



Universidad de Oviedo  
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

**GRADO EN ECONOMIA**

**2023-2024**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**Análisis de la discriminación femenina en los Juegos Olímpicos**

**Nuria Vallina Solares**

**OVIEDO, 16 de abril de 2024**

**DECLARACION RELATIVA AL ARTICULO 8.3 DEL REGLAMENTO SOBRE LA  
ASIGNATURA TRABAJO FIN DE GRADO**

(Acuerdo de 5 de marzo de 2020, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo)

Yo Nuria Vallina Solares

**DECLARO**

que el TFG titulado "Análisis de la discriminación femenina en los Juegos Olímpicos" es una obra original y que he citado debidamente todas las fuentes utilizadas.

16 de abril de 2024

## **RESUMEN**

Este trabajo examina las diferencias discriminatorias entre mujeres y hombres, prestando especial atención al ámbito deportivo. El marco teórico describe la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las principales teorías de discriminación, y la creciente participación femenina en el mercado laboral y el deporte profesional. En el marco empírico se estima un modelo econométrico, basado en el modelo de Bernard y Busse, que analiza el impacto de la segregación deportiva en las Olimpiadas de Tokio 2020. Los resultados proporcionan evidencia a favor de la hipótesis de que los países que distribuyen de forma más desigual a hombres y mujeres entre las diferentes disciplinas olímpicas obtienen un menor número de medallas, posiblemente debido a una subutilización del talento femenino. Estos hallazgos sugieren que la implementación de políticas que promuevan una mayor igualdad de género en las ocupaciones contribuye a aumentar la eficiencia y bienestar general de un país.

## **ABSTRACT**

This work examines the discriminatory differences between women and men, with special attention to the field of sport. The theoretical framework describes the situation of women in the labor market, the main theories of discrimination, and the increasing participation of women in the labor market and in professional sports. The empirical framework estimates an econometric model, based on the Bernard and Busse model, which analyzes the impact of sports segregation in the Tokyo 2020 Olympics. The results provide evidence supporting the hypothesis that countries with a more unequal distribution of men and women across Olympic disciplines receive a lower number of medals, possibly due to an underutilization of female talent. These results suggest that implementing policies that promote greater gender equality in occupations contributes to increasing a country's overall efficiency and welfare.

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. MARCO TEÓRICO .....	6
2.1 LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO.....	6
2.1.1. Perspectiva histórica .....	6
2.1.2. El acceso femenino al empleo.....	6
2.1.3. La desigualdad salarial.....	7
2.1.4. La segregación ocupacional.....	8
2.1.5. La situación de la mujer en el deporte profesional .....	10
2.2 CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN.....	11
2.2.1. Definición de discriminación .....	11
2.2.2. Tipos de discriminación .....	12
2.2.3. Teorías de discriminación .....	13
2.2.4. La medición de la segregación.....	18
2.2.5. Políticas de igualdad de género .....	19
2.3 LAS OLIMPIADAS COMO MARCO DE ANÁLISIS.....	20
2.3.1. La economía del deporte.....	20
2.3.2. Los Juegos Olímpicos .....	23
2.3.3. El modelo de Bernard y Busse .....	24
3. MARCO EMPÍRICO.....	26
3.1 HIPOTESIS .....	26
3.2 MODELO ECONOMETRICO .....	26
3.3 BASE DE DATOS .....	27
3.4 RESULTADOS .....	31
4. CONCLUSIONES .....	32
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1: Evolución de la tasa de desempleo.....	7
Figura 2.2: Evolución de la ocupación de directores y gerentes .....	9
Figura 2.3: Discriminación salarial.....	14
Figura 2.4: El modelo de concentración .....	17

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1: Distribución de hombres y mujeres entre ocupaciones (2023).....	8
Tabla 3.1: Estadísticos descriptivos.....	27
Tabla 3.2: Índice de disimilitud, cuota de medallas, población y PIB por países.....	28
Tabla 3.3: Estimación del modelo Tobit .....	31

# 1. INTRODUCCIÓN

La desigual distribución de los individuos entre ocupaciones por razones de género ha sido ampliamente documentada en diversos países. En España, por ejemplo, los varones tienden a estar sobrerrepresentados como trabajadores cualificados en la industria manufacturera, mientras que las mujeres predominan en los servicios de salud y el cuidado de personas (Instituto Nacional de Estadística, 2023). Esta segregación puede deberse a una variedad de factores, como las diferentes preferencias de hombres y mujeres respecto a las características de los empleos y las empresas, así como posibles prácticas discriminatorias en la contratación. La persistencia de esta desigualdad refleja barreras estructurales que limitan el acceso equitativo a diversas ocupaciones.

La distribución desigual entre ocupaciones puede tener efectos negativos sobre el bienestar social. La concentración de la población activa femenina en unas pocas ocupaciones puede llevar a una reducción de sus salarios en comparación con los hombres. Adicionalmente, las restricciones que enfrentan las mujeres para desempeñar trabajos con mayor productividad marginal representan una pérdida de eficiencia para la economía en su conjunto (McConnell y otros, 2007). Sin embargo, analizar la pérdida de bienestar social como consecuencia de la segregación constituye un desafío. Afortunadamente, como señala Palacios-Huerta (2019), el deporte ofrece un “laboratorio” perfecto para analizar teorías económicas, ya que éste ofrece una gran cantidad de datos fácilmente disponibles, los objetivos de deportistas son claros y los errores de medición son menores en comparación con los datos de encuestas (García, 2019). El objetivo del presente trabajo es analizar los efectos de la segregación sobre la eficiencia, empleando los Juegos Olímpicos como un laboratorio.

Las Olimpiadas proporcionan un contexto adecuado para llevar a cabo esta tarea. En la actualidad, la dimensión social y cultural del deporte sigue mostrando una predominancia excesiva del género masculino. Factores como el impacto mediático del deporte, la actitud diferencial hacia los géneros, la representación física de las deportistas y su conexión con los medios de comunicación contribuyen a la perpetuación de estereotipos que impiden que las mujeres reciban un reconocimiento y trato igualitario en comparación con sus contrapartes masculinas (Iglesias y otros, 2013). Aunque la masculinización en el deporte ha disminuido con el tiempo, el ritmo de cambio entre países ha sido desigual, lo que ofrece una oportunidad para examinar sus efectos en el rendimiento deportivo.

Empleando el modelo de Bernard y Busse, este trabajo proporciona evidencia de que la segregación por razones de género perjudica el desempeño deportivo de los países en las olimpiadas, posiblemente porque impide aprovechar adecuadamente el talento de la población femenina. Este hallazgo es relevante no solo en el ámbito deportivo, sino también en la economía en general, ya que el desempeño de un país en las olimpiadas puede utilizarse como proxy de su desempeño en otros sectores de actividad. Esto proporciona argumentos a favor de intensificar las políticas encaminadas a garantizar que los individuos puedan desarrollar su talento independientemente de su género.

El Trabajo de Fin de Grado se estructura en cuatro capítulos. El Capítulo 2 incluye el marco teórico del estudio, describiendo la situación de la mujer en el mercado laboral, las teorías de discriminación, y se lleva a cabo un estudio sobre la segregación de mujeres en diversas actividades laborales utilizando datos del Instituto Nacional de Estadística. Además, se describe el contexto de las olimpiadas como marco de análisis y las principales características del modelo de Bernard y Busse. En el Capítulo 3, se estima un modelo econométrico para contrastar la hipótesis del estudio empleando el paquete estadístico Gretl. Finalmente, el Capítulo 4 contiene las conclusiones del estudio.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO**

#### *2.1.1. Perspectiva histórica*

La conciliación de la vida laboral y familiar ha sido un desafío tanto para hombres como para mujeres durante décadas, estructurándose de manera que las mujeres a menudo se veían obligadas a alejarse del mundo laboral para centrarse en las responsabilidades domésticas y familiares. El ingreso de las mujeres en el mercado laboral fue un proceso lento. A lo largo de los años, los derechos de las mujeres se han consolidado en la sociedad, pero es importante recordar los comienzos de las mujeres en el ámbito laboral. Inicialmente, las mujeres que lograban ingresar al mercado laboral eran principalmente aquellas que no estaban casadas y no tenían responsabilidades familiares, representando una minoría. Además, los trabajos disponibles para ellas eran generalmente precarios y de poca relevancia. Por otro lado, las mujeres casadas solo podían realizar tareas relacionadas con la agricultura que se llevaban a cabo cerca de sus hogares (Goldin, 2006).

