A, C D y coordinador femenino B.

-Para la información referente al tenis de mesa femenino, se obtuvo la información gracias al director deportivo y primer entrenador del UCAM Cartagena Tenis de Mesa, Jesús Cantero Juncal.

-Gracias a Juanjo Santiago Pérez, nuevo entrenador de la cantera, se recopiló la información del Baloncesto Femenino Cartagena. Con el fin de recabar información más directa y precisa del club femenino, se obtuvo también el testimonio de Jaime Robles, tercer entrenador del club femenino senior.

-A través del entrenador del fútbol sala femenino Antonio Sánchez Urrea, se consiguió la información referente al fútbol sala femenino Cartagena.

5.1. Fútbol Femenino

5.1.1. Evolución y profesionalización del Club

El Fútbol Club Cartagena se funda en 1995, pero su sección femenina no se crea hasta el año 2017, con la incorporación de Juan Sevilla como entrenador y coordinador de la sección. Actualmente compite en preferente autonómica, pasando de tener en su primer año 8 jugadoras, a más de 80 jugadoras con 4 equipos consolidados.

Sólo dos equipos se encuentran federados el Cartagena Féminas A, en cuarta división, el Cartagena Féminas B, en quinta división. Por otro lado se encuentran el Cartagena Féminas C y D, en liga local, una liga orientada al fútbol formativo aún sin federar.

Los mayores éxitos logrados en el mundo del fútbol femenino han sido dos salvaciones, un tercer puesto, dos subcampeonatos de liga local y dos copas de la liga local.

El fútbol femenino no se considera dentro del ámbito de un deporte profesional, debido a que ni el cuerpo técnico ni las jugadoras, poseen contratos, y se encuentra muy lejos de poder profesionalizarse.

5.1.2. Contratos

Las jugadoras del equipo femenino no poseen contratos laborales, ni medidas conciliadoras, mientras que los entrenadores reciben una ayuda económica de 100€ y 150€. Con ese dinero recibido, han de contribuir en el caso de disponer los entrenadores de ayudantes.

Este año el cuerpo técnico sólo ha estado formado por 3 entrenadores, siendo los únicos que tienen un contrato laboral. Juan Sevilla, ha sido el encargado de dirigir 3 equipos de 4 (Cartagena Fémimas A, C y D), además de coordinar el equipo B.

Únicamente se encuentra contratada una persona más en el preferente y otra en el equipo B, por lo que Juan Sevilla se encuentra desbordado al realizar tantas funciones dentro del fútbol femenino de Cartagena.

5.1.3. Planificación de la temporada e instalaciones del club

Las temporadas comienzan con una planificación realizada por Juan Sevilla durante todo el año (1 de julio a 30 de junio), para lograr llegar al 1 de julio y tener acordados y cerrados fichajes, plantilla, cuerpo técnico, pretemporadas y presupuestos.

El club realiza tanto sus entrenamientos como sus partidos en el Campo Municipal del “López Belmonte”. Este Campo Municipal posee unas Instalaciones nuevas, césped artificial y medio campo de fútbol 11.

El material empleado para los entrenos no está aportado íntegramente por el club. Una parte es aportada por el cuerpo técnico, y otra parte del material por el club.

Además de poseer el López Belmonte, el club también posee las instalaciones de Ciudad Jardín, tras llegar a un acuerdo con el Barrio de “La Esperanza”. En él, realizan todos los entrenos el Cartagena Fémimas al igual que sus partidos. Juegan en diferente

hora en función de la estación horaria. En invierno juegan a las 12:00, y en primavera, juegan a las 18:00.

Con respecto a los viajes que ha de realizar el club cuando juegan de visitante, existen 2 posibilidades:

- Si supera el viaje los 70 km, el viaje se realiza en autobús haciéndose responsable el club del coste económico del viaje.
- Si no supera el viaje los 70km, el viaje se realiza en coches propios, no haciéndose responsable el club del gasto económico del viaje.

5.1.4. Patrocinadores

El único patrocinador que posee el Cartagena Féminas es Athos Online, agencia de marketing digital y diseño web.

El Cartagena Féminas A no tiene que pagar por la ropa, ya que los patrocinadores les proporciona al club un pack de ropa, menos en la temporada 2020-2021, recibiendo únicamente una camiseta para entreno y otra para los partidos.

Sin embargo, el resto de categorías (Cartagena Féminas B, C y D), el club tiene que pagar 200 euros por las equipaciones de entreno y partido.

Los patrocinadores principalmente se encarga Juan Sevilla de conseguirlos, ocasionalmente el club se hace cargo de encontrar a patrocinadores que representen al club.

5.1.5. Organigrama del club

Los encargados de gestionar cada una de las categorías del Cartagena Féminas FC son los siguientes:

Tabla 5. Cuerpo técnico del Cartagena Féminas FC

| | |
|---------------------------------------|---------------|
| Director de cantera | Javier Madrid |
| Coordinador femenino | Juan Sevilla |
| Entrenador Cartagena Féminas A | Juan Sevilla |
| Preparador físico Cartagena Féminas A | Alba Prieto |

| | |
|--|-----------------|
| Entrenador Cartagena F eminas B | Bernardino Leal |
| Preparador físico Cartagena F eminas B | Alba Prieto |
| Entrenador Cartagena F eminas C | Juan Sevilla |
| Entrenador Cartagena F eminas B | Juan Sevilla |

Fuente: Elaboración propia

5.2. TENIS DE MESA FEMENINO

5.2.1. Evolución y profesionalización del Club

El Cartagena Tenis de mesa se fundó en 1976, bajo el nombre de Tenis de Mesa Cartagena, gracias al fundador Enrique Pérez Miras. En un primer momento, sólo existía la sección masculina, hasta la llegada de Sara Pérez Miras, en 1986, hija del fundador. Sus sucesivos logros, siendo el primero de ellos la Copa de la Reina de 1992 en Puerto Real, ayudan a potenciar la sección femenina con la llegada de grandes fichajes. Actualmente compite en la máxima categoría, siendo unos de los clubs de tenis femeninos con mayor relevancia en toda Europa.

Existen 4 equipos de tenis de mesa femeninos en la ciudad de Cartagena:

- UCAM Cartagena Tenis de Mesa, en la Liga Iberdrola, máxima categoría nacional.
- Marnys Cartagena Tenis de Mesa, en la División de Honor, la segunda categoría nacional.
- Club Deportivo Tenis de Mesa F eminas Cartagena, en primera división territorial
- UCAM Primi Sport, dedicado a la competición paraol mpica.

El UCAM Cartagena Tenis de Mesa es el club más laureado en España dentro de su sección. Destacan sus 20 campeonatos en la máxima división femenina, y la consecución en 2018 de un triplete histórico (título de Liga, Copa de Europa y Copa de la Reina).

Se considera al UCAM Cartagena Tenis de Mesa dentro del ámbito profesional, el club se encuentra en la categoría reina del tenis de mesa en España, permitiéndoles a todas las jugadoras y cuerpo técnico disfrutar de condiciones económicas y laborales muy favorables, con respecto al resto de equipos femeninos.

5.2.2. Contratos

Los jugadores y cuerpo técnico que participan en el UCAM Cartagena Tenis de mesa se encuentran contratados a jornada completa. Por tanto, tienen un contrato en el que han de trabajar como máximo 8 horas al día o 40 horas semanales.

