

# Análisis de la presencia de mujeres en la Federación de Salvamento y Socorrismo de la Comunidad Valenciana durante la temporada 2016-2017

Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado

TRABAJO FIN DE MÁSTER presentado por: Raquel Expósito Piñeiro  
Tutorizado por: Dr. D. Santiago García Campá

<b>1- INTRODUCCIÓN</b> .....	3
1.1- Justificación .....	4
1.2- Objetivos .....	6
1.3- Estructura del TFM .....	6
<b>2- ORGANISMOS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO</b> .....	8
2.1- Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo (RFESS) .....	8
2.1.1- Comisión Mujer- Salvamento y Socorrismo RFESS .....	8
2.1.2- Programas mujer- Salvamento y Socorrismo RFESS .....	10
2.2- Federación de Salvamento y Socorrismo de la Comunidad Valenciana (FSSCV) .....	14
<b>3- DESARROLLO DEL ESTUDIO</b> .....	15
3.1- Datos obtenidos de los clubes participantes en el estudio .....	15
3.1.1- Club Natación SOS Bétera .....	16
3.1.2- CD Sirenas de Catarroja .....	17
3.1.3- Club Deportivo Natación Aldaia .....	18
3.1.4- Club Natación San Vicente .....	19
3.1.5- Club Top Ten Alicante .....	20
3.1.6- Club Deportivo Leucante .....	21
3.1.7- Club Natación Tossal Alicante .....	22
3.2- Análisis de los datos obtenidos por los clubes .....	23
3.3- Datos obtenidos de la FSSCV .....	29
3.3.1- Estamento arbitral .....	29
3.3.2- Estamento docente .....	30
3.3.3- Ayudantes de la federación .....	30
3.3.4- Socorristas sin licencia federativa .....	31
<b>4- CONCLUSIONES DEL ESTUDIO Y PROPUESTAS</b> .....	32
<b>5- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	37

## 1. INTRODUCCIÓN

La desigualdad o discriminación por razones de género se define como la acción de exclusión o restricción que tenga por objeto limitar el reconocimiento o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de las personas por razones de sexo, orientación o identidad.

La desigualdad de las mujeres es patente en todos los ámbitos de nuestra vida y, evidentemente, no iba a ser diferente en el ámbito laboral. A pesar de que en las últimas década esta situación ha mejorado de forma visible, es una realidad que las mujeres han sido marginadas y menospreciadas en el ámbito laboral desde la antigüedad. Además, la brecha laboral que se produce entre mujeres y hombres se ve incrementada si, al hecho de ser mujer, se le añaden otras características como es la nacionalidad de dichas mujeres, su edad, creencias religiosas, su nivel de vida económico, etc (interseccionalidad).

Como podemos encontrar en el artículo de la Doctora Esther Pineda<sup>1</sup> sobre las desigualdades del trabajo, éstas se materializan mediante prácticas:

- Barreras de ingreso al trabajo: lo que se traduce en una menor incorporación de las mujeres al mercado laboral con respecto a los hombres. Según la ONU, al menos 77 países siguen imponiendo restricciones sobre los trabajos que pueden realizar.
- Acoso sexual: hombres se valen de una situación de superioridad laboral para llevarlo a cabo.
- Segregación horizontal: es un hecho que en muchas ocasiones las mujeres quedan relegadas a trabajos de menor responsabilidad, estima social, remuneración económica y responsabilidad.
- Segregación vertical: expresada a través de la desigualdad presencia de mujeres y hombres en la jerarquía empresarial, con una presencia femenina prácticamente nula en las cúpulas directivas (Abay, 2011). De acuerdo a ONU Mujeres, la presencia femenina en puestos de alta dirección en todo el mundo el año 2014 alcanzaba apenas el 24%.

---

<sup>1</sup> PINEDA, Esther (2016)

- Brecha de capacitación: las mujeres acceden a menos oportunidades laborales que los hombres pese a poseer niveles educativos más altos en numerosas ocasiones.
- Brecha salarial: situación por la cual una mujer percibe un salario inferior al hombre desempeñando una actividad de igual valor y responsabilidad. Según un estudio realizado por ONU Mujeres en 83 países, las mujeres aún en la actualidad sea cual sea su ocupación, su formación, y su jornada laboral, continúan ganando entre un 10% y un 30% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo.

A pesar de que la tasa de actividad femenina ha aumentado en los últimos años, todavía queda mucho por hacer. Según la ONU Mujeres, alrededor de 50% de las mujeres de todo el mundo tiene un empleo remunerado, lo que supone un incremento respecto a la cifra del 40% de la década de los 90. A nivel nacional y según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de paro femenina (11,4%) prácticamente dobla la masculina (6%).

Como bien defiende la Doctora Pineda en Contrapunto, esta situación puede deberse a varias razones, principalmente por la “persistencia de una cultura patriarcal en la cual el monopolio de los espacios de toma de decisiones continúa estando en manos masculinas; la ausencia de igualdad de oportunidades y de condiciones, pero también como consecuencia de la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas”. Y es que la falta de conciliación en la vida familiar es uno de los principales factores que condiciona el desempeño profesional de las mujeres.

### **1.1- Justificación**

El ámbito del deporte siempre ha sido considerado un “mundo de hombres”, tanto es así que en el imaginario colectivo se asocian las Olimpiadas con un origen prohibitivo para la mujer. Si bien es cierto que en la Antigua Grecia el acceso a las Olimpiadas era restrictivo para la mujer<sup>2</sup>, quien no podía siquiera asistir como espectadora,

---

<sup>2</sup> GARCÍA ROMERO, Fernando (2004)

también lo es que existían pruebas deportivas específicas para mujeres como los Juegos Hereos donde niñas, jóvenes y mujeres competían cada cuatro años en una prueba de atletismo separada por edades<sup>3</sup>. La percepción de la mujer a nivel social y político ha condicionado su participación en el mundo del deporte desde el principio.

En las Olimpiadas en 1900 hubo un cambio, permitiendo a las mujeres acudir como espectadoras y la participación de las mismas en dos únicos deportes, golf y tenis, a pesar de que el creador de los Juegos Olímpicos modernos, Pierre Coubertin, argumentaba que “la presencia de la mujer en un estadio resultaba antiestética, poco interesante e incorrecta”.

Es innegable que en los últimos 30 años esta situación ha cambiado notablemente pero aun nos queda mucho camino por recorrer. Un ejemplo de esta necesidad de lucha por la igualdad en el deporte es la repercusión mediática que tienen los logros femeninos en comparación con los masculinos. Las últimas medallas a nivel europeo y mundial tienen nombre de mujer y, sin embargo, son los hombres deportistas los que siguen llenando las portadas de los periódicos y el espacio dedicado al deporte de los telediarios. Este verano Mireia Belmonte, la mejor nadadora que ha dado nuestro país, conseguía en menos de un mes 3 medallas en el mundial de Budapest (una de oro y dos de plata) y, seguidamente, 8 medallas en únicamente 10 días en las 3 jornadas de la copa del mundo de natación celebradas en Moscú (oro, plata y bronce) Berlín (oro y plata) y Eindhoven (tres oros, entre los que destaca el record del mundo obtenido en la prueba de 400m estilos). Hazaña que no ha tenido la repercusión mediática que merecía.

La atleta Ruth Beita, actual campeona Olímpica en salto de altura y tetracampeona de Europa, entre otros logros, asegura que "ha habido una explosión de la mujer. Nos hemos liberado en el deporte, que viene un poco ligado al avance del papel de la mujer en la vida, en el día a día<sup>4</sup>".

Por ello, por este avance en el mundo del deporte y la necesidad de una lucha continuada para equiparar el deporte femenino al masculino pienso que es interesante realizar un estudio con perspectiva de género en el cual se analice la presencia de las mujeres en las diferentes federaciones deportivas y, en concreto, en la Federación

---

<sup>3</sup> NIETO IBÁÑEZ, J. María (2005)

<sup>4</sup> MATEO, Daniel (2014)

Española de Salvamento y Socorrismo.

## **1.2- Objetivos**

Una vez expuesta la justificación y el propósito central del TFM, a continuación presento los principales objetivos del mismo.

- Analizar la presencia de las mujeres en los diferentes clubes de salvamento y socorrismo de la Comunidad Valenciana
- Analizar la presencia de mujeres en los diferentes estamentos que componen la FSSCV
- Hacer una conclusión con los datos obtenidos que permita entender las diferentes situaciones que puedan presentarse.

## **1.3- Estructura del TFM**

El TFM a desarrollar se estructura en cuatro apartados con los siguientes contenidos:

- 2- Organismos participantes en el estudio
- 3- Desarrollo del estudio
- 4- Conclusiones
- 5- Bibliografía

A continuación de la introducción, el punto dos da a conocer los organismos que han participado en el estudio. Por un lado tenemos la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo (a partir de ahora RFESS). En este apartado se presentará el organigrama de su comisión de mujer y deporte así como el programa de la mujer que llevan a cabo. Por otro lado, se conocerá la Federación de Salvamento y Socorrismo de la Comunidad Valenciana (de aquí en adelante FSSCV), donde se especificará el organigrama de dicha federación así como el espacio dedicado a las mujeres recientemente elaborado.