Esta situación empezaría a cambiar con la llegada de la revolución industrial, fenómeno que consiguió que las mujeres lograran entrar en el mercado laboral, pero estas no tendrían las mismas condiciones que los varones. Los comienzos no fueron fáciles, con la llegada de las fábricas, comienzan la separación de espacio de trabajo y el espacio familiar e hizo que muchas mujeres se trasladaran a las ciudades, pero las condiciones de estas fábricas carecían de higiene y seguridad. La segregación laboral se empieza a notar en el trabajo, las mujeres serán empleadas en los puestos menos cualificados, se les consideraba con menos educación y menos valiosas. La conciliación de las mujeres entre el trabajo y la vida laboral comenzó a traer nuevos cambios en las familias. Las pésimas condiciones comenzaron a hacerse de notar, y aparecen las primeras leyes en España para regular los derechos de la mujer trabajadora. En 1970 se aprueba el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961. A su vez, la existencia de movimientos feministas por la lucha de los derechos laborales y la igualdad de géneros comenzaron a ganar más fuerza en la sociedad.

La pérdida de importancia de la agricultura y la industria en favor del sector servicios contribuyó a la creciente participación femenina en la fuerza laboral mientras la masculina experimentaba las consecuencias de la desindustrialización (Maruani, 2002). Los cambios en el mercado laboral han llevado a un aumento gradual pero constante en la adquisición de capital humano por parte de las mujeres desde los años 60, lo que ha resultado en una mayor participación femenina en el trabajo. Las evidencias empíricas señalan que, en la mayoría de los países desarrollados, las diferencias en el mercado laboral entre ambos géneros están tendiendo a reducirse tanto en la participación laboral, como en el número de horas trabajadas, el tipo de ocupaciones y en el salario (de la Rica, 2016).

#### *2.1.2. El acceso femenino al empleo*

La desigual incidencia del desempleo en España en los últimos veinte años evidencia la existencia de barreras en el acceso al empleo de las mujeres. Tal como se aprecia en la Figura 2.1, entre 2002 y 2008, el auge económico en España condujo a una reducción significativa en las tasas de desempleo para ambos sexos. Sin embargo, la tasa de desempleo femenino se mantuvo consistentemente más alta que la masculina. Así, al inicio del periodo analizado, la tasa de desempleo masculina era del 8,36%, mientras que la femenina era del 16,35%, casi ocho puntos porcentuales de diferencia. Para

mediados de 2007, la tasa de desempleo masculina había disminuido hasta el 6,15%, y la femenina al 10,35% (4,2 puntos porcentuales de diferencia).

Entre 2008 y 2013, la brecha entre el desempleo masculino y femenino prácticamente desapareció debido a la desigual incidencia del desempleo durante la crisis económica. El desempleo masculino creció de manera más pronunciada, alcanzando su punto máximo en el primer trimestre de 2013 con un 26,66%, mientras que el desempleo femenino, si bien también aumentó, lo hizo de manera más gradual, llegando al 27,26%. A partir de 2014, la recuperación económica llevó a una disminución progresiva de las tasas de desempleo de ambos sexos, acompañada del resurgimiento de la brecha, aunque actualmente ésta es mucho menor que al inicio del periodo analizado. Así, en el segundo trimestre de 2023, la tasa de desempleo masculina se había reducido al 10,27%, mientras que la tasa de desempleo femenina se mantenía alrededor del 13,24%, reflejando una diferencia de tres puntos porcentuales.

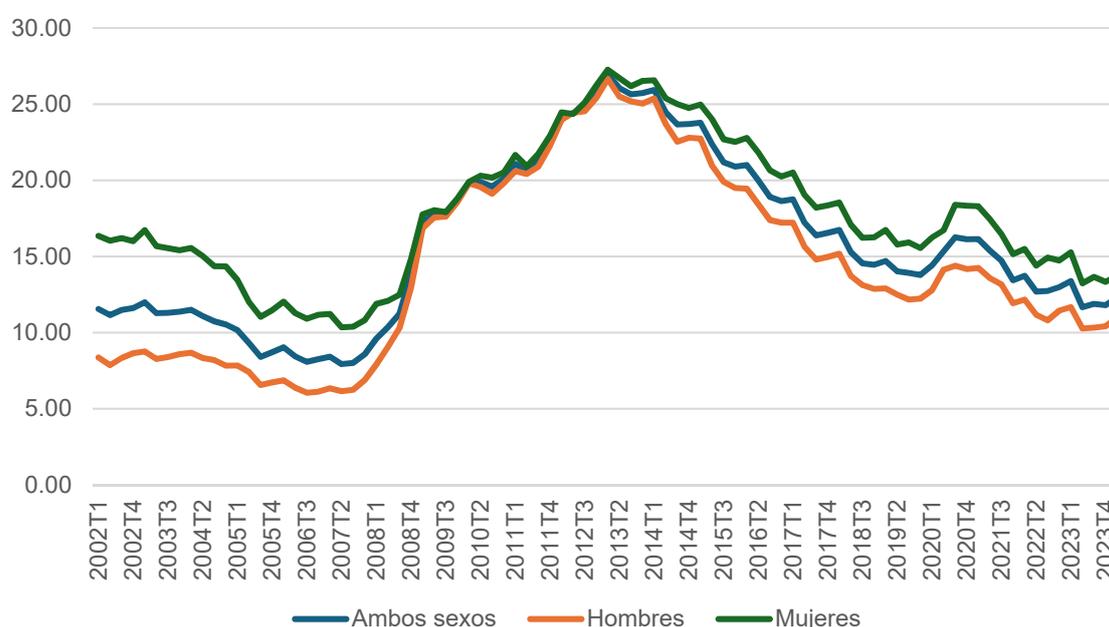


Figura 2.1: Evolución de la tasa de desempleo  
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE (2023).

### 2.1.3. La desigualdad salarial

La discriminación salarial por razones de género ha sido un fenómeno característico del mercado laboral español, donde se han analizado y encontrado hallazgos empíricos que ayudan a comprender las razones por las cuales los hombres tienen salarios mayores respecto a las mujeres. Así, se ha constatado que las diferencias salariales entre ambos géneros no vienen dadas por las diferencias de productividad dentro de las actividades del trabajo sino por las diferencias en los rendimientos relativos a las características, siendo así un componente discriminatorio (Ugidos, 1997; de la Rica y Ugidos, 1995, como se citó en Simón, 2006). En estudios recientes podemos comenzar a observar un nuevo papel de las mujeres en los mercados laborales, la cual comienza a ser cada vez más parecida a la del hombre, saliendo de la tradicional imagen del varón como la cabeza de familia y el que trabaja fuera de casa y la mujer como la “ama de casa”.