Este año, tanto jugadores y técnicos perciben una cantidad anual de 120.000 euros anuales, una diferencia muy grande con respecto a otras secciones en Cartagena como puede ser el fútbol femenino en la Ciudad de Cartagena, en donde solo cobran los técnicos 200 euros, y los jugadores no perciben ninguna cuantía económica.

No obstante, en UCAM Cartagena TM, no existe ninguna ayuda económica ni medidas de conciliación en la sección femenina distintas a la masculina.

5.2.3. Planificación de la temporada

La planificación de la temporada en el UCAM Cartagena TM comienza en septiembre y termina en junio. Antes de septiembre, ha de estar acordado y cerrados los fichajes, plantilla y cuerpo técnico que van a componer la nueva temporada.

El club posee dos instalaciones en las que realiza sus entrenos y partidos de Liga. En la carretera de los Narejos, utilizan su pabellón para realizar únicamente los entrenos.

Los partidos de liga únicamente se realizan en el Pabellón de Tenis de mesa, una sala específica situada en el barrio de los Cuatro Santos. También en este Pabellón, realizan sus entrenos 3 días a la semana, de 9:30 a 11:30 y de 17:00 a 19:00.

Cualquier desplazamiento que realice jugadores y técnicos para la consecución de sus partidos, ya sea a niveles europeos o territoriales, no les supone cuantía económica ninguna al encontrarse subvencionado por la UCAM.

5.2.4. Patrocinadores

Históricamente, el club ha contado con numerosos patrocinadores que han ayudado con su inversión económica a convertir al club a la realidad que es hoy en día. Dentro de todos los patrocinadores, destacan Lidergup, Relesa, Marnys, Himoina y por último la UCAM.

Actualmente, uno de los patrocinadores que posee el UCAM Tenis de mesa en Cartagena, es marca Butterfly. Su marca aparece dentro de la ropa que usa el club para sus entrenos y partidos. Es una empresa destinada al material de tenis de mesa, considerada como la marca número 1 mundial dentro de su faceta.

El patrocinador principal del tenis de mesa femenino en Cartagena, es sin duda, la UCAM. Es la Universidad Católica San Antonio de Murcia, considerada como la Universidad del Deporte, que lleva a jugadoras de gran renombre, como Mireia Belmonte, nadadora olímpica y una de las deportistas españolas con mayor influencia de la historia. Es tal su importancia que por patrocinio, se encuentra su marca en el nombre del club “UCAM Cartagena TM”.

También, como se mencionó anteriormente, la UCAM gestiona los viajes que realiza el club. Pero no solamente en el aspecto económico, sino en el nivel de viaje estipulado. Al ser un club que pertenece directamente a la UCAM, es el encargado de gestionar el apartado financiero del club, realizando los pagos al personal contratado, premios por logros obtenidos a las jugadoras o cualquier aspecto económico necesario en el club.

5.2.5. Plantilla y cuerpo técnico

Las jugadoras que posee el UCAM Cartagena TM en la temporada 2020-2021 son las siguientes:

- Maria Xiao
- Silvia Erdelyi
- Dora Madaracz
- Li Fen
- Carmen Lozano

Son jugadoras muy reconocidas en el ámbito del tenis de mesa femenino. María Xiao ha conseguido este año clasificarse a los Juegos de Tokio 2020, la esperanza que tiene España en el tenis de mesa femenino. Destacar también sus 6 campeonatos nacionales, en disciplina tanto individual como dobles.

El resto de jugadoras, a pesar de no tener una trayectoria tan destacada como María, también poseen un amplio palmarés en sus espaldas, con numerosos títulos obtenidos a nivel individual.

El cuerpo técnico que posee el UCAM Cartagena TM es el siguiente:

- Primer entrenador: Jesús Cantero
- Segundo entrenador: Jesús Martín
- Director técnico: Jesús Cantero

Destacar el papel de Jesús Cantero, que aparte de ser el primer y director técnico del club, se dedica al tenis de mesa profesional, quedándose a las puertas de disputar los JJOO, no lográndolo al perder el último partido del preolímpico.

5.3. BALONCESTO FEMENINO

5.3.1. Evolución y profesionalización del club

Baloncesto Femenino Cartagena nace como resultado de la discrepancia entre la forma de gestión deportiva de las dos secciones, la masculina y femenina del Club Baloncesto Cartagena al final de la temporada en 2015.

Tras este conflicto, un grupo de padres y madres asumen la responsabilidad de buscar una solución priorizando el bien de las jugadoras. Se logra que la mayoría de las jugadoras se integren en el Club Maristas de Cartagena, acogéndose dentro de sus instalaciones e invitándolas a compartir el proyecto deportivo que estaba llevando a cabo el Club Maristas.

Después de un año bajo la disciplina del Club Maristas y nuevamente ante los distintos objetivos deportivos obtenidos por la sección femenina, en el verano del 2016 se acude a la Concejalía de Deportes del Ayuntamiento de Cartagena para solicitarle espacios de entrenamiento para los 5 equipos del club (alevín, infantil, cadete, junior y senior).

A partir del visto bueno de la Concejalía a la iniciativa, el club toma identidad propia y pone en marcha su proyecto deportivo de la mano de la Junta Directiva, intentando integrar lo mejor de su paso por los dos Clubes anteriores, el Club Baloncesto Cartagena y el Club Maristas Cartagena.

Desde entonces, poco a poco el Baloncesto Femenino Cartagena se ha consolidado, y cada vez más niñas continúan practicando el baloncesto en nuestros equipos.

Durante el proceso de crecimiento, no se debe olvidar la importancia de un buen cuidado en la organización, un trabajo organizado, el baloncesto de base y una solidez de los equipos en categorías inferiores. Gracias a esos valores se han logrado numerosos éxitos dentro del club.

Actualmente el club cuenta con 6 equipos federados de la cantera y un equipo senior jugando en liga nacional. El Baloncesto Femenino Cartagena actualmente se encuentra en la liga nacional femenina.

Cada vez se va evolucionando más y más consiguiendo a jugadoras para el primer equipo que viva del club o incluso entrenadores, pero no se puede decir que el club sea profesional aún.

5.3.2. Planificación del club e instalaciones

Baloncesto Femenino Cartagena empieza su temporada en septiembre y la termina en junio. Antes de empezar la temporada, ha de estar planificado y cerrado fichajes, plantilla, cuerpo técnico, pretemporadas y presupuestos.

El club dispone de diversas instalaciones para realizar sus entrenamientos:

- Un pabellón situado en el Palacio de Deportes
- Un pabellón situado en la Virgen del Carmen
- Un pabellón situado en el Cabezo Beaza

Sus entrenamientos se realizan de lunes a viernes, dependiendo de las horas que el Ayuntamiento ofrezca al club. Normalmente entrenan de 8 a 9 de la noche.

En cambio, todos sus partidos se realizan en el pabellón del Palacio de Deportes los sábados por la tarde sobre las 18:00.

En el tema de los desplazamientos, el club se hace cargo de la cuantía económica necesaria para que jugadores y staff técnico puedan viajar sin coste alguno.

5.3.3. Contratos

Las jugadoras del equipo femenino no poseen contratos laborales, ni medidas conciliadoras, teniendo que jugar en el club de forma gratuita sin recibir una contraprestación a cambio.