En el siguiente punto nos adentramos en el propio desarrollo del estudio. En dicho apartado se mostrarán a través de tablas todos los datos obtenidos gracias a la

colaboración de los clubes pertenecientes a la Comunidad Valenciana, así como su posterior análisis. Además, también se realizará una comparativa por sexo de los diferentes estamentos que componen la FSSCV, como son el estamento arbitral, técnico, docente, entre otros, analizando la presencia de mujeres en los mismos.

## 2. ORGANISMOS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

### 2.1- Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo (RFESS)

#### 2.1.1- Comisión Mujer- Salvamento y Socorrismo RFESS

Como se cita en la web de la RFESS<sup>5</sup>, las mujeres españolas han venido adquiriendo en las últimas décadas un papel más relevante en el mundo del deporte, de forma paralela a su incorporación activa en todas las dimensiones sociales.

La Federación Española de Salvamento y Socorrismo apoyada por el Consejo Superior de Deportes, junto con la coordinación de otros organismos (Instituto de la Mujer, Federaciones Deportivas, Universidades, Comunidades Autónomas, Comisión Mujer y Deporte del COE, Ayuntamientos, empresas, etc.), trabaja para fomentar la participación de las mujeres en el Salvamento y Socorrismo, en igualdad de condiciones que los hombres y potenciar la visibilidad de la mujer en nuestro deporte.

El Comité Olímpico Español fue pionero en el año 2004, con la creación de su Comisión Mujer y Deporte. La implicación del Gobierno, a través de la Ley de Igualdad y su desarrollo, coordinado en el ámbito del deporte a través del Consejo Superior de Deportes y el Instituto de la Mujer, gestó la constitución de la **Comisión Mujer - Salvamento y Socorrismo en el año 2008**. Los objetivos más importantes, entre otros, son conseguir que la gestión y la práctica del deporte respondan a los intereses y necesidades de las mujeres; facilitar el desarrollo del ejercicio físico y el deporte femenino, hacer visible la práctica deportiva sin estereotipos ni prejuicios y dar a este deporte el reconocimiento que merece en la sociedad y en los medios de comunicación.

En esta línea, el Consejo Superior de Deportes, convoca ayudas a las Federaciones Deportivas Españolas para sus Programas de "Deporte y Mujer", con el objetivo de incrementar la presencia femenina en el ámbito deportivo. Desde la RFESS, trabajan en el desarrollo de estos programas para incentivar, promover, estudiar y aumentar la incorporación de la mujer al Salvamento y Socorrismo en sus dos vertientes (deportiva y profesional), en todos sus estamentos.

---

<sup>5</sup> Mujer- Salvamento y socorrismo



No es una disciplina deportiva donde existan grandes diferencias de género, pero aprovechan esta iniciativa del CSD, como buena plataforma y escaparate para promocionar su modalidad deportiva, y “*La Igualdad de género como sello de identidad*”. Al frente de esta federación está una mujer, Isabel García Sanz, una de las únicas tres Presidentas que dirigen federaciones deportivas nacionales. En cargos directivos también cuentan con gran representación femenina, al igual que en el estamento arbitral. Como ellos mismos dicen, “siempre hemos creído en la igualdad y seguimos trabajando para ello”.

A continuación presento su organigrama<sup>6</sup>.

Dña. INÉS GONZÁLEZ DÍAZ - Presidenta  
Representante en C.S.D.

Miembro de la Comisión Mujer y Deporte del COE

Dña. ISABEL GARCÍA SANZ  
Miembro de la Comisión Mujer y Deporte de la ILS

Dña. MARTA CUETOS MONTERO - Vocal  
Miembro comisión Mujer - Salvamento y Socorrismo

Dña. SONIA MARTÍNEZ FUERTES - Vocal  
Miembro comisión de Mujer - Salvamento y Socorrismo

D. JOSÉ MIGUEL RODRÍGUEZ - Vocal  
Miembro comisión de Mujer - Salvamento y Socorrismo

Dra. ANA DOMÍNGUEZ PACHÓN - Vocal  
Miembro comisión de Mujer - Salvamento y Socorrismo

---

<sup>6</sup> ORGANIRAMA (2016) Organigrama de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo

### 2.1.2- Programas mujer- Salvamento y Socorrismo RFESS

La RFESS anualmente está inmersa en multitud de actos y proyectos que persiguen la igualdad de género y que dan visibilidad a las mujeres en este deporte.

Desde la creación de la **Comisión Mujer - Salvamento y Socorrismo** hace **nueve años (en 2008)**, la RFESS apuesta por la Igualdad entre sexos dentro de todos los ámbitos y niveles de la federación. El **Programa Mujer y Deporte** ocupa el puesto más relevante, ya que como programa transversal está presente en todas las actuaciones y proyectos federativos.

En los últimos cinco años se está realizando un gran trabajo en equipo, con la Dirección Deportiva y el Programa de Tecnificación de la RFESS, continuando, por supuesto, con la estrecha colaboración con el Comité Nacional de Árbitros como vienen haciendo desde la creación de la Comisión.

Con los programas que cada temporada desarrollan, pretenden, sobre todo, fomentar y dar visibilidad al papel de la Mujer en puestos directivos, técnicos, organizativos, en el estamento arbitral y en el deportivo, a través de la promoción de este deporte desde edades tempranas a la edad adulta.

Desde la Dirección Deportiva y la de Tecnificación de la RFESS se están llevando a cabo acciones concretas para fomentar la continuidad y el aumento de la participación femenina en categorías juvenil, junior y absoluta.

Estos proyectos y acciones permiten dar un paso más y avanzar en materia de Igualdad en todos los estamentos y grupos de edad, difundiendo el deporte del salvamento y los valores que él tiene y, de forma muy especial, promoviendo **aumentar la presencia femenina** en todos los estamentos deportivos a nivel nacional e internacional. Destacar en los últimos años la inclusión de **mujeres en puestos directivos nacionales e internacionales**, un éxito tan complicado de conseguir como importante, logrado gracias al trabajo realizado desde la constitución de esta Comisión, de concienciación, responsabilidad y compromiso por parte de toda la federación. Como ejemplo de ello, podemos mencionar el nombramiento de la presidenta de la RFESS, Isabel García Sanz, como vicepresidenta del Comité Olímpico Español en representación de las federaciones no olímpicas. Además, también es la presidenta de la Federación Latinoamericana de Salvamento y Socorrismo desde 2005 y vicepresidenta de la Federación Europea desde 2016.

A pesar de las importantes variaciones existentes cada año en cuanto a la subvención recibida de los Programas Mujer y Deporte del Consejo Superior de Deportes, desde la RFESS se han mantenido y existe continuidad en los proyectos que se han considerado imprescindibles, como el trabajo por la igualdad en todas las convocatorias oficiales, el desarrollo del Centro Itinerante de Tecnificación Deportiva o el incremento de mujeres en puestos arbitrales, técnicos y directivos tanto a nivel nacional como internacional, entre otros.

En el proyecto general de Mujer y Deporte de la RFESS, podemos destacar tres ejes vertebrales:

- ✓ promocionar y desarrollar la participación femenina en todos los ámbitos del salvamento y socorrismo: deportivo, arbitral, técnico y directivo. No sólo en deportistas, también en técnicos y demás estamentos.
- ✓ Formación y desarrollo profesional: dirigido a mujeres de cualquier estamento federativo.
- ✓ Visibilidad: de todo lo que lleva implícito el Proyecto Mujer-Salvamento y Socorrismo y del trabajo en materia de género que realiza la propia federación.

Uno de los proyectos a destacar es la **Exposición fotográfica itinerante de la RFESS “50 años por la Igualdad”** que ya han expuesto en infinidad de ocasiones y que muestra imágenes de mujeres relacionadas con este deporte y de la igualdad en todos los campos de esta federación. Dicha exposición puede encontrarse en todos los campeonatos de España, en convenciones, seminarios o jornadas de salvamento y socorrismo, de Mujer y Deporte, de Igualdad...que se celebran en todo el territorio nacional y es reclamada por distintos organismos, patronatos, universidades, consejerías, empresas ,etc.

*Imagen 1: Cartel exposición fotográfica “50 años por la igualdad”*



*Fuete: Fotografía realizada por Raquel Expósito en la exposición del Open de primavera Madrid 2017*

Otro de los proyectos es en el campo de la **formación**: la RFESS beca a entrenadoras, a mujeres del estamento arbitral, deportistas, etc, para realizar concentraciones o cursos que amplíen su formación. Por ejemplo, en 2016, 20 mujeres de diferentes estamentos fueron becadas para realizar el curso de *Liderazgo deportivo de la mujer en los grupos de entrenamiento*, impartido por Juan Carlos Campillo.

*Imagen 2: Presentación del curso de Liderazgo deportivo*



*Fuente: <http://www.rfess.es/DOCUMENTOS/Mujer/MyD%20.Sumario%202016.pdf>*

Estas actuaciones y muchas más están enmarcadas dentro del Proyecto Mujer-Salvamento y Socorrismo que se revisa y planifica anualmente a través de su propia Comisión y se lleva a efecto con todos los departamentos y comités, como dije anteriormente, pues el tema de la igualdad de género es un tema transversal en toda la actividad federativa de la RFESS.