Es importante señalar que la diferencia salariales en España son notorias con el resto de la Unión Europea, nuestro salario bruto medio esta un 21% por debajo de la media de

la UE-27. Tal como señalan Simón y otros (2008), las mujeres españolas están “luchando contra la corriente” en su intento de alcanzar la igualdad salarial con los hombres. A diferencia con otros países esta situación se debe a la creciente segregación de las mujeres en lugares de trabajo con salarios bajos, siendo esto una consecuencia la cual es más notoria dentro de grupo de las mujeres más cualificadas (Simón y otros, 2008). En España, la significativa desigualdad salarial está vinculada en la práctica con grandes diferencias salariales entre establecimientos, lo que quiere decir que la disparidad salarial también se debe a las variaciones significativas en los salarios ofrecidos por las diferentes empresas, siendo las políticas salariales y las prácticas de remuneración de cada establecimiento un papel crucial en las desigualdades. Este fenómeno está profundamente arraigado en las características institucionales de nuestro mercado laboral, como el modelo de negociación colectiva, así como en la estructura productiva y la especialización sectorial. Esto significa que la estrategia para reducir las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres no puede limitarse a medidas específicas de género, sino que también debe abordar aspectos generales del mercado de trabajo (Simón y otros, 2008). Es muy probable, como hemos mencionado anteriormente, que también este influenciada por el bajo nivel relativo del salario mínimo interprofesional y su escaso impacto en reducir la brecha salarial (Simón, 2006).

#### 2.1.4. La segregación ocupacional

La existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres ha sido documentada en muchos países. Las mujeres tienden a ocupar posiciones más bajas en las distribuciones de salarios, mientras los hombres se encuentran en las posiciones más altas. Esta segregación puede ser causada por las diferencias en las preferencias de hombres y mujeres respecto a las características de los empleos y las empresas, como por prácticas discriminatorias en la contratación por parte de los empleados. En general, se observan diferentes comportamientos entre los países desarrollados en las últimas décadas respecto a esta desigualdad. Por ejemplo, en Estados Unidos y en el Reino Unido, ha habido cambios significativos en las estructuras salariales, pero también una mayor dispersión en los salarios. En cambio, en los países de Europa continental, la dispersión salarial ha tendido a permanecer contante o incluso a disminuir en algunos países (Simón y otros, 2008).

Tabla 2.1: Distribución de hombres y mujeres entre ocupaciones (2023)

Ocupaciones	Mujeres	Hombres	Total	Particip. femenina	Concentr. femenina	Concentr. masculina
A. Directores y gerentes	302	569	871,1	34,6%	3,1%	5,0%
B. Tec. y Prof. Salud/Enseñanza	1.391	612	2.003,0	69,5%	14,2%	5,4%
C. Otros Tec. y Prof.	981	1145	2.125,8	46,1%	10,0%	10,1%
D. Tec. y Prof. de Apoyo	975	1505	2.479,6	39,3%	9,9%	13,2%
E. Empl. Oficina No Público	730	437	1.167,0	62,6%	7,4%	3,8%
F. Empl. Oficina Atenc. Público	685	257	9.41,8	72,7%	7,0%	2,3%
G. Trab. Restauración/Comercio	1.548	1077	2.625,3	59,0%	15,8%	9,5%
H. Trab. Serv. Salud/Cuidado	1.102	319	1.421,4	77,6%	11,2%	2,8%
I. Trab. Serv. Protección/Segur.	63	416	479,2	13,2%	0,6%	3,7%
J. Trab. Cual. Agr./Fores./Pesq.	86	359	444,8	19,3%	0,9%	3,2%
K. Trab. Cualificados Constr.	18	925	943,6	1,9%	0,2%	8,1%
L. Trab. Cualificados Ind. Manuf.	168	1152	1320,0	12,7%	1,7%	10,1%
M. Operadores Inst. y Maq.	179	428	606,1	29,5%	1,8%	3,8%
N. Conduct. y Oper. Maq. Móvil	57	1011	1067,2	5,3%	0,6%	8,9%
O. Trab. No Cualificados Serv.	1.216	312	1528,4	79,6%	12,4%	2,7%
P. Peones Agr./Cons./Ind./Trans.	291	766	1056,6	27,5%	3,0%	6,7%
Q. Ocupaciones militares	14	88	101,1	13,4%	0,1%	0,8%
Total	9.805,5	1.1376,7	2.1182,2	46,3%		

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE (2023).

La Tabla 2.1 revela una clara segregación ocupacional por sexos en España en 2023. En primer lugar, se observa una fuerte feminización de ocupaciones relacionadas con la salud, la enseñanza y los servicios. Por ejemplo, el 77,6% de los trabajadores en servicios de salud y cuidado son mujeres, mientras que el 72,7% de los empleados en oficinas de atención al público son femeninas. Estas ocupaciones presentan altas tasas de participación femenina (69,5% en técnicos y profesionales de salud/enseñanza) y concentraciones femeninas significativas, lo que indica que las mujeres siguen predominando en roles tradicionalmente asociados con el género femenino, como el cuidado y la atención. En contraste, los hombres dominan claramente en ocupaciones técnicas, industriales y de construcción. Los trabajos cualificados en la construcción tienen una participación femenina mínima del 1,9%, y los peones agrícolas, de construcción, industria y transporte muestran solo un 27,5% de participación femenina. Los roles como operadores de maquinaria móvil y trabajos cualificados en la industria manufacturera también tienen bajas tasas de participación femenina, con 5,3% y 12,7%, respectivamente. Esto refleja una fuerte segregación de género en ocupaciones técnicas y manuales, que están asociadas principalmente con el género masculino. Finalmente, la distribución total de hombres y mujeres entre ocupaciones muestra que, aunque la participación femenina global es del 46,3%, las mujeres tienden a concentrarse en sectores específicos, mientras que los hombres tienen una presencia más equilibrada en una variedad de ocupaciones.

Tal como se observa en la Figura 2.2, desde 2011 hasta 2023, la participación femenina en la ocupación de directores y gerentes en España ha mostrado una tendencia general de aumento, pasando del 30% al 35%, especialmente a partir de 2018 indicando que las mujeres están asumiendo una proporción creciente de estos puestos. A pesar de estos avances, la brecha de género en posiciones de liderazgo sigue siendo significativa, subrayando la necesidad de continuar con estrategias para promover una mayor equidad en el liderazgo empresarial en España. Estos resultados evidencian que, a pesar de los avances en la equidad de género en el mercado laboral, persisten barreras significativas que limitan la plena integración de las mujeres en ciertos sectores y roles laborales, lo cual sugiere la necesidad de políticas y medidas adicionales para promover una mayor igualdad de género en todas las ocupaciones.

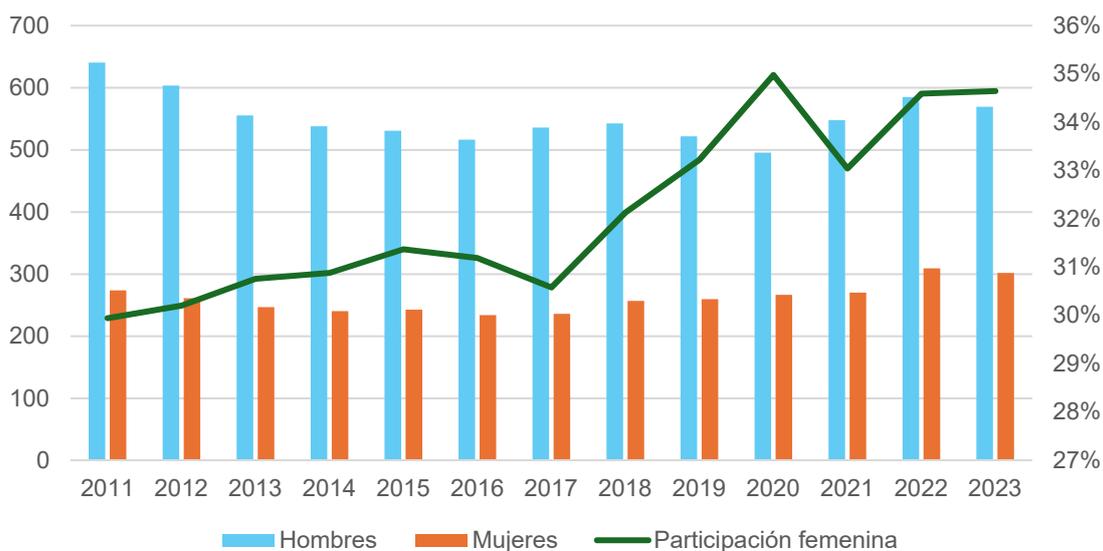


Figura 2.2: Evolución de la ocupación de directores y gerentes  
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE (2023).