Sin embargo, los entrenadores sí que perciben una cuantía económica. El primer entrenador, cobra una ayuda económica de 200€, y su segundo entrenador, cobra una ayuda de 50€. Ambas cantidades son muy reducidas, suponiendo una ayuda muy insignificante.

En el escenario actual, el Baloncesto Femenino Cartagena aún le queda mucho camino por recorrer para ser un club profesionalizado.

5.3.4. Patrocinadores

En la tabla 6 se muestra los patrocinadores que posee el baloncesto de Cartagena en su sección femenina.

Tabla 6. Patrocinadores del Baloncesto Femenino Cartagena

| PATROCINADORES | |
|---------------------------|--|
| Rodacar | Taller de mecánica |
| Alter Musici | Escuela de Base y Altos Estudios Musicales en la Región de Murcia |
| Isen | Centro universitario de Murcia |
| Cespia Sport | Empresa dedicada a mantenimiento, asesoramiento y servicios de jardinería y sistemas de riego y bombeo |
| Tasca Tío Andrés | Restaurante de Cartagena |
| David Automoción | Concesionario de coches de ocasión y de segunda mano |
| Huertas Sport | Venta de vehículos comerciales |
| Ayuntamiento de Cartagena | Entidad Pública |
| Concejalía de Deportes | Entidad Pública |

Fuente. Elaboración propia en base a los datos de BFCT (2021)

Gracias a todos ellos, el club puede afrontar los gastos económicos en materiales, viajes, salarios, etc. Un gran respiro económico que consigue el club, consiguiendo que todo el dinero que dispone el Baloncesto Femenino Cartagena no sea exclusivamente aportado por el club.

Con la presencia de ambas entidades públicas, el club pudo generar su autonomía e independencia, además de poder gestionar a través de ellos, los horarios de entrenamientos en los pabellones.

5.3.5. Plantilla y cuerpo técnico

El cuerpo técnico que posee el Baloncesto Femenino Cartagena en su categoría senior es la siguiente:

Tabla 7. Cuerpo técnico del Baloncesto Femenino Cartagena

| Nombre | Cargo en el club |
|-----------------------|--------------------|
| Juan Antonio Martínez | Primer entrenador |
| Damián Sosa | Segundo entrenador |
| Jaime Robles | Tercer entrenador |
| José Aguayo | Delegado de equipo |
| Salva Sánchez | Preparador físico |

Fuente: Elaboración propia

La plantilla del BF Cartagena senior está compuesta por 12 jugadoras y actualmente en fase de confección, con numerosas bajas y fichajes. Su último partido fue el 5 de junio de 2021 contra el Distrito Olímpico, donde se jugaban el ascenso a Liga Femenina 2. El BF Cartagena perdió dicho partido, por lo que no se encuentra el club aún en una liga más acercada a la profesionalización.

5.4. FÚTBOL SALA

5.4.1. Evolución y profesionalización del club

El club de Fútbol Sala Ciudad de Cartagena fue fundado en 2012 con el objetivo de educar a través del fútbol sala y formar una cantera de futuros profesionales. Está

formado por profesionales de la actividad física y el deporte, tales como licenciados en CAFD, magisterio, árbitros federados y entrenadores titulados.

En sus inicios, el club ha experimentado un profundo proceso de cambio caracterizado principalmente por la ampliación de equipos federados y por la puesta en marcha del proyecto “Liga interesuelas”.

En 2014 se inició la relación con la Federación de Fútbol de la Región de Murcia, con la inscripción de un equipo de categoría benjamín, creciendo paulatinamente hasta la temporada 2020/2021.

En 2018 surge la sección femenina junto al Proyecto Mixto Real, surgido con la finalidad de fomentar la igualdad entre sexos en el deporte. Actualmente de los 9 equipos que posee el club, sólo 3 tienen presencia femenina en el club: infantil femenino, cadete femenino y senior femenino. Estos equipos inscritos en la FFRM, compiten por toda la Región de Murcia y representan al club y a la ciudad en cada uno de sus partidos.

Sólo los entrenadores poseen contratos federados para ejercer su cargo con una seguridad y condiciones mínimas. Ante tal situación, donde los únicos que poseen contratos que no son ni profesionalizados, es difícil pensar que el club se encuentra profesionalizado.

Aclarar que este club, es independiente del Jimbee Cartagena, en primera división de fútbol sala, pero que no posee sección femenina desde el 2019, ante la negativa de la directiva a trasladar su sección femenina situada en Roldán, a la ciudad de Cartagena, juntando ambas secciones en una y pudiendo sumar patrocinadores, instalaciones y aficionados.

5.4.2. Planificación del club e instalaciones

En un año regular, las competiciones comienzan en septiembre para las categorías mixtas, y en octubre en categorías únicamente femeninas. Ambas categorías terminan en finales de mayo y principios de junio.

Antes de que empiece la competición, al igual que ocurre en la mayoría de secciones, se planifica y se cierran fichajes, plantilla, cuerpo técnico, pretemporadas y presupuestos.

El club no posee ninguna instalación en propiedad, sino que utiliza el Pabellón de los Molinos Marfagones, tras un acuerdo con el ayuntamiento, que cede horas al club para que puedan disfrutar de sus instalaciones

También, para utilizar las instalaciones del colegio de la Vaguada, se llegó a un acuerdo de manera privada en el que se le cede horas al club para disfrutar de sus instalaciones

Para realizar entrenos como partidos, se utilizan ambas instalaciones en función de la disponibilidad que presente cada una.

Los entrenos se realizan 3 días a la semana con una duración de hora y media.

Los partidos se realizan 1 vez a la semana, siendo éste el estipulado en el calendario de la temporada.

Los viajes que realiza la empresa para la realización de sus partidos de visitante, su desplazamiento lo realizan a través de los autobuses Belmonte. En estos traslados, el club se hace cargo del gasto económico que suponga.

5.4.3. Patrocinadores

Los patrocinadores aportan al club con una cuantía económica, permitiendo al Fútbol Sala Cartagena Femenino de Cartagena tener un apoyo financiero más allá del aportado por el club. En la tabla 8 se muestran los patrocinadores que posee el Fútbol Sala Femenino de Cartagena.

Tabla 8. Patrocinadores del Fútbol Sala Femenino de Cartagena

| PATROCINADORES | |
|-----------------------|--|
| CRUSOL | Instalación de energías renovables |
| Confitería Gallego | Confitería |
| Dobletinta | Estudio de tatuajes de Torreciega |
| Academia salitre | Academia innovadora en técnicas educativas de la calle Salitre |
| Nautimar | Servicios náuticos |

| | |
|------------------------|-----------------------------------|
| Universidad Isidoriana | Formación de cursos profesionales |
| Aprixs | Abastecimiento de suministros |
| Maymenagua | Venta de agua |
| GSB | Gabinete de salud y bienestar |
| Concejalía de igualdad | Entidad pública |
| Concejalía de deportes | Entidad pública |

Fuente: Elaboración propia

5.4.4. Plantilla y cuerpo técnico

Las plantillas se componen de 10-12 jugadores/as con un entrenador/a y delegado/a.

El cuerpo técnico que se encuentra presente en el Proyecto MIXTO REAL, -una medida conciliativa en el que se busca la integración real de la mujer en el deporte-, se expone en la tabla 9.