Los **objetivos** del Proyecto de Salvamento y Socorrismo para 2017 son los siguientes:

- ✓ Dar visibilidad a la modalidad deportiva de salvamento y socorrismo, a sus valores y especialmente a su faceta humanitaria, dando especial relevancia a la evolución de la mujer en todos los ámbitos de nuestro deporte, así como alcanzar a gran número de población del territorio nacional.
- ✓ Dar a conocer la importancia que el salvamento y socorrismo tiene en el mundo, tanto a nivel deportivo como humanitario y social.
- ✓ Divulgar la modalidad deportiva de salvamento y socorrismo como medio de desarrollo integral, deportivo y de prevención de ahogamientos.
- ✓ Promover actividades deportivas y formativas para aumentar la práctica de nuestra modalidad deportiva.
- ✓ Conocer las múltiples profesiones que el salvamento y socorrismo ofrece a las mujeres: socorrista, monitora, jueza, instructora/profesora de primeros auxilios, de salvamento, etc.
- ✓ Conocer los diferentes estamentos que el salvamento y socorrismo ofrece a la mujer y los criterios que en base a la igualdad de género se aplican a su participación.
- ✓ Divulgar a nivel internacional el desarrollo de las mujeres en salvamento y socorrismo, en nuestro país, para que sirvan como referente en países en desarrollo, como los latino-americanos, y en otros países desarrollados.
- ✓ Proporcionar herramientas que permitan al personal técnico a analizar los gestos de sus deportistas femeninas.
- ✓ Fomentar la formación deportiva de la mujer dentro de todos los niveles federativos.
- ✓ Aumentar la presencia femenina en todos los estamentos deportivos superiores.
- ✓ Conseguir una conciliación académica y deportiva real en socorristas de Alto Nivel a través de ayudas económicas en su formación.
- ✓ Mejorar los resultados de nuestras deportistas en competiciones nacionales e internacionales.

- ✓ Conocer la influencia que diferentes condiciones de entrenamiento tienen sobre el rendimiento deportivo de nuestras socorristas.
- ✓ Proporcionar experiencia competitiva en Campeonatos Internacionales de primer nivel.
- ✓ Dar visibilidad a las deportistas de la selección nacional, a sus grandes resultados internacionales, como referentes para nuestros/as deportistas de categorías menores y los/las integrantes de las escuelas de salvamento y socorrismo.

## **2.2- Federación de Salvamento y Socorrismo de la Comunidad Valenciana (FSSCV)**

Como se menciona en la página web de la federación valenciana<sup>7</sup>, la FSSCV está compuesta por un extenso equipo humano formado por los estamentos técnico, arbitral, deportivo, docente y los socorristas profesionales que velan por la vida y la seguridad acuática desde hace más de 50 años. En este tiempo han logrado grandes resultados en el ámbito deportivo y han formado a gran número de socorristas acuáticos profesionales que consiguen con facilidad trabajo debido al prestigio de su formación. Una de las características de sus formadores es la actualización constante e inquietud por avanzar en el ámbito de la prevención.

El equipo de docentes está formado por Instructores e instructoras de Salvamento Acuático, Docentes médicos y de enfermería, Psicólogos y Psicólogas, Profesionales en activo de Emergencias, Patrones de Rescate.

La FSSCV es el máximo organismo autonómico responsable del salvamento y socorrismo en la Comunidad Valenciana y la encargada de realizar los campeonatos territoriales, jornadas de liga y autonómico. Además de colaborar con la RFESS en la organización de los campeonatos nacionales celebrados en esta comunidad.

Recientemente se ha desarrollado la sección de mujer y deporte en la web autonómica<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Quienes somos, FSSCV

<sup>8</sup> Sección mujer y deporte de la FSSCV

### 3. DESARROLLO DEL ESTUDIO

#### 3.1- Datos obtenidos de los clubes participantes en el estudio

Seguidamente se presentarán los datos recopilados de cada uno de los clubes que forman la FSSCV para poder analizar la presencia de las mujeres en cada uno de ellos.

Como se verá a continuación reflejado en las tablas, se hará distinción entre tres estamentos: el deportivo, el técnico y el directivo. A su vez estos estamentos pueden presentar o no licencia federativa. En el estamento deportivo aquellas y aquellos deportistas que no presentan licencia federativa no pueden competir. En el caso del estamento técnico, en cada club al menos un técnico de nivel 3 debe tener licencia para que los y las deportistas puedan competir y en el estamento directivo no es obligatorio el pago de licencia federativa. Se han analizado tanto los sujetos con licencia como sin licencia ya que se pretende tener un registro real de la presencia de las mujeres en esta federación, independientemente de que tengan en vigor o no dicha licencia federativa.

### 3.1.1- Club Natación SOS Bétera

Tabla 1: Club Natación SOS Bétera

<b>CLUB SOS BÉTERA</b>				
<b>Deportistas</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Pre-benjamín	-	-	-	-
Benjamín	2	-	-	-
Alevín	5	7	-	-
Infantil	7	11	-	-
Cadete	5	12	-	-
Juvenil	5	10	-	-
Junior	7	6	-	-
Absoluto	3	2	-	-
Máster	11	5	-	-
<b>Técnicos- Titulación</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Sin titulación	-	-	-	-
Téc. Nivel I	-	-	-	-
Téc. Nivel II	-	-	-	-
Téc. Nivel III	1	-	-	-
Delegado/a en Cptos	3	1	-	-
<b>Directivos</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Presidencia	1	-	-	-
Secretaría	-	1	-	-
Tesorería	1	-	-	-
Vocales	2	2	-	-
Otros	-	-	-	-

Fuente: Directiva del club Natación SOS Bétera

Como se ve reflejado en la tabla, en el club SOS Bétera no hay ni deportistas, ni directivos ni técnicos sin licencia. En cuanto al estamento de deportistas entre la categoría alevín y juvenil cuentan con más participación femenina que masculina, doblando en número las mujeres a los hombres en algunas categorías. A partir de la categoría junior se invierten los papeles, siendo más numeroso el grupo masculino que femenino. Cabe destacar la categoría máster (+ de 30), donde la participación femenina es muy inferior a la masculina.

En el estamento técnico, en este club no figura ninguna mujer con formación, ni monitor ni entrenadora, únicamente una delegada de campeonatos.

En cuanto al estamento directivo la participación femenina y masculina está prácticamente igualada pero cabe destacar que la presidencia es asumida por un



hombre y la secretaria por una mujer, perpetrando así los roles patriarcales en el ámbito del trabajo.

### 3.1.2- CD Sirenas de Catarroja

Tabla 2: Club Deportivo Sirenas de Catarroja

<b>SIRENAS DE CATARROJA</b>				
<b>Deportistas</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Pre-benjamín	-	-	20	22
Benjamín	2	8	4	2
Alevín	7	6	4	2
Infantil	6	6	3	4
Cadete	4	5	5	2
Juvenil	15	6	2	5
Junior	4	1	2	3
Absoluto	7	3	-	-
Máster	1	-	-	-
<b>Técnicos- Titulación</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Sin titulación	-	-	2	2
Téc. Nivel I	1	-	-	-
Téc. Nivel II	-	-	-	-
Téc. Nivel III	1	-	-	-
Delegado/a en Cptos	1	-	-	-
<b>Directivos</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Presidencia	-	-	1	-
Secretaría	-	-	1	-
Tesorería	-	-	1	-
Vocales	-	-	3	-
Otros	-	-	-	-

Fuente: Entrenador del Club Deportivo Sirenas de Catarroja

En el ámbito deportivo del club Sirenas de Catarroja cabe destacar la gran cantera con la que cuentan, categoría pre-benjamín, tanto en categoría femenina como masculina. Este grupo de deportistas no cuentan con licencia federativa ya que en salvamento y socorrismo se comienza a competir en la categoría benjamín. El resto de categorías están muy igualadas en participación en ambos sexos, no es hasta la categoría juvenil donde puede apreciarse una gran diferencia siendo la masculina la más numerosa. De esa categoría en adelante la participación masculina destaca sobre la femenina.

Si centramos la atención en el estamento técnico podemos visualizar la presencia de 5 hombres frente a dos mujeres, de las cuales ninguna cuenta con titulación.

En los puestos directivos del club encontramos 6 representantes, todos ellos del sexo masculino y sin licencia.

### 3.1.3- Club Deportivo Natación Aldaia

Tabla 3: Club Deportivo Natación Aldaia

<b>CD ALDAIA</b>				
<b>Deportistas</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Pre-benjamín	-	-	-	-
Benjamín	4	3	-	-
Alevín	6	4	-	-
Infantil	5	7	-	-
Cadete	9	7	-	-
Juvenil	1	6	-	-
Junior	9	4	-	-
Absoluto	5	-	-	-
Máster	-	-	-	-
<b>Técnicos- Titulación</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Sin titulación	-	-	2	-
Téc. Nivel I	-	-	-	-
Téc. Nivel II	-	-	-	-
Téc. Nivel III	1	-	-	-
Delegado/a en Cptos	1	-	-	-
<b>Directivos</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Presidencia	-	1	-	-
Secretaría	-	-	-	-
Tesorería	-	-	-	-
Vocales	1	-	-	-
Otros	1	-	-	-

Fuente: Entrenador Club Deportivo Natación Aldaia

En el estamento deportivo todos los y las deportistas que practican esta disciplina cuentan con licencia federativa para poder competir. Al igual que el club anterior, la participación tanto femenina como masculina no presenta diferencias significativas hasta la categoría juvenil, donde son las mujeres las más representadas en este club,

a diferencia de las dos siguientes categorías, donde aumenta la presencia masculina y disminuye la femenina llegando a no tener representación en la categoría absoluta.