### *2.1.5. La situación de la mujer en el deporte profesional*

Hoy en día podemos encontrar gran número de estudios y publicaciones que analizan desde una perspectiva de género el contexto del mundo deportivo. La sociología del deporte es una de las ramas con más ventajas o poder, de denunciar las barreras que se encuentran las mujeres dentro de este ámbito. Los medios de comunicación, por ejemplo, son los primeros en optar por diferentes actitudes en función de con que género están trabajando, siendo las mujeres atletas, salvo en casos excepcionales como los Juegos Olímpicos, infrarrepresentadas y asignándoles roles sexistas o secundarios en las ocasiones en las que pueden mostrarse (Piedra, 2019).

El porcentaje de mujeres que participan tanto en el deporte de alta competición como en otros métodos de actividades deportivas respecto al de los hombres todavía es muy reducido, por lo que nos hace pensar que las mujeres siguen teniendo muchas dificultades a la hora de realizar deporte. En consecuencia, se ha creado una conciencia social sobre la necesidad de identificar y abordar los problemas que se les presenta a las mujeres para poder llevar a cabo intervenciones con fin de mejorar su situación. Agentes sociales y políticos, conscientes de que las normas no hayan sido suficientes para poder lograr una igualdad de género, han creado organizaciones internacionales y nacionales, así como estrategias con el objetivo de alcanzar la igualdad de oportunidades dentro de las prácticas deportivas. En el ámbito internacional tenemos organismos como La Red Europea de mujeres y Deporte (EWS), el Grupo de Trabajo Internacional (GTI), el Comité Olímpico Internacional (CIO), pero también se cuenta con más organizaciones en el ámbito estatal o dentro de las comunidades autónomas. Las organizaciones han destacado la complejidad del problema que viene dado por la cultura y para su modificación requiere la participación de diferentes agentes como educativos, sociales, políticos, deportivos y legislativos (Sanz Gil, 2017)

Dentro del marco internacional, según la Declaración Universal de los Derechos Humanos que destaca en su Artículo 23.2 la igualdad entre mujeres y hombres “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

Por tanto, es importante señalar, una de las situaciones que viven las mujeres dentro del deporte, estas están condicionadas por una mayor inestabilidad económica que pueden presenciar a causa de la inexistencia de profesionalización en su deporte, falta de patrocinios o situaciones de vulnerabilidad en la que pueden encontrarse a causa de lesiones o maternidad respecto a los hombres.

Es importante destacar la influencia de la educación y los inicios de los niños dentro de las actividades deportivas. Crear conciencia a los entrenadores y profesores para que faciliten la práctica deportiva en el género femenino y la detección de las altas capacidades que comienzan a mostrar en las edades tempranas. Tratar de que no solo se centren en los niños a causa de los estereotipos creados a causa de que estos presentan mayores cualidades físicas (Sanz Gil, 2017).

Realizando un análisis sociohistórico, la participación de la mujer dentro del deporte puede dividirse en tres periodos: (1) el preindustrial donde las mujeres estaban excluidas de las prácticas deportivas; (2) la industrial que logro que la participación de la mujer sucediera, pero limitándola solamente a las mujeres de clase alta; (3) el contemporáneo refiriéndose a la actualidad donde la participación femenina se ha extendido a toda la población de este género (Pintos, 2019).

La incorporación del género femenino al deporte se ve condicionado desde que aún tienen edades muy pequeñas, alejándolas de la práctica de deportes, los cuales benefician la salud y el desarrollo. Esta participación por parte de ellas en la actividad física está condicionada por roles sociales y por la falta de identificación que tienen las chicas con el modelo deportivo que les ofrecen los medios comunicativos los cuales enseñan un deporte masculinizado (Sanz Gil, 2017).

El acceso de las mujeres al deporte de alta competición está lleno de sacrificios mayores de los que afrontaría un hombre. Se observa, como la conducta de los clubs y federaciones cambia dependiendo de si están tratando con hombres o con mujeres, obteniendo una mayor atención, recursos y presupuestos el género masculino, dotándolos de mayores oportunidades (Sanz Gil, 2017).

Podemos hablar de la existencia de un estereotipo que aun hace que exista el cambio en la sociedad, y es que aún se piensa que existen deportes los cuales solo son apropiados para las mujeres y otros para los hombres, por lo que el sexo es una consecuencia que produce discriminación en las actividades deportivas, siendo más satisfactorio pertenecer al género masculino (Asins, 1994, como se citó en Teijeiro y otros 2005).

En el ámbito internacional, la participación de la mujer en los Juegos Olímpicos es nula en los primeros 60 años. La primera participación de una mujer en unas olimpiadas fue en el año 1900, donde la representación femenina solo contaba con 19 mujeres, que eran el 1,8% de la participación total. La presencia del género femenino ha tendido a crecer, en Ámsterdam (1928) las mujeres comienzan a hacerse de notar en las competiciones de los juegos, y ahí comienza su arranque olímpico con la presencia de 300 mujeres, siendo el 10% del total (Sanz Gil, 2017).

Pero es a partir del año 1975 cuando sucede la transición demográfica y las mujeres comienzan su incorporación en el mundo laboral, la educación y la política, así como la implementación de la Ley de 13/1980, de 31 de marzo, General de la cultura Física y del Deporte que comienzan a crearse debates sociales sobre los roles del género femenino en el deporte, comienzan a crearse nuevos programas para fomentar la actividad física, y la construcción de nuevas instalaciones deportivas y la participación de las mujeres comienza a incrementarse en el deporte (Leruite y otros, 2015).

Por tanto, es en Sídney 2000 donde las mujeres han logrado datos notorios y su presencia es simbólica, representando un 37,4% de los participantes totales y donde este género ha desarrollado 36 disciplinas diferentes y acercándose todo lo posible a las 37 en que participaron los hombres (Sanz Gil, 2017).

No obstante, podemos encontrar una diferencia en función de los diferentes países. En los países desarrollados existe una tendencia creciente de a partir de estos años con relación a la participación femenina igualándose a la de la masculina, los comités olímpicos tanto internacionales como los nacionales y las mayores organizaciones deportivas han tratado de implementar programas que permitan la libre practica en el deporte a las atletas femeninas. Mientras, en otros países, en los cuales la cultura es una influencia importante en la sociedad como en Asia, América del Sur y África aún limitan la posibilidad de representación femenina en el deporte a causa de las religiones o la sociedad que piensan que realizar prácticas deportivas es significado de dejar de ser femenina (Romero, 2008).

## **2.2 CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN**

### *2.2.1. Definición de discriminación*

Los abundantes datos estadísticos indican la existencia de discriminación laboral, la cual se puede definir como un fenómeno complejo. Esta complejidad se debe a que depende en gran medida de las conductas individuales, lo que la hace más difícil de estudiar y a menudo genera opiniones divididas. La discriminación se manifiesta de diversas formas y su análisis requiere considerar múltiples factores contextuales y personales.

Tal como señalan McConnell y otros (2007), la existencia de discriminación ocurre cuando las mujeres o los trabajadores de grupos minoritarios con los mismos niveles de estudios, de aprendizajes y experiencias y mismas capacidades que los trabajadores de

grupos mayoritarios reciben un trato inferior a la hora de hablar de las ocupaciones, salarios, condiciones de trabajo o ascensos, así como también a las diferencias al acceso de educación regalada o los programas de aprendizaje y formación que sirvan para aumentar el stock de capital humano de una persona.