Tabla 9. Cuerpo técnico del Fútbol Sala Femenino de Cartagena

| NOMBRE | Titulación |
|-----------------------------|---|
| Ricardo Albolea Rubio | -Entrenador básico UEFA B -Curso experto gestión deportiva -Curso árbitro fútbol sala FFRM -Curso experto fútbol sala UMU -Curso técnico especialista -Entrenamiento de porteros Vamar UCÁVILA |
| Sergio García Bernal | -Curso monitor fútbol sala -Grado de educación primaria -Mención en pedagogía terapéutica |
| Raúl Ortuño Martín Bernardo | -Coordinador curso monitor fútbol sala |
| Antonio Sánchez Urrea | -Entrenador básico UEFA B -Cursando tesis doctoral en educación para la salud -Máster investigación e innovación CAFD -Grado de educación primaria especialidad ed. Física |

| | |
|----------------------------|--|
| Alejandra Romero Zaplana | <ul style="list-style-type: none"> -Entrenadora FS Nacional C -Grado medio TAPSD -A1 y A2 en lenguaje de signos |
| Mario Castillo Egea | <ul style="list-style-type: none"> -Entrenador básico UEFA B -Máster profesorado en secundaria y ciclos formativos -Graduado en educación primaria -Licenciatura en CAFD |
| Juan García Guillamón | <ul style="list-style-type: none"> -Entrenador básico UEFA B -Curso monitor educación especial -Máster en resolución de conflictos y mediación -Grado de educación primaria en Ed Física |
| Antonio J. Andréu Martínez | <ul style="list-style-type: none"> -Entrenador básico UEFA B -Curso árbitro FS FFRM -Máster profesorado en secundaria y ciclos formativos -Licenciatura en CAFD |

Fuente: Elaboración propia

5.4.5. Proyecto MIXTO REAL

5.4.5.1. Concepto

El club de Fútbol Sala Ciudad de Cartagena es el único deporte de las secciones analizadas en Cartagena, con un proyecto para fomentar la formación deportiva y personal igualitaria en el mundo del deporte.

El proyecto lleva presente desde el 2018. Actualmente en el equipo infantil/cadete femenino y senior femenino su plantilla está compuesta por mujeres en su totalidad. También, existe la presencia de algunas chicas en grupos mixtos.

El objetivo que se ha puesto el club para la próxima temporada es la creación de un infantil mixto REAL, compuesto por 5-6 niñas y 5-6 niños, siendo pioneros en dar el ejemplo de que existan en un equipo mixto la misma cantidad de niños que de niñas.

La finalidad que tiene el proyecto MIXTO REAL, es construir, un balance igualitario entre el número de chicos que compitan y el número de chicas que compitan, buscando la cooperación y colaboración de ambos sexos en conseguir un mismo objetivo en base a los valores del club.

Este trabajo educativo y deportivo es necesario para concienciar a las familias sobre la importancia de la cooperación entre diferentes sexos en un contexto deportivo, para romper con la idea de separar en su totalidad chicos de chicas en el fútbol sala de bases, buscando que otras secciones deportivas sigan el modelo igualitario.

5.4.5.2. Pilares básicos del proyecto

-Formación. La formación de una buena persona en un entorno mixto da la posibilidad de una adolescencia con mayor competencia laboral y académica, debido a la costumbre de cooperar con la persona de diferente sexo, y mejores hábitos saludables.

-Participación. El club apuesta por que todos los participantes jueguen en todos los partidos, teniendo un mínimo de minutos en cada una de las partes, en especial en las primeras edades de formación.

-No búsqueda primordial de resultados. El club no busca como objetivo principal la victoria de sus equipos por encima de todo, sino que a través de la formación y de la preparación de sus deportistas, se intenta que lleguen con la mejor formación personal y deportiva.

5.4.5.3. Importancia de la difusión del proyecto para el resto de secciones

Con este proyecto, el club busca concienciar a las demás comunidades deportivas de que el mejor trabajo para un desarrollo óptimo de las personas es el trabajo mixto desde bases hasta que el desarrollo fisiológico de hombre y mujer sea muy diferencial entre ambos.

Desde el club se quiere fomentar el deporte mixto REAL por diferentes motivos:

- Ayudar a prevenir que los niños y las niñas desarrollen estereotipos de género.
- Celebrar la inclusión y fomentar lazos saludables entre todos los niños y niñas.
- Fomentar la exigencia física de las chicas por entrenar y competir con chicos, y fomentar el orden táctico que las chicas exigen a los chicos.

Si se mantiene la existencia de equipos femeninos y masculinos por separado, acabarán por no tener competencia la sección de equipos femeninos debido a su escasez con respecto a la sección de equipos masculinos.

Mezclándose ambas secciones desde bases, las diferentes capacidades de chicos y chicas van a ayudar a mejorar deportivamente en la pista, compartiendo virtudes. Lo más importante de este proyecto no es que jueguen los niños contra las niñas, sino que entrenen y compitan mezclados.

5.4.5.4. Comunicación y repercusión

La comunicación y repercusión de este tipo de proyecto la consideramos primordial dentro de nuestro proyecto para la consecución de los siguientes objetivos:

- Exponer a la sociedad una manera diferente de practicar el deporte, donde niños y niñas se desarrollen por igual tanto en lo deportivo como en lo personal.
- Exponer cómo la separación por secciones de femenino y masculino no ayuda a la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres, al mantener la separación en el desarrollo deportivo y personal desde edades tempranas.
- Una forma de concienciar, tanto a familias como a clubs de que el camino más igualitario es saber llevar a cabo una evolución con equipos mixtos en su totalidad y normalizando la existencia de niñas y niños de manera equitativa en los equipos.

6. IMPORTANCIA DE LA MEJORA DEL DEPORTE PROFESIONAL FEMENINO

La mujer en la actualidad, ha logrado muchos éxitos en el deporte tras estar mucho tiempo sin poder participar. Sin embargo, es importante que los estamentos públicos se conciencien, fomenten y proclamen leyes y cambios para lograr la igualdad en el deporte. En mayo de 1994, se produce la primera conferencia internacional en Brighton, Reino Unido, sobre la mujer y el deporte. Obtuvo representación de todos los continentes y países, siendo la primera conferencia mundial en exponer los problemas de las mujeres deportistas.

La programación de la Conferencia englobó una serie de cuestiones con el propósito de erradicar los desequilibrios existentes en la figura de la mujer en el mundo del deporte, tratando aspectos como la cultura, la minusvalía, la orientación sexual, la sexualidad, marketing, medios informativos, dirigencia, patrocinios y redes de apoyo.

La Declaración de Brighton (1994), con su premisa de fomentar el deporte femenino, compromete a organizaciones tanto no gubernamentales como gubernamentales, al igual que todas las instituciones comprometidas con el deporte a la aplicación de medidas o mecanismos que garanticen:

- Un incremento de la participación femenina en el deporte sin importar el nivel, rol o función.
- Un incremento de mujeres que valoren el aporte del deporte en relación a una vida sana y un desarrollo personal.
- Más voz femenina con respecto a sus conocimientos, valores y experiencias, para así un mayor desarrollo del deporte.
- Un aumento del reconocimiento social del papel de la mujer en el deporte.
- Una garantía de que las mujeres van a practicar el deporte en un ambiente idóneo, sintiéndose apoyadas y respetando sus derechos, valores e integridad.