A nivel técnico como directivo, el Deportivo Natación Aldaia no tiene representación femenina.

### 3.1.4- Club Natación San Vicente

Tabla 4: Club Natación San Vicente

<b>Club Natación San Vicente</b>				
<b>Deportistas</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Pre-benjamín	-	-	-	-
Benjamín	1	-	-	-
Alevín	2	3	-	-
Infantil	3	2	-	-
Cadete	4	3	-	-
Juvenil	-	1	-	-
Junior	1	1	-	-
Absoluto	1	1	-	-
Máster	1	2	-	-
<b>Técnicos- Titulación</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Sin titulación	-	-	-	1
Téc. Nivel I	-	-	-	1
Téc. Nivel II	-	-	-	-
Téc. Nivel III	2	-	-	-
Delegado/a en Cptos	-	-	-	-
<b>Directivos</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Presidencia	1	-	-	-
Secretaría	-	1	-	-
Tesorería	-	1	-	-
Vocales	-	2	-	-
Otros	-	-	-	-

Fuente: Directiva Club Natación San Vicente

Si visualizamos el estamento deportivo podemos extraer que no existen diferencias significativas entre participación masculina y femenina, estando prácticamente igualada en todas sus categorías.

En cuanto al estamento técnico la presencia femenina también se equipara a la masculina pero no todos cuentan con las mismas condiciones o preparación. Ninguna

de las dos mujeres cuentan con licencia federativa y una de ellas no tiene titulación. En cuanto a los dos hombres se observa que son entrenadores superiores (técnico nivel III) y los dos cuentan con su correspondiente licencia.

En el ámbito directivo la presencia femenina destaca sobre la masculina, siendo el único hombre presidente del club.

### 3.1.5- Club Top Ten Alicante

Tabla 5: Club Top Ten Alicante

<b>TOP TEN</b>				
<b>Deportistas</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Pre-benjamín	-	-	15	15
Benjamín	5	10	14	16
Alevín	7	8	12	11
Infantil	6	7	4	5
Cadete	5	10	3	4
Juvenil	1	3	2	1
Junior	1	5	-	-
Absoluto	1	2	-	-
Máster	-	1	-	-
<b>Técnicos- Titulación</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Sin titulación	-	-	-	-
Téc. Nivel I	-	-	4	4
Téc. Nivel II	1	-	-	-
Téc. Nivel III	1	-	-	-
Delegado/a en Cptos	1	3	-	-
<b>Directivos</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Presidencia	1	-	-	-
Secretaría	-	1	-	-
Tesorería	-	1	-	-
Vocales	1	-	-	-
Otros	-	-	-	-

Fuente: Entrenador Club Top Ten Alicante

Analizando el estamento deportivo destaca la amplia participación en ambos sexos en la categoría pre-benjamín. Tanto en la categoría benjamín como alevín se puede apreciar una participación similar tanto en deportistas con licencia federativa como sin ella. Al contrario que el resto de clubes, a partir de la categoría cadete en adelante es mayor la presencia femenina que la masculina.

En el estamento técnico destaca la similar proporción de participación femenina y masculina, donde todos ellos, tengan licencia en vigor o no, cuentan con algún título formativo.

En el apartado directivo se visualiza una similar proporción de cargos tanto femeninos como masculinos.

### 3.1.6- Club Deportivo Leucante

**Tabla 6: Club Deportivo Leucante**

<b>LEUCANTE</b>				
<b>Deportistas</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Pre-benjamín	-	-	5	1
Benjamín	5	-	1	-
Alevín	1	-	-	-
Infantil		2	-	-
Cadete	5	5	1	-
Juvenil	2	-	2	1
Junior	-	-	-	-
Absoluto	-	-	-	-
Máster	-	-	13	3
<b>Técnicos- Titulación</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Sin titulación	-	-	1	-
Téc. Nivel I	-	-	-	-
Téc. Nivel II	-	-	-	-
Téc. Nivel III	1	-	-	-
Delegado/a en Cptos	-	-	-	-
<b>Directivos</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Presidencia	1	-	-	-
Secretaría	-	-	1	-
Tesorería	-	-	1	-
Vocales	-	-	-	-
Otros	-	-	-	-

*Fuente: Entrenador Club Deportivo Leucante*

En el estamento deportivo del club Leucante se puede apreciar una participación poco numerosa pero igualada en todas las categorías deportivas. Esto es debido a la reciente creación de dicho club.

Tanto en el estamento técnico como directivo únicamente encontramos presencia masculina.

### 3.1.7- Club Natación Tossal Alicante

Tabla 7: Club Natación Tossal Alicante

<b>CLUB NATACIÓN TOSSAL ALICANTE</b>				
<b>Deportistas</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Pre-benjamín	-	-	<b>10</b>	<b>6</b>
Benjamín	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
Alevín	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Infantil	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Cadete	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Juvenil	<b>2</b>	<b>5</b>	-	-
Junior	<b>2</b>	<b>3</b>	-	-
Absoluto	<b>1</b>	<b>2</b>	-	-
Máster	-	-	-	-
<b>Técnicos- Titulación</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Sin titulación	-	-	<b>3</b>	<b>2</b>
Téc. Nivel I	-	-	<b>1</b>	-
Téc. Nivel II	-	-	-	-
Téc. Nivel III	-	<b>1</b>	-	-
Delegado/a en Cptos	<b>1</b>	<b>1</b>	-	-
<b>Directivos</b>	<b>Licencia RFESS</b>		<b>Sin Licencia</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Presidencia	-	<b>1</b>	-	-
Secretaría	-	-	<b>1</b>	-
Tesorería	-	-	<b>1</b>	-
Vocales	-	-	<b>2</b>	-
Otros	-	-	-	-

Fuente: Entrenadora y presidenta Club Natación Tossal Alicante

Si fijamos la atención en el estamento deportivo, al contrario que sucede en la mayoría de los clubes analizados, en las categorías superiores (a partir de juvenil), es superior la presencia femenina que la masculina. En edades inferiores la participación está más igualada.

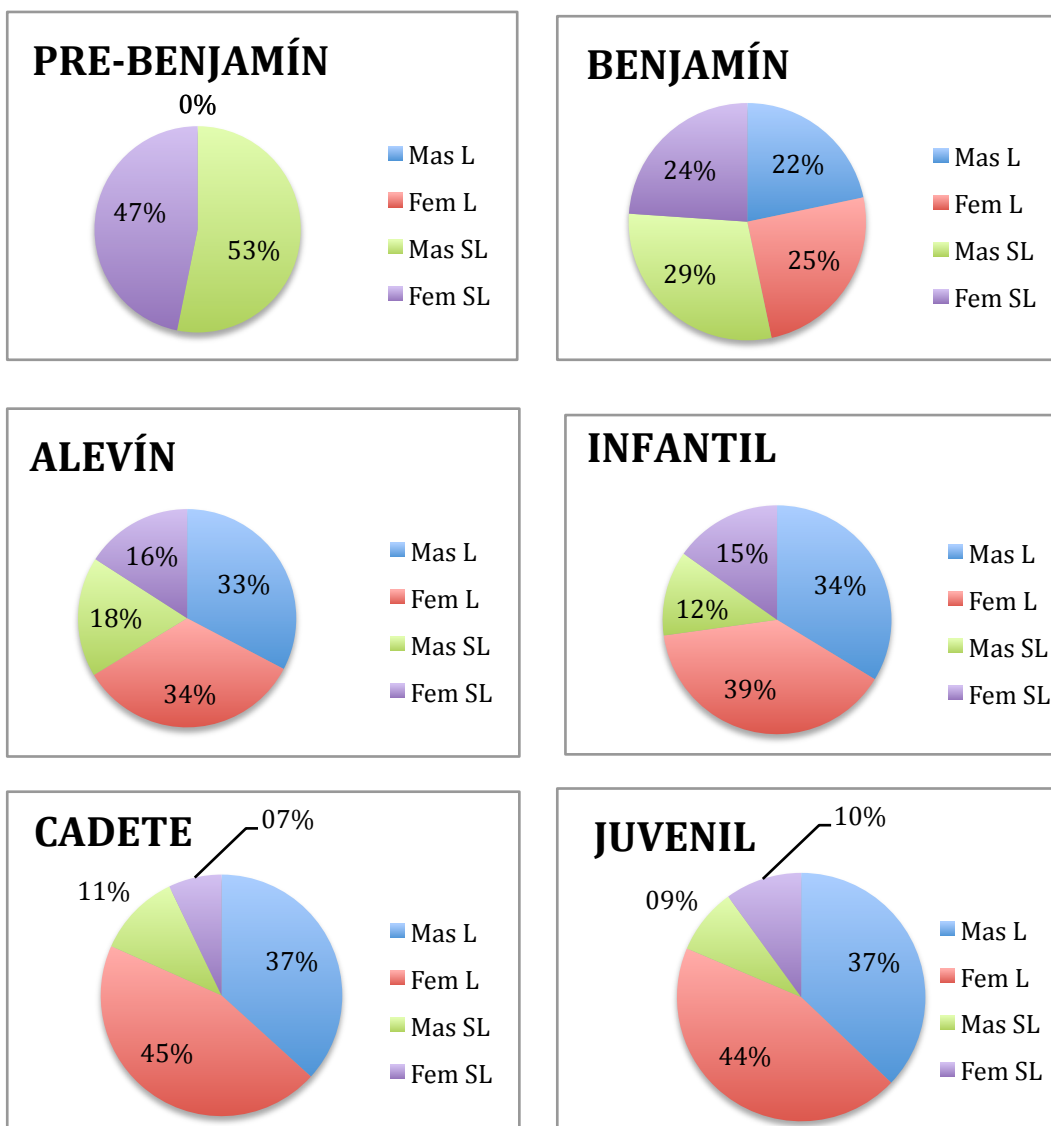
En el estamento técnico aunando los técnicos con y sin licencia se puede observar una participación similar entre el sexo femenino y masculino. Cabe destacar una mujer como técnico de nivel III.