Siendo la discriminación entre hombres y mujeres y la de diferentes grupos étnicos las cuales nos muestran mayores cantidades de datos y podremos basarnos en ellos para realizar un estudio, no podemos olvidarnos de que existen otras razones por la cual en la sociedad existe la discriminación como la raza, la religión, el origen social o por ejemplo las opiniones políticas, las cuales son capaces de alterar las oportunidades de acceso o trato a la hora de encontrar un empleo (Castro, 2001)

Además, se puede observar una distinción en la aceptación social cuando la discriminación se basa en diferentes grupos, clases o categorías a las que pertenecen las personas. Esto puede generar hostilidades entre los distintos grupos, provocando exclusiones y discriminaciones sociales. Estas dinámicas no solo afectan la cohesión social, sino que también perpetúan desigualdades y tensiones dentro de la comunidad. (Claudio Kiper, como se citó en Castro 2001).

Es importante señalar que, de acuerdo con Castro (2011) la discriminación no equivale a una distinción o desigualdad a secas. Mientras que la discriminación se realizará de forma injustificada, en la distinción hay un criterio o razón justificada que lleven a realizar ese acto.

### *2.2.2. Tipos de discriminación*

Una vez vista la definición de que es la discriminación y los motivos o las razones por las cuales pueden llegar a suceder este acto, hablaremos sobre los diferentes tipos de discriminación que pueden suceder dentro del mercado de trabajo, discriminación salarial, discriminación en el empleo, discriminación ocupacional y discriminación en la adquisición de capital humano. Las diferentes discriminaciones no tienen la misma importancia entre ellas, es decir, cada una puede afectar más a un tipo de grupos determinado o también tener más fuerza en algunos países que en otros.

#### *2.2.2.1. Discriminación salarial*

La discriminación salarial se manifiesta cuando existen diferencias en los salarios entre hombres y mujeres que no se deben a variaciones en la productividad (McConnell y otros, 2007). A pesar de que la inversión en capital humano por parte de las mujeres ha aumentado significativamente y la discriminación de género ha disminuido en los últimos años, las mujeres continúan ganando en promedio solo el 70% del salario de los hombres en la mayoría de las sociedades avanzadas (Peñas, 2002). Es importante destacar que, en el sector privado, la discriminación salarial es un 58% más pronunciada en comparación con el sector público (Ugidos, 1997, citado en Peñas, 2002). La discriminación salarial puede deberse a que la oferta de trabajo femenina es menos elástica que la masculina. Esto se debe a una mayor sindicalización y a una mayor demanda de trabajo por parte de los hombres (García de Fanelli, 1989).

#### *2.2.2.2. Discriminación en el acceso al empleo*

La discriminación en el empleo sucede cuando la mayor cantidad de desempleo es por parte de mujeres, manteniendo constante todo lo demás (McConnell y otros, 2007). Hablamos de una población femenina como la "minoría", la cual estas tenían un menor acceso al empleo, porque la parte mayoritaria que era quien tomaba las decisiones, consideraban indeseable trabajar, o contratar los servicios ofertados por el género femenino (Galarza y Idárraga, 2009).

### *2.2.2.3. Discriminación ocupacional*

La discriminación ocupacional significa que las mujeres han sido excluidas total o parcialmente de algunas ocupaciones (McConnell y otros, 2007). El aumento del género femenino en el mercado laboral, dentro de España, comenzó a hacerse notar durante 1950 y 1985 donde se duplica el número de trabajadoras, donde comienza a realizarse una división entre puestos, siendo las mujeres con más educación las que se encargarían de los puestos en el sector servicios sociales, comunes y financieros, desarrollando trabajos como los de telefonistas, maestra, empleada administrativa o secretarías, entre otros. Mientras que las mujeres menos cualificadas se centrarían en el sector servicios más personales. Aun así, las mujeres eran remuneradas muy inferiormente en relación con el sexo masculino (García de Fanelli, 1989).

### *2.2.2.4. Discriminación en la adquisición de capital humano*

La discriminación en la adquisición de capital humano sucede cuando una mujer tiene menos oportunidades a la hora de seguir formándose y aumentando su aprendizaje para generar una mayor productividad. Esta discriminación fue más común en años anteriores, siendo ahora casi inexistente en los países europeos, aunque habría que ver la importancia que aún sigue teniendo en algunos países en desarrollo (McConnell y otros, 2007). No obstante, existen estudios empíricos que nos muestran que las diferencias en el capital humano es una de las causas por las que existe la discriminación salarial. El menor capital humano de las mujeres respecto al de los hombres viene dado por su tradicional papel dentro de la sociedad que le atribuye una mayor responsabilidad en el hogar que el hombre y le obliga a comprometerse en menor medida en la actividad laboral (de la Rica, 1995).

### *2.2.3. Teorías de discriminación*

Después de ver los tipos de discriminación que suceden dentro del mercado laboral y explicadas en el apartado anterior, podemos concluir que no hay una teoría de la discriminación que englobe a todos los individuos, es decir, hay muy razones por las cuales puedes ser discriminado en el mercado de trabajo y no son las mismas para cada trabajador (McConnell y otros, 2007)

La entrada de la mujer al mundo laboral ha sido una lucha contante, donde has tenido efectos positivos sobre el género femenino, logrando mejorar su estatus social e ir aumentando su capital humano, pero también ha contado son efectos negativos y que el propio mercado ha obstaculizado el acceso de la mujer en muchos de los empleos desatando una situación de inequidad entre hombres y mujeres (Martínez, 2018)

Los economistas han realizado trabajos analíticos y empíricos sobre la discriminación y a continuación se presentarán algunas teorías que explican el fenómeno empleado. Utilizar casos relacionados con hombres y mujeres no significa que no suceda con otro tipo de colectivos, tal como raza, religión u otros.

#### *2.2.3.1. Gusto por la discriminación*

También denominada teoría de Becker, ésta concibe esta discriminación como el gusto por la cual el discriminador está dispuesto a pagar (McConnell y otros, 2007). Para explicar esta discriminación debemos suponer que los hombres y las mujeres tienen la misma productividad, un empresario que no discrimina verá a ambos géneros como sustitutivos perfectos y los contratará de manera aleatoria siempre que sus salarios sean iguales. Esto no ocurre si el empresario tiene prejuicios contra las mujeres. De acuerdo, con Becker, los empresarios hombres con prejuicios tiene una preferencia por la

discriminación y actúan como si contratar a una mujer les implicara costes subjetivos o emocionales (McConnell y otros, 2007).

Debemos tener en cuenta dentro de este modelo que el empresario no se negará a contratar a las mujeres bajo todas las circunstancias. La diferencia salarial entre los dos géneros es un aspecto importante para tener en cuenta. Si se establece un tope salarial que no cumpla con las expectativas de los empresarios, estos podrían optar por contratar a mujeres, ya que tendrán salarios más bajos respecto a los hombres. Esta decisión se basaría en la búsqueda de reducción de costes por parte de los empresarios.

La Figura 2.1 representa la discriminación salarial en el mercado de trabajo. La curva  $D_F$  representa la demanda de trabajo femenina. El tramo horizontal (AB) igual a 1 representa a los empresarios no discriminatorios y luego obtiene la pendiente negativa que representa a los empresarios discriminatorios cuyo coeficiente de discriminación  $d$  aumenta a medida que nos desplazamos en sentido descendente a lo largo del segmento, mientras que la curva  $S_F$  nos indica la oferta de estas, con pendiente positiva ya que la cantidad ofrecida de trabajo aumentara en relación con el aumento en  $W_F/W_M$ . En el eje de ordenadas recogemos el cociente salarial mujeres-hombres ( $W_F$  es el salario femenino y  $W_M$  es el salario masculino), mientras que en el eje de abscisas representa la mano de obra femenina contratada, indicado por  $F$ . Por tanto, la intersección entre las dos curvas  $S_F$  y  $D_F$  en el punto C determina el equilibrio.