La conferencia fue todo un éxito, supuso un antes y un después en la concienciación del cambio del deporte femenino, convocándose numerosas conferencias internacionales tratando el tema de la mujer en el deporte en las ciudades de Windhoek , Montreal, Kumamoto, Sidney y Helsinki en los años 1998, 2002, 2006, 2010 y 2014.

El 26 de septiembre de 2015, gracias a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se establecen los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con la finalidad de acabar con la pobreza, cuidar el planeta y la búsqueda de paz y prosperidad para el 2030.

Antes de mencionar los ODS, en 1987 se crea el informe “Nuestro Objetivo Común”, más conocido como el Informe Butland, donde se define por primera vez el término desarrollo sostenible como “aquél desarrollo que es capaz de satisfacer las necesidades 11 actuales sin comprometer los recursos y posibilidades de las futuras generaciones”. (ONU, 1987).

En base a la definición dada en el Informe Butland, se crea los 17 ODS, de los cuales solo vamos a hablar del ODS 5, muy relacionado con el tema del deporte femenino como vamos a ver a continuación:

- Objetivo 5: Igualdad de género. En este objetivo lo que se pretende es lograr una igualdad por sexos y un empoderamiento de las niñas y las mujeres.

Se han realizado numerosos avances en las últimas décadas, hay más niñas escolarizadas y menos niñas están obligadas a un matrimonio a temprana edad; existen más mujeres en cargos parlamentarios y cargos con mayor liderazgo, al igual que leyes reformándose que fomenten la igualdad de género.

Sin embargo, existen numerosos inconvenientes, aún existen leyes y normas sociales discriminatorias, las mujeres se encuentran poco representadas en todas las categorías de liderazgo político y 1 de cada 5 niñas y mujeres de 15 a 49 años y declara haber sufrido violencia física o sexual por parte de su pareja teniendo en cuenta un periodo de tiempo de 12 meses.

Con la existencia del COVID-19, tanto los logros como las desigualdades, se han visto empeoradas. Las diferencias existentes en materia de salud, economía, seguridad y protección social que tenían las mujeres y niñas, se han visto agravadas por los efectos del COVID-19.

(PNUD, 2021).

En el mundo del deporte se encuentra presente la discriminación de sexos en la mayor parte de disciplinas deportivas en temas económicos, sociales, legislativos o en términos de igualdad de oportunidades. Todos estos aspectos generan en la mujer deportista un

trato discriminatorio y una desigualdad de género, por lo que una mejora en el mundo del deporte femenino ayudaría a estar más cerca de lograr el ODS 5.

Con el fin de fomentar la igualdad entre sexos en el deporte, en 2019 se realizó el “Proyecto ALL IN- Towars gender balance in sport”, un estudio realizado por la Comisión Europea y el Consejo de Europa. En el estudio formado por 18 países, España se encuentra en tercera posición como país más avanzado en el respeto por la igualdad de género en el ámbito del deporte, sólo por detrás de Francia y Finlandia.

Según el estudio, en España únicamente el 59% de las federaciones deportivas tienen un plan para prever y luchar ante la desigualdad de género en el ámbito del deporte. De ese 59%, sólo un 41% han llevado ese plan a cabo. A nivel global, el 74% de federaciones ha tomado medidas para lograr disminuir la distancia entre la cantidad de entrenadores masculinos y femeninos dirigiendo a las selecciones, un 82% de federaciones ha realizado medidas para mejorar el porcentaje de mujeres que realizan deporte y sólo hay un 25% de representación femenina en los órganos directivos del conjunto de federaciones.

La mujer a lo largo de su historia ha tenido que sufrir con números obstáculos que le han impedido participar en el deporte. Etizen *et al.* (1978) destaca 3 mitos fundamentales que han impedido la paridad del deporte moderno:

- El primero de ellos, incide en que la mujer al realizar su actividad deportiva, se encontraría masculinizada. Este es el estereotipo más arraigado ya que siempre se ha considerado que la mujer que han desarrollado sus capacidades físicas, se encuentran socialmente cuestionadas debido a la creencia de pensar que la mujer al hacer deporte, tendrá actitudes masculinas, y un cuerpo más alejado del que la sociedad consideraría que sería el ideal femenino.

Sin embargo, según apunta Wells (1992), “no existe evidencia para apoyar esta creencia, debido a que las hormonas que configuran al hombre y a la mujer son las responsables de determinar el grado de desarrollo muscular” desmintiendo así el mito, debido a que el hecho de realizar actividades deportivas no va a cambiar el desarrollo muscular de la mujer.

- El segundo de ellos, comenta que la práctica deportiva es peligrosa para la salud. Al realizar una actividad física intensa, se podría alterar el ciclo menstrual, dañar sus

órganos reproductores y tener efectos negativos en la fertilidad y capacidad reproductiva.

Este mito ha sido refutado con numerosos estudios, como por ejemplo, el de García (1997), sosteniendo así que la realización de una actividad física fuerte no tiene ningún riesgo en sus órganos reproductores, habiendo muchas mujeres superado sus triunfos y marcas después de haber sido madres, o habiendo competido estando embarazadas sin haber supuesto ningún efecto perjudicial

- Por último, indican que las mujeres no les importa el deporte, y lo realizan de forma ineficaz. La mujer no puede compararse con el hombre, al mostrar ellos más interés y ejecutar mejor las actividades, a diferencia de las mujeres.

También se han realizado numerosos estudios donde refutan esta afirmación, como por ejemplo el de Gallo *et al.* (2000), argumentando que gracias a las luchas producidas por las mujeres en los años 70-80, se produce una mejora importante en igualdad de oportunidades en el deporte sin importar el sexo, teniendo así más acceso y deseo para realizar una actividad física.

Como añade Duquin, (1982), “han de disfrutar de las ventajas que otorga el deporte, como son, entre otros: prestigio, poder, dinero, dominación, contratos publicitarios y viajes, a la vez que permite desarrollar el potencial físico, dominar del cuerpo y apreciar nuevas actitudes femeninas”.

No sólo estos tres mitos y estereotipos son los que han impedido una evolución igualitaria entre el hombre y la mujer en el deporte. Según Vázquez (2002), son varios los problemas que tienen las mujeres en el deporte de alta competición:

- Acceso. Aunque a día de hoy, en gran parte de disciplinas olímpicas no se prohíbe la participación de las mujeres, es su poca cultura del deporte la que hace que el papel de la mujer se encuentre en una posición de inferioridad con respecto a los hombres. Al igual que, hay un mayor interés en la captación de talento masculino que femenino, por lo que la mujer obtiene menos oportunidades de acceder al deporte que el hombre.
- Integración en las estructuras deportivas. Las estructuras deportivas poseen una subcultura masculina difícilmente asimilable para muchas mujeres. Se desconoce la cantidad de mujeres que han abandonado el deporte por dificultades de género, como

todas ellas que no han querido perder su identidad femenina y han renunciado a permanecer en el deporte.