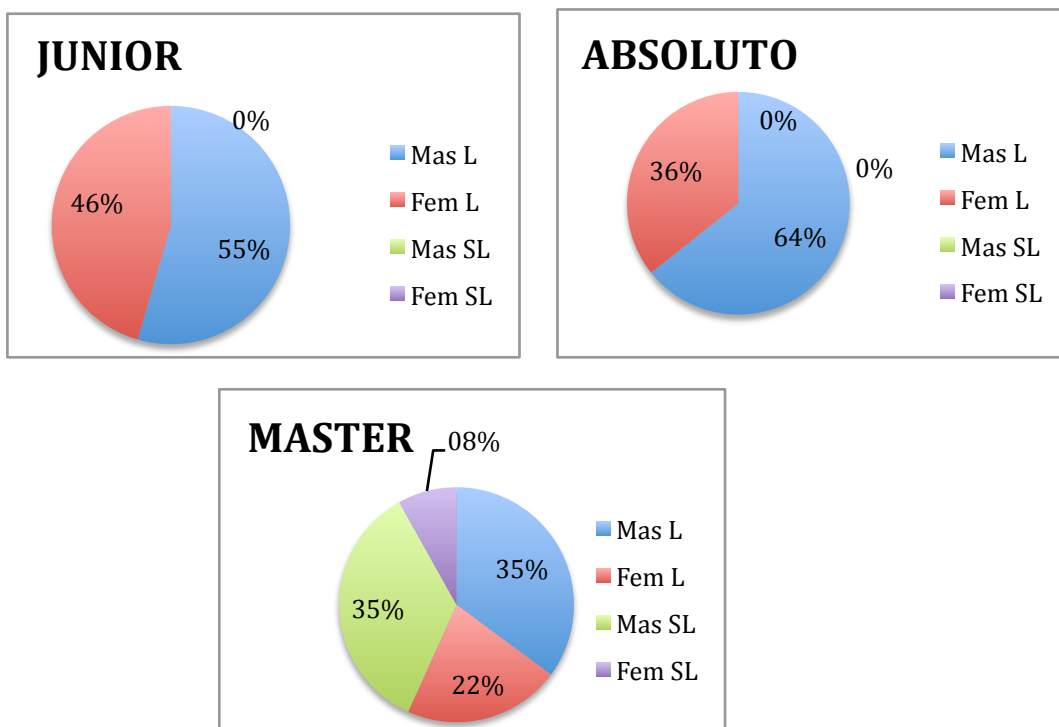
En cuanto al estamento directivo, es más numerosa la presencia masculina, siendo la presidenta la única representación femenina en este club.

### 3.2- Análisis de los datos obtenidos de los clubes

Seguidamente se exponen unas gráficas comparando la presencia de las mujeres y los hombres, con y sin licencia federativa, en cada uno de los estamentos y sus categorías.

#### a) Estamento deportivo





*Leyenda: Categoría Masculina con licencia (Mas L), Categoría Femenina con licencia (Fem L), Categoría Masculina sin licencia (Mas SL), Categoría Femenina sin licencia (Fem SL).*

En la categoría pre-benjamín ninguno de los participantes cuenta con licencia federativa ya que esta categoría es una iniciación al salvamento y socorrismo y no compiten. En cuanto a la presencia femenina y masculina está muy igualada, un 47% de participación femenina frente a un 53% de participación masculina.

En la categoría benjamín los y las deportistas ya comienzan a tener licencia federativa y, por lo tanto, competir. La división entre deportistas de diferente sexo, tanto con licencia como sin licencia, sigue siendo muy igualado.

La misma situación se repite en la categoría alevín, diferenciándose de la anterior en que tanto la presencia de niños y niñas con licencia aumenta con respecto a aquellos y aquellas que no tienen licencia pero presentan unos porcentajes muy igualados ambos sexos. Las socorristas con licencia presentan un 34% frente a un 33% masculino del total de los y las competidores y las socorristas sin licencia representan un 16% frente a un 18% masculino.

Si nos fijamos en la situación de la siguiente categoría, la infantil, vemos que las proporciones siguen igualadas, volviendo a aumentar el porcentaje de niños y niñas con licencia con respecto a la categoría anterior. Las proporciones son de un 39%



para el sexo femenino con licencia frente a un 34% del sexo masculino y un 15% de niñas sin licencia frente a un 12% de niños.

Como se ha podido observar, en estas edades tanto niños como niñas practican salvamento y socorrismo en prácticamente las mismas proporciones. Los padres y madres juegan un papel muy importante en la promoción del deporte ya que sus hijos dependerán de la disponibilidad de sus progenitores para que los lleven a practicar deporte, entrenar y competir. Por esta razón, la diferencia de participación entre un sexo y otro no es significativa.

En la categoría cadete prácticamente todos los y las deportistas que practican este deporte de forma competitiva, de ahí podemos deducir los bajos porcentajes existentes de socorristas con y sin licencia (11% para el sexo masculino y 7% para el femenino). En la temporada 2016-2017 en la Comunidad Valenciana, la presencia de deportistas de categoría femenina ha sido superior a la masculina, un 45% frente a un 37%. No se puede decir que sea una diferencia abismal pero si podríamos extraer alguna hipótesis de esta categoría como, por ejemplo, que las deportistas que practican este deporte en edades comprendidas entre los 13 y 14 años (categoría cadete) lo hacen con un claro objetivo competitivo (únicamente un 7% de socorristas sin licencia federativa), sin embargo, los socorristas, aunque también practiquen este deporte con un fin competitivo, la presencia de los mismos sin licencia federativa es ligeramente mayor (11%). Otra razón para la presencia más elevada de deportistas de sexo femenino en esta categoría podría ser el desarrollo pre puberal más rápido que se da en las mujeres. Esto les hace alcanzar un cuerpo idóneo para la competición.

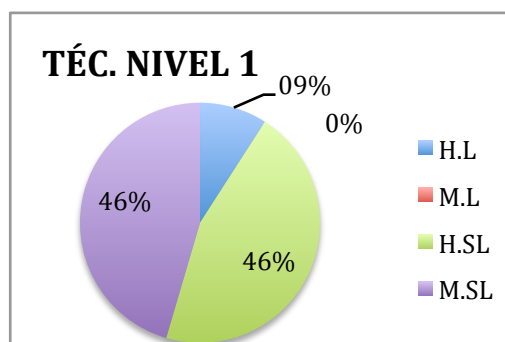
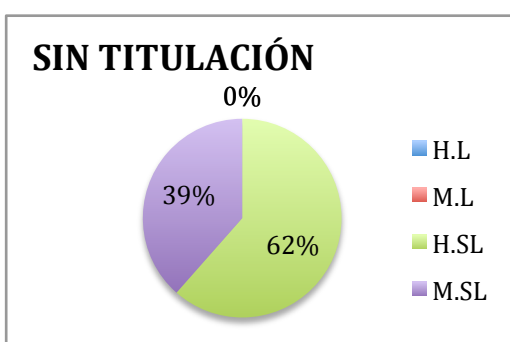
La categoría juvenil no presenta diferencias con respecto a lo descrito en la categoría cadete anteriormente.