A la hora de contratar a las mujeres, teniendo en cuenta el coeficiente de discriminación, el salario de las mujeres será menor que el de los hombres, por lo que dará lugar a esta igualdad,  $W_F = W_M - d$ , siendo la "d" el valor monetario que asigna el empresario a los costes psíquicos por contratar a una mujer en vez de un hombre. En la figura, suponemos que el salario vigente de los hombres es de 10 euros y que la  $d=2$ , con estos precios, al empresario solo tendrá indiferencia entre contratar un género que otro, cuando el salario de la mujer sea de 8 euros. El gusto por la discriminación por parte del empresario y el coeficiente monetario de los costes psíquicos por contratar a una mujer presentan una relación positiva, siendo para el empresario no discriminador  $d=0$ , y por lo contrario, cuando el empresario nunca contrataría a una mujer  $d=\infty$ .

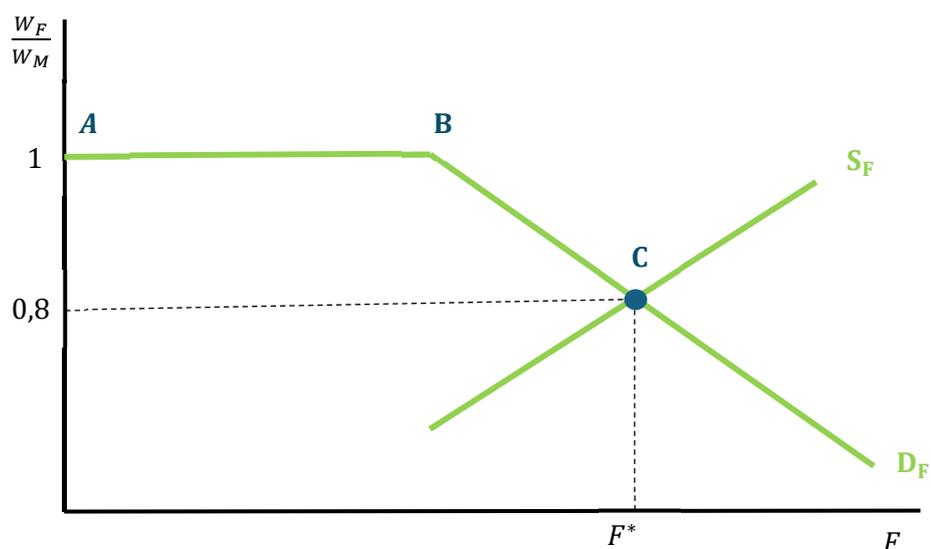


Figura 2.3: Discriminación salarial

Nota: Elaboración propia basada en McConnell y otros (2007).

El modelo de preferencia por la discriminación de Becker sugiere que los hombres se beneficiaran de la discriminación, ya que sus salarios serán más elevados y siempre que el empresario vea que satisface más pagar su salario más alto que contratar a una mujer, estos saldrán beneficiados. Por tanto, la discriminación de los empresarios protegerá a los hombres de la competencia de las mujeres dentro del marco laboral, siendo las mujeres las que salen perdiendo con unos salarios más bajos.

Suponiendo que todos los empresarios situados en la curva de demanda producen el mismo bien o servicio, todos los empresarios poco o no discriminatorios situados a la izquierda del punto de intersección tienen una ventaja competitiva de costes respecto a los discriminatorios. Con el supuesto de que las mujeres tienen la misma productividad que los hombres, ponemos el ejemplo de que la  $d=2$ , siendo el salario del hombre 10 euros y el de la mujer será 8 euros, por tanto, un empresario discriminatorio contrata a los hombres por 10 euros, mientras que los empresarios no discriminatorios contratarán a la mujer por ocho euros. Los empresarios discriminatorios incurrirán en mayores costes salariales, lo que hará que los costes medios y los precios de los productos de los empresarios no discriminatorios sean inferiores que los discriminatorios.

Una de las conclusiones más importantes del modelo de Becker es que las fuerzas competitivas en el mercado laboral logran que disminuya la discriminación y acabe desapareciendo con el tiempo, ya que los empresarios no discriminatorios con precios más bajos acabaran consiguiendo una mayor cuota de mercado a causa de los empresarios menos eficientes.

### *2.2.3.2. Discriminación estadística*

Sucede cuando una persona es juzgada en función a las características del grupo al que pertenece y no por razones propias del individuo. Las razones por las cuales son juzgadas son reales y ciertas, pero respecto al grupo al que pertenece, lo cual no quiere decir que estas sean las que describan a cada individuo, siendo estas no características de muchos de los individuos que pertenecen al grupo (McConnell y otros, 2007).

El funcionamiento de esta discriminación es sencillo. Los empresarios buscan trabajadores con alta productividad para ocupar sus vacantes y los departamentos destinados a la búsqueda de estos, trabajan para encontrar la información necesaria para encontrar a los mejores candidatos, teniendo en cuenta sus características como la edad, el nivel de estudio y su experiencia laboral previa a través de entrevistas. Teniendo en cuenta la dificultad y el coste que supone para la empresa obtener ciertos datos y la limitada información que puedes recoger de las solicitudes de empleo y entrevistas es difícil de descifrar cuál de los candidatos puede llegar a ser el más productivo. Esto lleva a la utilización de datos subjetivos como la raza, el sexo o la edad para acabar decidiendo quien será el candidato contratado. La discriminación estadística recoge estas razones como variables para tener en cuenta a la hora de decidir si un candidato es correcto para un puesto o no (McConnell y otros, 2007).

Por ejemplo, supongamos una empresa la cual necesita un trabajador para que ocupe un puesto de alta responsabilidad, el cual requiere altas habilidades en gestión y liderazgo. Se presentan dos candidatos, de diferente género, con características similares en su forma de trabajo y buenas habilidades por parte de los dos. Por lo que la chica tendría opción de ganarse el puesto, pero a la hora de las entrevistas empieza a aparecer la discriminación ya que el empresario no realiza las mismas preguntas a ambos, en la chica se centra en aspectos menos detallados o no relacionados con sus capacidades de liderazgo, asumiendo por parte del empresario que una candidata mujer no va a tener tanta experiencia en ese ámbito como el hombre. Por lo que el empresario contrataría a hombre debido a la creencia estadística de que estos, en promedio, tienen más habilidades de liderazgo.

Hay aspectos de la discriminación estadística para tener en cuenta. Los empresarios obtienen beneficios a la hora de utilizar esta discriminación ya que reduce coste de recogida de información a causa de la aplicación de características conjuntas a un grupo. La consecuencia de esta conducta hará que algún trabajador que se alejen de la media de conducta del grupo a que haya sido asignado por parte del empresario sean discriminados. Por último, la práctica de esta conducta puede ser que no desaparezca a lo largo del tiempo pues su origen se encuentra fuera del mercado de trabajo (McConnell y otros, 2007).

### *2.2.3.3. El modelo de concentración*

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe de 2010, la segregación laboral por género es uno de los rasgos más persistentes en los mercados de trabajo de los países desarrollados. La OIT afirma que la segregación en el ámbito laboral generalmente se considera una evidencia de desigualdad, ya que abarca aspectos de la estratificación social relacionados con el poder, las habilidades y los ingresos. Todos estos elementos están interconectados y pueden servir como indicadores de las ventajas o desventajas sociales.