- Entrenamiento. No existen aún suficientes evidencias científicas que determinen, la repercusión que puede ocasionar en el organismo femenino el deporte de alto rendimiento a medio y largo plazo. También, puede generar problemas en el organismo masculino, pero al ser entrenamientos de alto nivel pensados para hombres, serán menos sus efectos en comparación a la mujer.
- Acoso sexual. En el mundo del deporte puede incrementarse este problema debido a la convivencia en los establecimientos y concentraciones deportivos, la estructura jerárquica que sitúa a los más débiles en inferioridad de condiciones, la corta edad de muchas deportistas y los niveles de estrés a los que se ven sometidas. (Fasting, 2000; Vázquez, Buñuel, 2001).
- Falta de refuerzo social. Se manifiesta en el menor reconocimiento, en la escasa relación beneficio-coste y en la escasez de modelos. No se percibe la carrera profesional de una mujer deportista con la misma estabilidad económica y seguridad de éxito que la de un hombre, han de arriesgar más en aspectos de su vida personal sin tener claro si van a obtener un beneficio a cambio. Podemos ver esta realidad cuando algunas mujeres tienen novio y ven peligrar su carrera deportiva, o cuando quedan embarazadas.
- Trato desigual hacia el deporte femenino a través de los medios comunicativos. Según aporta Moreno *et al.* (2016), en el deporte competitivo, la mujer tiene un menor interés en comparación al hombre. Al haber menor interés, recibe menor cobertura de los medios, realizándose estudios como el de Nuño (2019), que reflejan que el deporte femenino solo recibe un 5% de cobertura mediática, ocasionando menores patrocinios, recursos y salarios.
- Limitada representación en los órganos de gestión del deporte y de dirección por parte de las mujeres. Es mayor aún el problema de poder acceder la mujer a estructuras directivas y organizativas en comparación a la práctica deportiva. Esta realidad se

manifiesta en el dato que nos proporciona Uribarri (2019), en donde de 66 federaciones Españolas, solo 3 se encuentran presididas por mujeres

Todos los mitos, estereotipos y problemas mencionados son consecuencia de la disparidad existente en el mundo del deporte. Una mejora del deporte femenino es vital, un deporte donde hombres y mujeres tuviesen la misma importancia, ninguna de estas injusticias existirían.

7. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE TRABAJO

7.1. Conclusiones y limitaciones

La igualdad en el mundo del deporte es un tema de gran importancia, conforme pasan los años cada vez más figuras del deporte femeninas dan voz a condiciones desfavorables que tienen que soportar. Gracias a sus testimonios, se ayuda a concienciar a la población del problema existente y el fomento de medidas que acerquen cada vez más, a una igualdad por sexos en el deporte.

Los resultados obtenidos acerca de la evolución de la mujer en el deporte profesional, muestran cómo el deporte femenino ha evolucionado progresivamente con el paso de los años. Históricamente, el deporte fue creado para la práctica única y exclusiva del hombre, con una tardía incorporación de la mujer al deporte. Actualmente, ambos sexos conviven, sin embargo, la sociedad aún considera el deporte como una disciplina relacionada con el hombre, delegando a la mujer en un segundo plano.

En España, las mujeres se encuentran con menores oportunidades para incorporarse al deporte profesional, al sufrir un reparto desigual de licencias federativas por sexos, sumado a las dificultades de compaginar el deporte profesional con el cuidado de los hijos. También, la falta de reconocimiento social y económico, junto a los mitos y estereotipos aún presentes en la sociedad, suponen una lacra para la mujer deportista en el propósito de dar a conocer y visibilizar a las deportistas profesionales femeninas referentes, a diferencia de lo ocurrido en el deporte profesional masculino, con multitud de figuras referentes.

En los países analizados (EEUU y Países Nórdicos), se observa cómo económicamente y socialmente ambos países se encuentran en una mejor posición que España,

destacando en unas mejores condiciones laborales, salariales, junto a ligas más profesionalizadas con una presencia femenina socialmente más aceptada y reconocida. A pesar de la mejoría, en dichos países también se siguen encontrando diferencias económicas y sociales en el deporte profesional femenino con respecto al masculino, impidiendo que tanto hombres como mujeres, estén al mismo nivel en el deporte.

Por otro lado, al realizar la búsqueda informativa acerca del deporte femenino en Cartagena, el estudio presenta ciertas limitaciones:

- Las personas entrevistadas no quisieron difundir cláusulas contractuales ni salarios percibidos a través de patrocinadores, al considerarse de ámbito privado.
- Sólo se ha podido contactar con 5 entrenadores representando a 4 secciones deportivas (ninguna jugadora ha podido explicar su situación en el club).
- Los datos recogidos quedan limitados a la información expuesta por los protagonistas entrevistados.
- Información basada en la temporada 2020-2021, al encontrarse todas las secciones de vacaciones, planificando la temporada 2021-2022, con posibles cambios en trabajadores, patrocinadores, económicos, etc.

No obstante, con la información obtenida a través del estudio, se observa cómo sigue presente la discriminación en el ámbito del deporte. El fomento y conciencia de esta situación logrará que las generaciones futuras se desarrollen en igualdad de condiciones, eliminando barreras aún existentes. Para conseguirlo, se plantea necesario lograr la visibilidad que merecen las mujeres deportistas, una vez logrado será más fácil llegar a una profesionalización del deporte femenino

7.2. Futuras líneas de trabajo

- Realizar un estudio con más secciones deportivas femeninas en Cartagena.
- Conocer la opinión de los entrevistados y comparar si la situación del club ha mejorado después de la realización de este análisis.
- Contactar con jugadoras pertenecientes a las secciones deportivas femeninas de Cartagena para conocer más en detalle su situación personal en los clubs analizados.

- Analizar la situación de los equipos profesionales masculinos de la ciudad de Cartagena, como mínimo, de las 4 secciones analizadas, para comparar de forma más precisa las condiciones del club en su sección masculina y femenina.
- Estudiar los efectos positivos obtenidos en los clubs tras la creación de secciones femeninas.
- Concienciar acerca de la importancia de medidas conciliadoras en los clubs de Cartagena, y cómo su aplicación favorece la aparición de más mujeres deportistas.
- Describir propuestas de mejoras en función de la información extraída por parte de los protagonistas.

8. BIBLIOGRAFÍA

Arias, Q., Isern, R. (2020). El fútbol femenino norteamericano, un ejemplo a seguir. Extraído en <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20200831/483105773543/el-futbol-femenino-norteamericano-un-ejemplo-a-seguir.html>

ATP. ATP tour, Australian Open. Extraído en <https://www.atptour.com/es/tournaments/australian-open/580/overview?detailTab=points>

BFCT (2021). Baloncesto Femenino Cartagena. Extraído en <https://baloncestocartagena.es/>

Cadena Ser (2019). “Es absurdo que rescindan el contrato por estar embarazada y no por una lesión”. Extraído en https://cadenaser.com/ser/2019/10/08/deportes/1570537390_415717.html

Camacho, M. (2019). La apuesta por el fútbol femenino que realizan Suecia y Noruega y que les permite ser países punteros. Extraído en https://www.abc.es/deportes/futbol/abci-apuesta-futbol-femenino-realizan-suecia-o-noruega-y-permite-paises-punteros-201906120143_noticia.html

Castañeda, A. (2020). Ada Hegerberg. La primera futbolista que cobrará más de un millón: Nike la pone a la altura de Sergio Ramos. Extraído en https://www.elespanol.com/mujer/actualidad/20200611/ada-hegerberg-primera-futbolista-nike-sergio-ramos/496701538_0.html

Chatziefstathiou, D. (2008). Reading Baron Pierre de Coubertin: Issues of Gender and Race". *Aethlon*25(2):95-115. Extraído en

<https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/31251/>

Codex Theodosianus (1985). IL LIBRO XVI DEL CODICE TEODOSIANO Alle origini della codificazione in tema di rapporti Chiesa Stato Copertina flessibile. Extraído de

https://www.academia.edu/4985914/Il_Codex_Theodosianus_un_codice_cristiano

COI (2021)- Comité Olímpico Europeo. Extraído en

<https://olympics.com/ioc/documents/olympic-games/olympic-summer-games>

COI (2021)- Comité Olímpico Europeo. Extraído en

<https://olympics.com/ioc/documents/olympic-winter-games>

Conde, P. (2018). ¿Un club puede incluir una cláusula antiembarazo en el contrato de trabajo de una deportista profesional? Extraído en

<https://www.ui1.es/blog-ui1/el-derecho-responde-xl-un-club-puede-incluir-clausula-antiembarazo-contrato-deportista-profesional>

CYD (2021). Cultura y deporte. Extraído en

<https://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/deportes/anuario-de-estadisticas-deportivas.html>

Dilan, J. (2021). Megan Rapinoe: "Llenamos estadios y nos pagan menos que a los hombres".