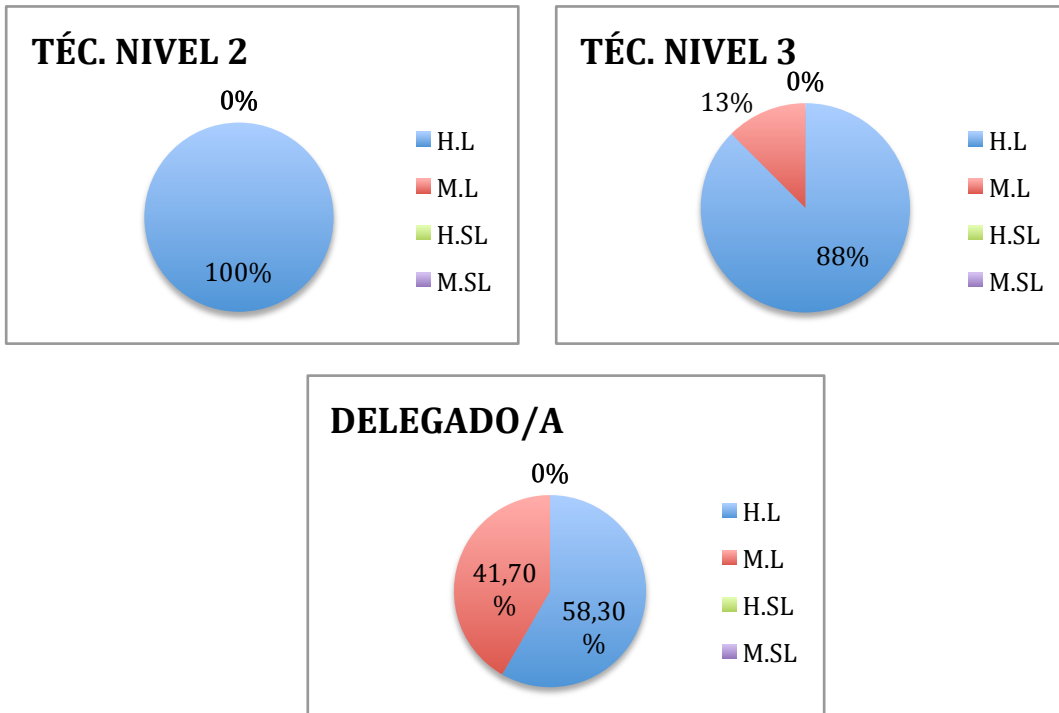
En la categoría junior (17-18 años) ya no podemos encontrar, en ningún club, socorristas que practiquen este deporte sin una finalidad competitiva, ni en categoría femenina ni masculina. En esta categoría comienzan a verse diferencias entre la participación femenina y la masculina, siendo la segunda más numerosa. Existe un mayor abandono de la práctica deportiva en estas edades por parte del sexo femenino que el masculino. En muchos casos el “responsable” de esta disminución del deporte femenino son los estudios, cambios en los intereses relacionados con el ocio y, en algunos casos, la presión o exceso de entrenamiento a cortas edades. En la temporada 2016-2017 en la categoría junior la participación femenina ha representado un 45% frente al 55% de participación masculina.

En la categoría absoluta (+18) se aprecia una gran diferencia entre la participación femenina y masculina, siendo del 36% frente al 64% respectivamente. Además, no se registran socorristas sin licencia federativa.

En la edad adulta es donde mayores diferencias en la participación podemos encontrar. Como muestra de ello debo destacar la categoría master (+30) donde el 30% son mujeres y el 70% son hombres. Particularmente, pienso que es un problema de conciliación. Se habla de conciliación laboral y familiar pero pocas veces se hace alusión a la conciliación personal. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal no es aún mayoritaria en España, no existe una cultura en este sentido que facilite compatibilizar los diferentes aspectos de nuestra vida. Solamente se habla de conciliación cuando se trata de las mujeres y siempre para facilitar que compatibilicen su trabajo remunerado con el cuidado a familia, en especial a hijas e hijos. Incluso cuando las empresas apuestan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las medidas que se implanten están pensadas en clave femenina. Si especificamos en mujeres con y sin licencia y lo comparamos con la situación de los hombres podemos apreciar que incluso, las mujeres sin licencia representan un porcentaje muy pequeño de esta categoría (35% de hombres con licencia frente al 22% de mujeres, y 35% de hombres sin licencia frente al 8% de mujeres). Estos datos dejan patente que el deporte competitivo en edades superiores a 30 años no cuentan con gran participación femenina pero si analizamos el deporte con objetivo salud o como recreación todavía el porcentaje disminuye en el caso de las mujeres.

## b) Estamento técnico





*Legenda: Hombres con licencia (H. L), Mujeres con licencia (M.L), Hombres sin licencia (H.S.L), Mujeres sin licencia (M.S.L).*

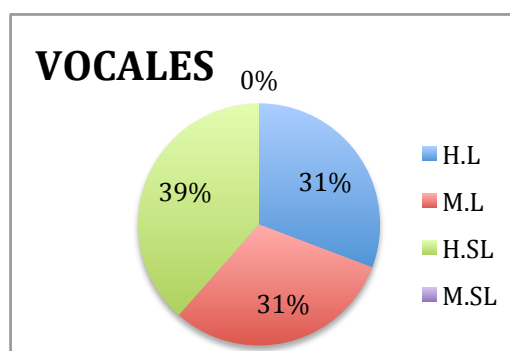
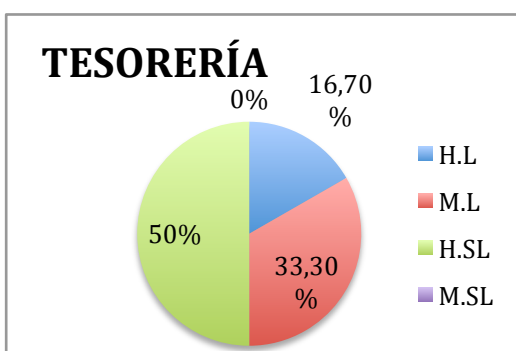
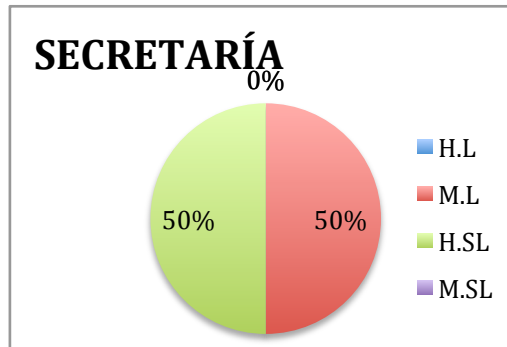
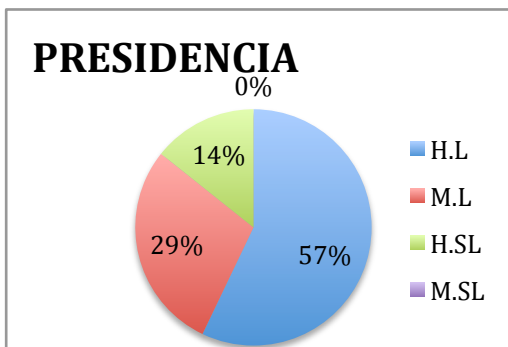
En el estamento técnico es donde se encuentra el mayor porcentaje de diferencia entre hombres y mujeres. Dicho estamento representa los entrenadores y entrenadoras con los que cuentan los clubes de salvamento y socorrismo de la Comunidad Valenciana.

La primera diferencia se puede observar en los técnicos sin titulación relacionada con el salvamento y socorrismo que, evidentemente, no tienen licencia federativa pero trabajan como monitores o entrenadores en los diferentes clubes, siendo de un 62% la representación masculina frente al 38% de representación femenina.

Los técnicos de nivel 1 o monitores que no tienen licencia federativa cuentan con una representación idéntica entre hombres y mujeres en la comunidad y, únicamente, un pequeño porcentaje de hombres tienen licencia en este cargo.

Los técnicos de nivel 2 o entrenadores auxiliares están representados al 100% por la figura masculina y los técnicos de nivel 3 o entrenadores superiores cuentan con una pequeña representación femenina (el 12%). De 8 técnicos de nivel 3 con los que cuenta la federación valenciana únicamente una es mujer, lo que perpetúa la creencia de que el deporte es “cosa de hombres” y las mujeres “no entienden de estos temas”.

### c) Estamento directivo



*Leyenda: Hombres con licencia (H. L), Mujeres con licencia (M.L), Hombres sin licencia (H.SL), Mujeres sin licencia (M.SL).*

En el estamento directivo podemos diferenciar distintos cargos. La presidencia, independientemente de que tengan o no licencia federativa, siguen siendo los hombres los que cuentan con una mayor representación, del 71%, frente al 29% de mujeres.

Si observamos a los cargos de secretaría podemos visualizar que están distribuidos en un 50%, con la salvedad de que las representantes femeninas sí cuentan con licencia pero los hombres no.

En cuanto a la tesorería, también son los hombres los que más la representan con un 66,70%, mientras que las mujeres quedan relegadas a una representación del 33,30%.

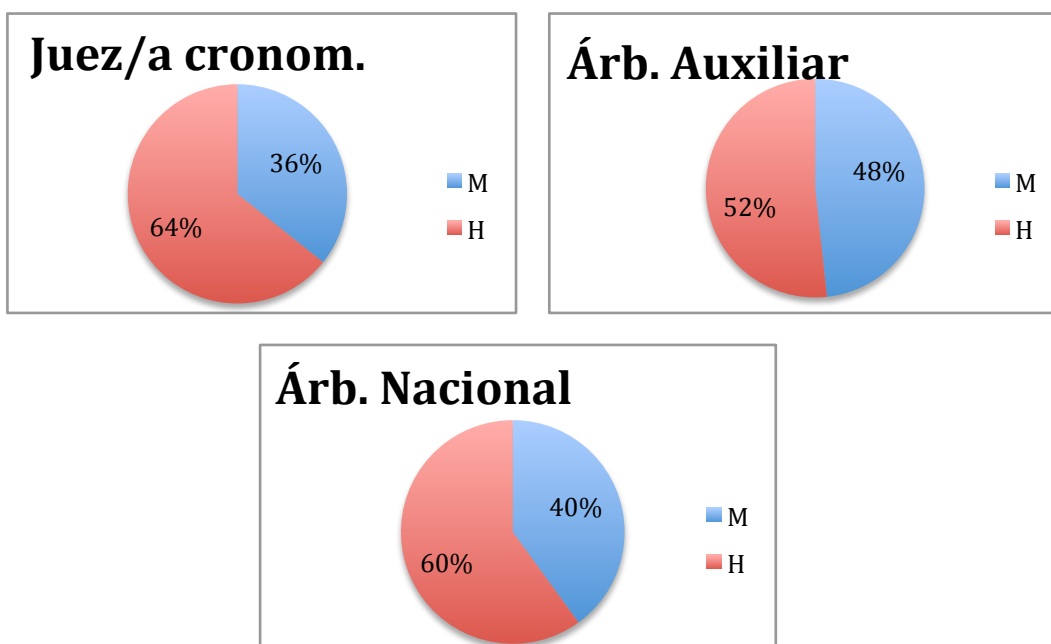
### 3.3- Datos obtenidos de la FSSCV

#### 3.3.1- Estamento arbitral

**Tabla 8: Distribución de mujeres y hombres en el estamento arbitral durante la temporada 2016/2017**

ESTAMENTO ARBITRAL TEMPORADA 2016-2017				
	MUJERES	%	HOMBRES	%
Jueza y juez cronometrador	5	35,71	9	64,29
Árbitra y árbitro auxiliar	14	48,28	15	51,72
Árbitra y árbitro nacional	4	40	6	60
TOTAL	23	43,4	30	56,60