Las investigaciones proporcionaron evidencias de dos formas de segregación ocupacional por género: horizontal y vertical (Anker, 1998, como se citó en Martínez y otros, 2019). La segregación horizontal se refiere a la concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores de ocupación laboral, donde a nivel europeo, las mujeres se incorporarán más en actividades relacionadas con la sanidad, servicios sociales, educación, administración pública y ventas (Rubio 2008, como se citó en Barberá y otros, 2011). Por otra parte, la segregación vertical se ocupa de la diferencia ocupacional de los hombres y mujeres en los diferentes niveles jerárquicos de la organización, de tal forma que son los hombres los que se concentran en puestos de más altos niveles, mayor exigencia, profesionalidad y responsabilidad, muestran las mujeres siguen condicionadas en sus carreras por una barrera invisible la cual les impide seguir avanzando en sus carreras profesionales.

La segregación laboral es un factor que contribuye a que la oferta de trabajo de las mujeres sea menos sensible a los cambios en el salario. Esto es crucial para entender, dentro del modelo de poder de mercado, porque existen diferencias salariales entre hombres y mujeres. El modelo de concentración emplea los conceptos básicos de la oferta y la demanda para estudiar las consecuencias que hay en el mercado de trabajo cuando se restringen a las mujeres en un reducido número de ocupaciones (McConnell y otros, 2007). La segregación puede producirse porque el empresario tiene en cuenta a la hora de contratar mano de obra la productividad que éste aporte al equipo, por lo que un buen ambiente de trabajo será un incentivo a que los trabajadores sean más productivos. No obstante, algunos de los trabajadores pueden sentirse incómodos a la hora de trabajar junto a mujeres o de recibir órdenes de ellas. Esta situación junto al pensamiento tradicional de algunos empresarios sobre las capacidades de las mujeres u otros grupos dentro del mercado laboral, llevan a la decisión de realizar la segregación entre hombre y mujeres (McConnell y otros, 2007).

La Figura 2.2 representa el modelo de concentración dentro de diferentes ocupaciones. En este caso la concentración se realiza en tres ocupaciones diferentes. Y las tres están representadas de la misma manera, el eje de abscisas se representa la cantidad de trabajadores contratados, mientras que en el eje de ordenadas se refleja el salarios de los trabajadores y la recta con pendiente negativa será la demanda de cada ocupación. Para facilitar el análisis del modelo de concentración tendremos en cuenta los siguientes supuestos: (1) la población activa está dividida por la misma cantidad de trabajadores masculinos que femeninos; (2) el mercado de trabajo se dividirá en tres ocupaciones las cuales son demandas serán idénticas; (3) los hombres y las mujeres tendrán unas

características homogéneas, es decir, la productividad será igual en las tres ocupaciones; (4) los mercados de productos serán competitivos; (5) como consecuencia de la segregación las ocupaciones A y B son trabajos para hombres y la ocupación C es para las mujeres. Esta concentración de las mujeres en la ocupación C, hace que el salario femenino ( $W_F$ ) sea inferior al masculino ( $W_M$ ). Como consecuencia de la segregación, todas las mujeres están concentradas en la ocupación C donde los salarios son más bajos sin tener la probabilidad de redistribuirse en las demás ocupaciones, mientras que los hombres pueden variar en sus ocupaciones hasta con la posibilidad de entrar en la ocupación C lo cual no lo harían ya que sus salarios son más bajos.

El análisis del modelo de concentración no sugiere que las mujeres estén siendo explotadas. Más bien, lo que se observa es que las mujeres reciben un salario acorde con su producto marginal, pero el problema radica en su alta concentración en una sola ocupación. Esta concentración provoca que la oferta de trabajo femenino sea excesiva en relación con la demanda, lo que resulta en salarios más bajos en comparación con los hombres, quienes están distribuidos entre varias ocupaciones. Si la discriminación desapareciera, los salarios se igualarían en  $W_e$ . En un escenario sin discriminación y con costos nulos de cambio de ocupación, las mujeres se redistribuirían en las ocupaciones previamente dominadas por hombres, igualando los salarios en  $W_e$  y eliminando los incentivos para cambiar de ocupación. Sin embargo, los resultados serían distintos para hombres y mujeres: los salarios de los hombres disminuirían y los de las mujeres aumentarían. Es crucial analizar si los beneficios superan las pérdidas, evaluando el beneficio neto para la sociedad.

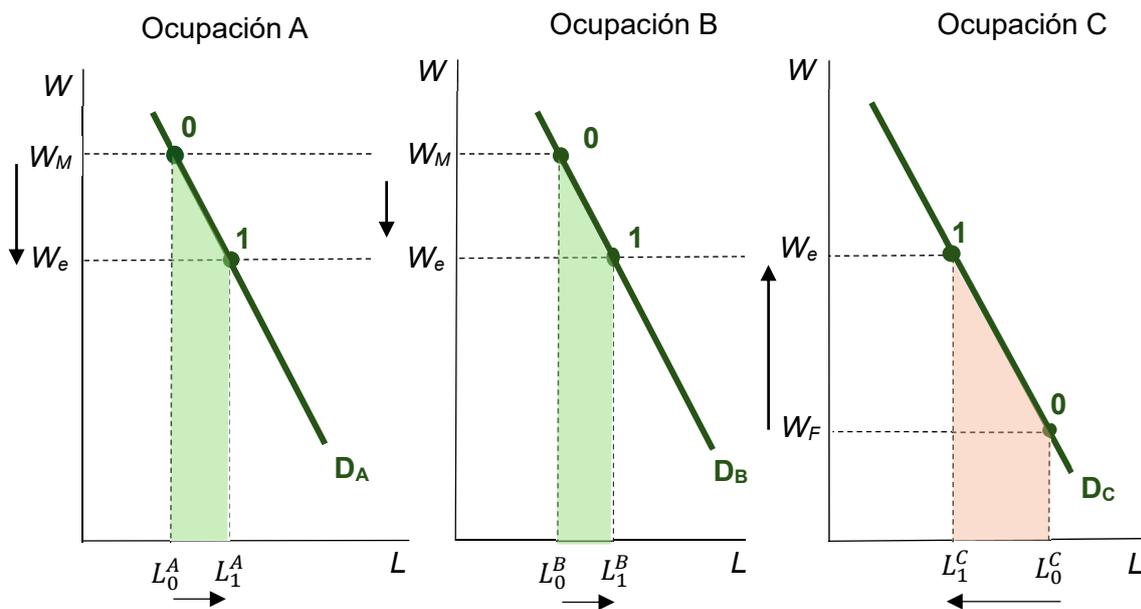


Figura 2.4: El modelo de concentración  
 Nota: Elaboración propia basada en McConnell y otros (2007).

Las áreas sombreadas de la Figura 2.2 muestra cómo la sociedad podría alcanzar un mayor bienestar. La parte sombreada en naranja de la Ocupación C representa la pérdida de trabajadores debido al aumento de los salarios de las mujeres y la redistribución de ocupaciones. No obstante, las zonas sombreadas en verde de las Ocupaciones A y B representan las ganancias de trabajadores resultantes de la

reducción de salarios hacia el salario de equilibrio en esas ocupaciones. La pérdida en la parte naranja será menor que la suma de las dos partes verdes, lo que significa que la reasignación del trabajo continuará hasta que se iguale el valor del producto marginal en todas las ocupaciones. Esto indica que se ha logrado una asignación eficiente del trabajo y un mayor beneficio social.

#### 2.2.4. La medición de la segregación

En el presente subapartado se presentan varias técnicas para medir la segregación de género en el mercado laboral: participación, representación, concentración y segregación (Blau y otros, 2014, como se citó en Fernández, 2023).