Extraído en https://us.as.com/us/2021/03/25/futbol/1616634141_753719.html

Domingo, A (2019). La otra cara del Mundial de fútbol: discriminación, desigualdad y brechas.

Extraído en https://www.elnacional.cat/es/deportes/mundial-futbol-femenino-discriminacion-desigualdad-brechas_392887_102.html

Duquin, M.E. (1982:177). THE BODY SNATCHERS AND DR. FRANKENSTEIN REVISITED: SOCIAL CONSTRUCTION AND DECONSTRUCTION OF BODIES AND SPORT. Extraído en

<https://www.efdeportes.com/efd27a/mujerm.htm>

El País (2018). El Real Madrid celebra la Champions en familia. Extraído en

https://elpais.com/elpais/2018/05/28/album/1527495232_538667.html

Etizen & Sage (1978). *Sociology of American Sport*. Extraído en

<https://www.efdeportes.com/efd27a/mujerm.htm>

Fariñas, T. (2017). La selección de Dinamarca cede parte de su sueldo al femenino para igualar derechos. Extraído en https://www.elconfidencial.com/deportes/futbol/2017-09-18/seleccion-futbol-dinamarca-sueldo-futbol-femenino_1445469/

Fasting, K. (2000), Vazquez B y Buñuel, A (2001) . Females Elite Sports and Sexual Harassment. Oslo, N.W.P. La experiencia del deporte en la vida de las mujeres en cuatro países europeos; el caso español. Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales. Extraído en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2476360>

Forbes (2020). Highest-Paid Female Athletes 2020: 50 Years After Creation Of Women's Tour, Tennis Dominates Earnings List. Extraído en <https://www.forbes.com/sites/kurtbadenhausen/2020/08/17/the-highest-paid-female-athletes-2020-center-court-takes-center-stage/?sh=77bb13355eb6>

Forbes (2020). The highest- Paid tennis players 2020. Extraído en <https://www.forbes.com/sites/kurtbadenhausen/2020/08/28/the-highest-paid-tennis-players-2020-they-are-barely-playing-but-the-top-10-pros-still-earned-340-million/?sh=b4ed7fd280b>

Gallo, L.E., Monsalve, O.L., Castro, J.A., (2000). Participación de las mujeres en el deporte y su rol social en el área metropolitana del Valle del Aburra, Medellín. Extraído en <https://www.efdeportes.com/efd27a/mujerm.htm>

García, A. (2020). El Convenio Colectivo del Fútbol Femenino (II). Extraído en <https://www.sennferrero.com/2020/12/24/el-convenio-colectivo-del-futbol-femenino-ii/>

García, F. (1992), Los juegos olímpicos y el deporte en Grecia, AUSA, Sabadell. Extraído en http://www.thamyris.uma.es/Thamyris_2019/Husillos.pdf

García, H. (2019). Laia Palau y Anna Cruz: "A ninguna nos da para vivir con todo solucionado como les ocurre a los chicos de élite". Extraído en https://www.eldiario.es/sociedad/laia-palau-anna-cruz_128_1485550.html

García, M. (1990). Aspectos sociales del Deporte. Una reflexión Sociológica. Madrid: Alianza - Consejo Superior de Deportes. Extraído en http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012008000100004

García, P. (1997). La Mujer, el Ejercicio Físico y el Deporte. Extraído en http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012008000100004

García, P. (1999). "Composición Corporal y Actividad Física en Mujeres". Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. Vol. 4, Nº (10-11) (enero-junio): p.p. 75-89. Extraído en

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012008000100004

GSSS (2017). Global Sports Salaries. Extraído en

<https://globalsportssalaries.com/GSSS%202017.pdf>

Herreras, J.A. (2021). US Soccer no podrá compensar pagos igualitarios a USWNT. Extraído en

https://us.as.com/us/2021/06/16/futbol/1623806257_579418.html

Hidalgo, M. (2019). La realidad de la brecha salarial en el tenis tras las declaraciones de Rafa Nadal: peores condiciones y menos visibilidad. Extraído en

https://www.eldiario.es/sociedad/realidad-afirmaciones-nadal-condiciones-visibilidad_1_1555643.html

Jiménez, M. (2020). El Chelsea ficha a Harder en el traspaso más caro de la historia.

Extraído en https://as.com/futbol/2020/09/01/femenino/1598985037_945137.html

Kassouf J. (2015). USL W-League, una vez máxima categoría, se retira después de 21 temporadas.

Extraído en <https://equalizersoccer.com/2015/11/06/usl-w-league-folds-21-seasons/>

L Football (2019). Ranking de los futbolistas mejor pagados del mundo en 2019. Extraído en

<https://www.lfootball.it/2019/11/classifica-delle-calciatrici-piu-pagate-al-mondo>

La Sexta (2018). 16 equipos femeninos en Primera y ninguna madre: "Es impensable que renueven a una jugadora que se queda embarazada". Extraído en

https://www.lasexta.com/noticias/deportes/futbol/16-equipos-femeninos-en-primera-y-ninguna-embarazada-las-jugadoras-piden-que-se-profesionalice-la-liga-femenina_201808195b7987e80cf28f24b164c2e2.html

La Vanguardia (2014). Toni Nadal sobre Gala León: "Lo lógico es que el capitán hubiese sido un hombre". Extraído en

<https://www.lavanguardia.com/deportes/tenis/20140922/54415311557/toni-nadal-gala-leon-lo-logico-es-capitan-hubiese-sido-hombre.html>

Mahlen, M. (2020). Las mismas ligas, igual calidad, distintos salarios: es el sexo, estúpido.