*Fuente: Federación de Salvamento y Socorrismo de la Comunidad Valenciana*



*Leyenda: Mujeres (M), Hombres (H)*

El estamento arbitral se compone de cronometradores y cronometradoras, árbitros auxiliares y nacionales. Donde mayor diferencia podemos observar es en los cronometradores y cronometradoras donde los hombres presentan un 64% frente al 36% de las mujeres. En cuanto al arbitraje auxiliar y nacional no presentan una diferencia significativa, siendo el primero de un 52% frente a una 48% y el segundo un 60% frente a un 40%, siendo en los dos casos el porcentaje más alto correspondiente a los hombres. Lo que sí puede llamar la atención, como se ha comentado, es que en

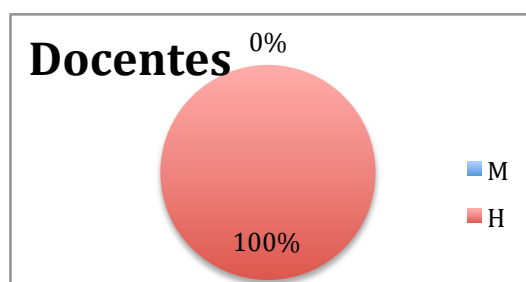
todos los cargos que corresponden al estamento arbitral son el grupo de hombres el más numeroso.

### 3.3.2- Estamento docente

**Tabla 9: Distribución de mujeres y hombres del cuerpo docente en la temporada 2016/2017**

ESTAMENTO DOCENTE TEMPORADA 2016-2017				
	MUJERES	%	HOMBRES	%
Docentes	0	0	6	100

*Fuente: Federación de Salvamento y Socorrismo de la Comunidad Valenciana*



*Leyenda: Mujeres (M), Hombres (H)*

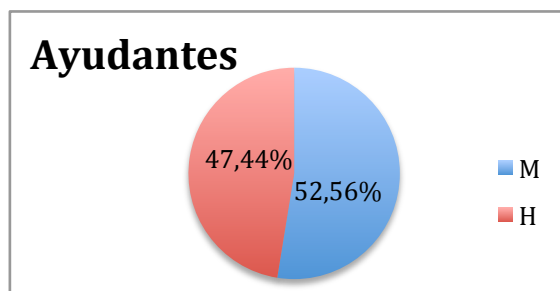
El estamento docente es el único de ellos de la FSSCV que no cuenta con ninguna mujer, de los 6 profesores que forman este estamento todos y cada uno de ellos es hombre. Podría llamar la atención ya que la docencia siempre ha sido considerada como una profesión femenina pero no debemos olvidar que nos encontramos ante una formación deportiva que, por consiguiente, está muy vinculada a los hombres.

### 3.3.3- Ayudantes de la federación

**Tabla 10: Distribución de mujeres y hombres ayudantes de la FSSCV temporada 2016/2017**

AYUDANTES TEMPORADA 2016-2017				
	MUJERES	%	HOMBRES	%
Ayudantes	41	52,56	37	47,44

*Fuente: Federación de Salvamento y Socorrismo de la Comunidad Valenciana*



Leyenda: Mujeres (M), Hombres (H)

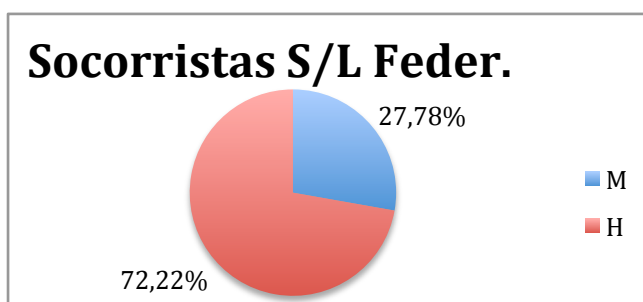
Los ayudantes de la FSSCV son aquellos colaboradores que se convocan en las competiciones provinciales, autonómicas y nacionales celebradas en el territorio de la Comunidad Valenciana y se encargan de llevar a cabo el montaje de dichas competiciones para que todas transcurran con normalidad y de forma ágil. Se puede decir que existe paridad en la participación de hombres y mujeres ya que presentan un porcentaje de 47,44% frente a 52,56%, siendo el grupo más numeroso el correspondiente a las mujeres.

### 3.3.4- Socorristas sin licencia federativa

**Tabla 11: Distribución de mujeres y hombres sin licencia federativa temporada 2016/2017**

SOCORRISTAS SIN LICENCIA FEDERATIVA TEMPORADA 2016-2017				
	MUJERES	%	HOMBRES	%
Socorristas	50	27,78	130	72,22

Fuente: Federación de Salvamento y Socorrismo de la Comunidad Valenciana



Leyenda: Mujeres (M), Hombres (H)

Los socorristas sin licencia hace referencia a aquellas y aquellos socorristas que trabajan como tal a través de la FSSCV pero no compiten en el deporte. En esta sección si podemos apreciar una mayor diferencia entre hombres y mujeres, teniendo una representación del 72,22% los primeros y de 27,78% las segundas.

#### 4. CONCLUSIONES DEL ESTUDIO Y PROPUESTAS

A pesar de que en los últimos años la situación sobre la discriminación de género en el mundo deportivo y laboral ha cambiado notoriamente aun estamos en el camino para alcanzar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, una igualdad por la que estamos luchando pero aun queda camino por recorrer.

En lo que respecta al estudio de la presencia de las mujeres en la FSSCV debo decir que es una federación donde ellas tienen un papel visible y donde, en la mayoría de los estamentos, existe paridad. Pero siempre podemos analizar por qué en algunos de ellos todavía la presencia de mujeres es inferior a la de los hombres.

La práctica regular de actividad físico-deportiva debería ser una constante a lo largo de la vida de todas las personas por los numerosos beneficios que reporta, tal y como queda reflejado en el estudio de Begoña Merino y Elena González<sup>9</sup>, tanto los deportistas como las deportistas comienzan a abandonar el deporte a la edad de 14-16 años pero en el caso de las chicas este abandono es más significativo<sup>10</sup>. Algunos de los motivos a los que puede achacarse este abandono más temprano de las mujeres, pueden ser los estudios que, en general, las chicas le dan más importancia que los chicos y en estas edades la carga de trabajo que experimentan es bastante superior que en etapas anteriores. También si los y las adolescentes se rodean de gente que practica actividad física de forma normalizada será más probable que continúen compitiendo o practicándola.

Cuando se llega a la edad adulta no solo la voluntad o las ganas de practicar actividad física son suficientes, todo va a depender del trabajo y cargas familiares de las que sea responsable el sujeto en cuestión. Existe una necesidad de adoptar medidas en las empresas que garanticen la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y la personal. Si nos basamos en los datos obtenidos en el estudio podemos apreciar cómo a nivel competitivo existe una gran diferencia entre la representación de los hombres y las mujeres, siendo del 35% para los primeros y del 22% para las segundas. Pero si analizamos los datos de la categoría master que practican este deporte por salud y su componente lúdico todavía podemos observar una mayor

---

<sup>9</sup> MERINO MERINO, Begoña coord.; GONZALEZ BRIONES, Elena coord. (2006)

<sup>10</sup> SANCHEZ, Aiende; SANCHEZ, Iñigo (2014)



diferencia siendo el 8% la representación femenina frente al 35% masculino. Generalmente, aquellos y aquellas que compiten en la categoría máster (+30 años) suelen haber competido anteriormente en su juventud y, aunque su situación personal y profesional haya cambiado, siempre se buscan más opciones para practicar deporte. En el caso de la práctica deportiva por salud, si nos referimos a las mujeres, su práctica es significativamente inferior.

Desde la Unión Europea se obliga a los estados miembros a implantar una legislación que establezca medidas y vele por la compatibilidad profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras.

La normativa española para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se define fundamentalmente a partir de dos leyes:

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras<sup>11</sup>.
- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>12</sup>.