Extraído en <https://www.elindependiente.com/internacional/2020/12/09/las-mismas-ligas-igual-calidad-distintos-salarios-es-el-sexo-estupido/>

- Malo, V (2020). Todos los salarios de la plantilla del FC Barcelona. Extraído en https://www.culemania.com/palco/todos-salarios-plantilla-jugadores-barca_392631_102.html
- Marugán , B. (2019). El deporte femenino, ese gran desconocido. Extraído en https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/28386/deporte_femenino_2019.pdf
- Medina, D. (2018). Ada Hegerberg, Balón de Oro femenino. Extraído en <https://www.marca.com/futbol/balon-oro/2018/12/03/5c057fe7468aeba7758b45ac.html>
- Moñino, L (2019). Sin Mundial por la igualdad. Extraído en https://elpais.com/deportes/2019/05/05/actualidad/1557076659_525520.html
- Moreno-Murcia, J. A., Marcos, P., Huéscar, E. (2016). Motivos de práctica físico-deportiva en mujeres: diferencias entre practicantes y no practicantes. Revista de Psicología del Deporte, págs. 35-41. Extraído en <https://revistas.ucm.es/index.php/CGEN/article/view/70261/4564456554201>
- Morillo, I. (2017). Blanca Manchón, el castigo a una deportista de élite por ser madre. Extraído en https://www.elconfidencial.com/deportes/otros-deportes/2017-07-20/blanca-machon-windsurf-vela-juegos-olimpicos-madre_1418252/
- Murua, J. (2018). “Guía para la creación y gestión de entidades deportivas federaciones. Extraído en https://apps.euskadi.eus/contenidos/noticia/gidak_juanma/es_def/adjuntos/Guia%20Federaciones.pdf
- Noguera, J. (2021). ¿Cuánto dinero se lleva de premio el ganador del Open de Australia 2021? Extraído en https://as.com/tenis/2021/02/21/open_australia/1613904622_908411.html
- Nuño, L (2019) El derecho a la educación. Granada, Comares. Extraído en <https://revistas.ucm.es/index.php/CGEN/article/view/70261/4564456554201>
- ONU (1987). Nuestro futuro común: Informe Brundtland . Extraído en <http://www.un-documents.net/wcedocf.htm>.
- Pausanias, V.,16(2-4). Pausanias, Description of Greece. Extraído en <http://www.perseus.tufts.edu/hopper/text?doc=Perseus:text:1999.01.0160:book=5:chapter=16>

- Pérez, J.L. (2011): Ética y deporte. Bilbao: Desclée De Brouwer Extraído en <http://revpubli.unileon.es/ojs/index.php/cuestionesdegenero/article/view/1230/1027>
- PNUD- Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (2021) “Objetivos de desarrollo sostenible” Extraído en <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.htm>
- Requena, A. (2018). La olímpica Leire Olaberria denuncia discriminación en la Federación de Ciclismo: "La maternidad en el deporte es un problema". Extraído en https://www.eldiario.es/economia/leire-olaberria_1_2057556.html
- Reyes, G. (2018). Sobre la igualdad salarial en Dinamarca. Extraído en <https://latinta.com.ar/2018/06/sobre-igualdad-salarial-dinamarca/>
- Rodríguez, J. (2021). ¿Qué es el Title IX, el acto de ley que firmó Richard Nixon? Extraído en <https://www.milenio.com/deportes/mas-aficion/title-ix-acto-ley-firmado-richard-nixon-favor-mujeres>
- Rubio, J (2020). Nuevo convenio: logro histórico para las jugadoras de la WNBA. Extraído en https://as.com/baloncesto/2020/01/14/nba/1579022156_666563.html
- Salazar, S. (2020). La federación de fútbol de EEUU ofrece a las mujeres el mismo salario que a los hombres en sus partidos. Extraído en <https://www.heraldo.es/noticias/deportes/2020/03/08/futbol-estados-unidos-la-federacion-ofrece-a-mujeres-mismo-salario-que-a-hombres-en-sus-partidos-1362846.html?autoref=true>
- Salido-Fernandez, J. (2020). Olimpismo, género y comunicación: una aproximación al deporte femenino y a su representación en los medios deportivos. Comunicación y género, 3(2) 2020, 173-182. Extraído en <https://revistas.ucm.es/index.php/CGEN/article/download/68559/4564456554199>
- Sánchez, B. (2021). La UEFA pasa del fútbol femenino: el Barça solo ingresará 460.000 euros por ganar la Champions. Extraído en https://www.elespanol.com/deportes/futbol/20210521/uefa-futbol-femenino-barca-ingresara-euros-champions/582942486_0.html
- Sánchez, I. (2018). Las cláusulas anti-embarazo: una verdad silenciada. Extraído en <https://www.panenka.org/miradas/las-clausulas-anti-embarazo-una-verdad-silenciada/>

- Sánchez, M. (2021). _El tenis, el deporte que sí cree en la igualdad. Extraído en <https://www.lavanguardia.com/deportes/tenis/20210308/6265802/tenis-igualdad-dia-mujer.html>
- Sarda, R., Maggio C., Molero R. (2020). El fútbol femenino y la brecha salarial. Extraído en <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20200831/483072645906/brecha-salarial-futbol-femenino.html>
- Sellés, J. (2017). Noruega, primer país en acordar la igualdad salarial en las selecciones masculina y femenina. Extraído en <https://iusport.com/art/47639/noruega-primer-pais-en-acordar-la-igualdad-salarial-en-las-selecciones-masculina-y-femenina>
- Suárez, O. (2016). Clubes españoles imponen cláusula anti-embarazo a las jugadoras. Extraído en <https://www.elmundo.es/deportes/2016/12/01/583f3c4ae5fdeaf1258b4659.html>
- Tristán, C. (2019). Mundial Femenino: ¿Por qué Estados Unidos es la mejor selección femenina de fútbol? Extraído en https://www.abc.es/deportes/futbol/abci-espana-estados-unidos-hegemonia-soccer-201906240913_noticia.html
- Uribarri, R. (2019). En el deporte también mandan ellos. Extraído en <https://ctxt.es/es/20190130/Deportes/24184/Ricardo-Uribarri-presencia-femenina-federaciones-deportivas-nueva-normativa.htm>
- Valle, A. (2019). ¿Brecha salarial? No en el tenis, dice Rafael Nadal. Extraído en <https://expansion.mx/carrera/2019/02/19/brecha-salarial-no-en-el-tenis-dice-rafael-nadal>
- Varona, A. (2017). La prima para las jugadoras del Atlético por ganar la Liga es de 54 euros por cabeza; los del Real Madrid se embolsan 300.000. Extraído en <https://www.publico.es/deportes/futbol-prima-jugadoras-atletico-ganar.html>
- Vázquez, B. (2002). La mujer en ámbitos competitivos: El ámbito deportivo. Extraído en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2476360>
- Vázquez, M., Penedo, P., de Dios, M., Álvarez, M. (2016). El dilema del embarazo y el deporte. Extraído en https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/deportes/2016/11/03/dilema-embarazo-deporte/0003_201611G3P44996.htm
- Vilarrubia, B. (2021). Esto cobran las jugadoras del Barça en comparación con sus compañeros. Extraído en

<https://www.mundodeportivo.com/futbol/femenino/20210517/493810118129/esto-cobran-las-jugadoras-del-barca-en-comparacion-con-sus-companeros.html>

Wells (1992). Measuring environmental success. Extraído en

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012008000100004

Ximénez de Sandoval (2020). Un juez desestima la demanda de equiparación salarial del equipo femenino de fútbol de Estados Unidos. Extraído en <https://elpais.com/deportes/2020-05-03/un-juez-desestima-la-demanda-de-equiparacion-salarial-del-equipo-femenino-de-futbol-de-estados-unidos.html>

Zambrano I. (2021). Esto es lo que cobran las jugadoras del Barça Femenino. Extraído en

https://www.fcbarcelonanoticias.com/futbol-femenino/esto-cobran-jugadoras-barca-femenino_268484_102.html