Personalmente, pienso que la aplicación de estas leyes son imprescindibles para alcanzar la igualdad efectiva. Como expone el ministerio de igualdad en su documento de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, las empresas pueden hacer uso de diversas estrategias como pueden ser:

- Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en espacio de trabajo. Por ejemplo el teletrabajo o trabajo online, haciendo uso de las nuevas tecnologías.
- Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes (desde facilitar información sobre servicios de cuidados de personas a ofrecer ayudas económicas).
- Medidas de conciliación que configuran una cultura empresarial que valora el que su personal tenga articulada su vida laboral con la familiar y personal. Algunos ejemplos de estos pueden ser el acercamiento del centro de trabajo al domicilio particular, realización de la formación en horario laboral, reserva de plazas en escuelas infantiles cercanas al lugar de trabajo, etc.

---

<sup>11</sup> LEY 39/1999, de 05 de noviembre, Para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

<sup>12</sup> LEY ORGANICA 3/2007, de 22 de marzo, Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

- Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.
- Implantar un proceso de seguimiento y evaluación que permita la revisión de las medidas y una actualización a lo largo del tiempo, de modo que sean eficaces y mantengan su adecuación a las necesidades del personal.

Por otro lado, debo hacer referencia a la segregación ocupacional<sup>13</sup>, la cual indica que las mujeres están poco presentes en las zonas altas de la jerarquía ocupacional y que hay una fuerte y significativa presencia femenina en los niveles y categorías bajas y auxiliares. Esta relacionada con la diferencia salarial, otro indicador de discriminación en el ámbito laboral.

Cuando una mujer decide dedicarse a su carrera profesional con expectativas de ir ascendiendo y mejorando sus condiciones en el ámbito laboral se encuentra obstáculos invisibles relacionados con las construcciones sociales de la feminidad y de la masculinidad. Uno de estos obstáculos es denominado “techo de cristal”, concepto que encontramos en el texto de Amelia Valcarcel<sup>14</sup> junto a otros como “techo de cemento” o “techo de diamante”, concepto acuñado por la autora. Se denomina techo de cristal a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar. El término techo de diamante hace referencia directa, por su parte, a que en la sociedad patriarcal el hombre es considerado objeto de aprecio mientras la mujer lo es de deseo. Este concepto crea una situación donde la mujer queda subordinada mientras el hombre perpetúa su poder. Este tipo de techo impide que se valore mediante criterios profesionales a la mujer, y merma la autoestima de la mujer de forma que nunca intente acceder a un puesto de mando dentro de su campo laboral.

Otro obstáculo que podemos encontrar es el llamado “suelo pegajoso” las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica. El llamado “suelo pegajoso” se refiere al trabajo maternal, trabajo conyugal y trabajo

---

<sup>13</sup>ESCARRER, Catalina; NAVARRO, Capilla; BOSCH, Esperanza; FERRER, Victoria (2008)

<sup>14</sup> VALCARCEL, Amelia (2004)

doméstico, los cuales imponen una 'adhesividad' a las mujeres, que les cuesta trabajo salir a realizar una carrera laboral, a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico acaban recayendo sobre las mujeres, atrapándolas con los lazos de los afectos que dificultan o impiden su salida y realización personal lejos del ámbito familiar.

A este suelo pegajoso también nos referimos cuando las posibilidades de ascenso de la mujer se ven disminuidas por el hecho de que al tener que hacerse cargo de sus familias, no pueden aumentar su formación con cursos fuera del horario laboral, tienen más dificultades para asistir a reuniones o comidas de empresa, etc.

Este efecto de suelo pegajoso tiene una relación directa con la sobrecarga que sufren las mujeres con la doble jornada y la falta de conciliación por parte de los varones, y hace que las mujeres en vez de progresar en su carrera profesional, abandonen sus puestos de trabajo o reduzcan sus jornadas.

El suelo pegajoso también conforma todas aquellas profesiones feminizadas y que por ello pierden valor y disminuye también su salario. La división sexual del trabajo no sólo reparte puestos entre las personas en función de su sexo, sino que valora los puestos de forma desigual, minusvalorando de forma sistemática aquellos asociados a las mujeres.

Personalmente creo que estos casos de segregación y discriminación no se producen en la FSSCV. Por ejemplo en el estamento arbitral, el mayor cargo al que pueden optar es el arbitraje nacional y en esta federación las mujeres con este cargo representan un 40% del total.

En el caso del estamento directivo si podemos observar alguna diferencia más llamativa, como puede ser la tesorería, de la cual casi un 67% son hombres frente a un 33% de mujeres. Otro dato a tener en cuenta es la presidencia de los clubes donde los hombres suman un 71%.

En cuanto al estamento técnico también podemos apreciar estas diferencias. Los técnicos de nivel I o monitores y monitoras están equiparados, sin embargo los técnicos de nivel III o entrenadores y entrenadoras superiores muestran una gran diferencia, correspondiendo un 12% a la representación femenina frente al 88% de representación masculina.

Una medida que se podría adoptar para evitar esta desigualdad podría ser la implantación de una norma o decreto que obligue a las directivas de los clubes y a las federaciones a contar con una plantilla equiparada entre personal masculino y

femenino, donde la mayor diferencia a representar sea de un 40-60%. Aspecto que puede tenerse también en cuenta en los campeonatos autonómicos y provinciales donde los organizadores y organizadoras y el cuerpo arbitral cumpla con esa regla porcentual.

En el caso de los entrenadores y entrenadoras volveríamos a adoptar las medidas descritas anteriormente que debe cumplir la empresa empleadora e incluso, podríamos utilizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres empleadas en el club y la federación, por ejemplo que ante una misma formación y experiencia sean las mujeres las personas contratadas para equiparar la presencia de mujeres a la de hombres. Esto también podríamos tenerlo en cuenta en el sector de los socorristas profesionales, sin licencia federativa ya que, como muestra el estudio, en la Comunidad Valenciana existe una gran diferencia entre el porcentaje femenino y masculino, siendo del 27,78% el primero y 72,22% el segundo.

Para concluir, me gustaría hacer hincapié en la imprescindible tarea que es el desarrollo de estrategias que permitan la conciliación laboral, familiar y, la muchas veces olvidada, conciliación personal. Tras este análisis debo comentar que, bajo mi punto de vista, tanto la RFESS como la FSSCV están realizando una gran labor para romper esas barreras descritas anteriormente y dar la visibilidad que merecen a todas y cada una de las mujeres.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ESCARRER, Catalina; NAVARRO, Capilla; BOSCH, Esperanza; FERRER, Victoria (2008) Segregación horizontal y vertical entre el PAS y el PDI de la Universitat de les Illes Balears. En: *I Congreso sobre Género, Economía y Trabajo Informal*, Elche, Presentación de comunicación.

GARCIA ROMERO, Fernando (2004) El mito del deporte griego antiguo y la creación de los Juegos Olímpicos modernos. En: CANDAU, José María; GOZALEZ PONCE, Francisco Javier; ANDREOTTI, Gonzalo dir. *Historia y mito. El pasado legendario como fuente de autoridad*, Diputación Provincia de Málaga, Málaga, p.427-445.

LEY 39/1999, de 05 de noviembre, Para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, 06 de noviembre de 1999, núm 266, ref. BOE-A-1999-21568.

LEY ORGANICA 3/2007, de 22 de marzo, Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, 23 de marzo de 2007, núm 71, ref. BOE-A-2007-6115.

MATEO, Daniel (2014) Las mujeres arrasan en el deporte: "Nos hemos liberado y ahora somos más competitivas" En: <http://www.20minutos.es/deportes/noticia/deportes-femeninos-arrasan-exitos-2227298/0/> (28/08/2017)

MERINO MERINO, Begoña coord.; GONZALEZ BRIONES, Elena coord. (2006) *Actividad Física y Salud en la Infancia y la Adolescencia. Guía para todas las personas que participan en su educación*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia; Ministerio de Sanidad y Consumo.

NIETO IBANEZ, J. María (2005): La mujer en el deporte griego: mitos y ritos femeninos. En: Nieto Ibáñez, J. María dir., *Estudios sobre la mujer en la cultura griega y latina*, Universidad de León, León, p. 63-81.

ORGANIRAMA (2016) Organigrama de la Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo. En: <http://rfess.es/index.php/organigrama-mujer-en-el-salvamento-y-socorrismo> (20/08/2017)

PINEDA, Esther (2016) Según ONU Mujeres el 75% del empleo de las mujeres es de carácter informal; desempeñan labores sin protección social y al margen de la legislación laboral En: <<http://contrapunto.com/noticia/desigualdades-de-genero-en-el-trabajo-68286/>> (22/08/2017)

Quienes somos, de la FSSCV. En: <http://www.fssc.v.es/quienes-somos/> (20/08/2017)

SANCHEZ, Aiende; SANCHEZ, Iñigo (2014) ¿Por que las chicas dejan de hacer deporte a partir de los 14 años?. En: <<http://www.diariovasco.com/videos/gipuzkoa/reporteros-dv/3197956996001-chicas-dejan-hacer-deporte-partir-anos-mm.html>> (30/09/2017)

Sección mujer y deporte de la FSSCV. En: <http://www.fssc.v.es/mujer-y-deporte/> (30/09/2017)

Sección Mujer-Salvamento y Socorrismo de la RFESS. En: <http://www.rfess.es/index.php/mujerydeporte2> (20/08/2017)

VALCARCEL, Amelia (2004) *La política de las mujeres*, Cátedra, Madrid.