La participación femenina en la  $i$ -ésima ocupación ( $PF_i$ ) representa el porcentaje de mano de obra femenina en cada una de esas ocupaciones ( $F_i$ ) respecto al total de trabajadores ( $T_i$ ), tanto masculinos ( $M_i$ ) como femeninos ( $F_i$ ). La fórmula es la siguiente:

$$PF_i = \frac{F_i}{T_i} = \frac{F_i}{F_i + M_i}$$

La representación femenina en la  $i$ -ésima ocupación ( $RF_i$ ) es la participación femenina en porcentaje en la  $i$ -ésima ocupación en relación con la participación femenina ( $F$ ) en porcentaje en el total de ocupados ( $T$ ), tanto masculinos ( $M$ ) como femeninos ( $F$ ). Un valor en la ecuación mayor que uno, nos estará indicando que el género femenino está sobre cualificado en dicha ocupación. Por lo contrario, si sale menor que uno, nos dice que las mujeres estarán infra valoradas. La fórmula de cálculo es la siguiente:

$$RF_i = \frac{\frac{F_i}{T_i}}{\frac{F}{T}} = \frac{\frac{F_i}{F_i + M_i}}{\frac{F}{F + M}}$$

La concentración femenina en la  $i$ -ésima ocupación ( $CF_i$ ) es la fracción del total de mujeres ocupadas que se sitúa en la ocupación  $i$ . La fórmula de cálculo es la siguiente:

$$CF_i = \frac{F_i}{F}$$

Hasta ahora se ha analizado la situación en cada ocupación individualmente. El índice de disimilitud (ID) de Duncan y Duncan mide la disparidad entre la concentración de hombres y mujeres en  $n$  sectores u ocupaciones, considerando las diferencias absolutas entre las proporciones de cada género y normalizándolas mediante una división por dos. La fórmula correspondiente es:

$$ID = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right|$$

El ID refleja cuantas personas de un género tendrían que reubicarse en diferentes sectores para que la proporción de mujeres y hombres en cada uno de ellos se la misma,

logrando así una distribución equitativa (Blau y otros, 2014, como se citó en Fernández, 2023). La solución se acota entre 0 y 1, siendo 0 cuando no existe índices de segregación entre géneros y 1 cuando la segregación es completa, es decir, en cada sector solo trabajan hombres o mujeres.

Si analizamos la evolución temporal del ID, podemos ver que se observan diferentes cambios a lo largo del tiempo, los cuales pueden depender de que cambie la composición por sexo de los sectores o que cambie la distribución del total de ocupados en los sectores, es decir, que hay sectores que comienzan a tener un mayor peso en función de la ocupación.

### *2.2.5. Políticas de igualdad de género*

El concepto de igualdad de oportunidades puede encontrar en la mayoría de las políticas de igualdad de género. Este concepto parte del supuesto de que todos los individuos deben tener las mismas oportunidades y libertades y las diferencias entre ellos deben ser originadas en función de los diferentes esfuerzos, méritos o capacidades que vayan desarrollando por el camino (CEPAL, 2017).

#### *2.2.5.1. Políticas públicas de género*

Las políticas públicas de género pueden explicarse como las políticas las cuales estas desarrolladas principalmente para mejorar las condiciones de vida del género femenino, así como de garantizar los derechos humanos. Dependiendo de las políticas, el nivel de profundidad es diferentes, pero todas suponen una conciencia social y política respecto a que debe de realizarse un cambio en la sociedad relacionada con el comportamiento hacia las mujeres y que el Estado es quien debe hacerse responsable de poner a disposición los recursos necesarios y hacer que suceda dicho cambio (Naciones Unidas, 2017).

La igualdad entre hombres y mujeres y la responsabilidad por parte del Estado de poner un plan en marcha para realizar este cambio consta de tres tipos de políticas: (1) la igualdad ante la ley; (2) de acción positiva; (3) y transversión de género. Estas políticas se han desarrollado para cubrir funciones en relación con las mujeres y sus desigualdades y solucionar dichos problemas (CEPAL, 2017).

Las políticas de igualdad ante la ley muestran la necesidad de igualdad de oportunidades ya mencionada anterior, genéricamente se orientan a la necesidad de derribar las barreras legales, económicas, sociales, culturales y de poder que obstaculizan a las mujeres. Aun así, la no igualdad sustantiva que deriva de que los puntos de partida de los individuos son diferentes, hace que se desarrolle una segunda política enfocada a corregir dicho problema, las políticas de acción positiva logrando resultados importantes relacionados con la mayor cantidad de mujeres en espacios que antes solo eran frecuentados por el género masculino. Sin embargo, este cambio no ha generado el cambio en la organización social, los avances han sido importantes y necesarios, pero no suficientes para lograr la igualdad de resultados por lo que se necesitan políticas que se enfoquen en el cambio estructural de la sociedad como las políticas de procesos de transversalización. Estas tratan de atender a las cuestiones relacionadas con el género desde las etapas iniciales del proceso de toma de decisiones hasta la etapa de implementación (CEPAL, 2017).

#### *2.2.5.2. Políticas públicas de igualdad de género relacionadas con el deporte*

La existencia de una demanda en el deporte femenino es a causa del deseo por lograr una igualdad de oportunidades de las mujeres en relación con los hombres dentro del deporte. El feminismo en el deporte muestra una lucha para que las mujeres obtengan el acceso a actividades que han sido tradicionalmente desarrolladas por hombres. Por

tanto, el feminismo liberal se traduce en el esfuerzo para eliminar o compensar las barreras sociales que impiden al género femenino competir en igualdad de términos que el género masculino. Este liberalismo sostiene que la igualdad entre los dos sexos se puede llegar a lograr a través de la implementación de reformas sociales y legales, las cuales tratan de obtener mayores facilidades de acceso, más recursos, igualdad de derechos ante la ley y capacidad de toma de decisiones (Ordóñez, 2011).

Según Camps que consigamos o no la igualdad de oportunidades dentro del deporte entre ambos géneros no significa que debemos masculinizar a las mujeres ni feminizar a los hombres, el problema de la desigualdad de oportunidades viene dado por el tipo de sociedad y las actitudes que predominan en ella, por tanto lo único que se requiere es una mayor conciencia social que produzca un cambio de actitud por parte de las personas, así como de favorecer el cumplimiento de las normas y leyes que incrementan la posibilidad de mejora de la igualdad en la sociedad (Iglesias y otros, 2013).

Existen factores como la propia deportista y el entorno que le rodea, las leyes existentes en igualdad de trato y sin discriminación dentro del deporte, las instituciones deportivas y la facilidad que se les presenta a las mujeres a la hora de obtener puestos de dirección dentro de las organizaciones deportivas que constituyen una larga y compleja red de relaciones intrínsecas y extrínsecas, las cuales forman los sistemas sociales (Leruite y otros, 2015).

La Comisión Europea que el deporte es una buena manera de lograr la cohesión social y la inclusión de los grupos más vulnerables. También se propone poner atención a las dificultades de las mujeres a la hora de acceder a los puestos de toma de decisiones o a la poca atención de los medios en el deporte femenino (Fernández, 2017).

El deporte es un sector el cual se caracteriza por las grandes diferencias que presenta entre ambos géneros, haciendo hincapié sobre todo en lo que se refiere a las retribuciones obtenidas por cada uno por lo que el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el sector de medidas necesarios a corto plazo para la obtención de la igualdad de trato y oportunidades entre los dos géneros en relación a el empleo deportivo y sus ocupaciones puso la obligación de realizar un Plan de Igualdad en el deporte a las, instituciones, clubs deportivos o cualquier organización relacionada con este sector (Grupo Atico34, s. f.).

La publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pretende entre otras, fomentar que exista un mayor apoyo de los medios de comunicación y de patrocinios al deporte femenino. Aún con la existencia de una mayor participación por parte de las mujeres, la realidad es que el deporte de elite femenino no ha logrado tener las mismas oportunidades dentro de este ámbito (Romero, 2008).

Según el Consejo Superior de Deportes (CSD) esta ley es el punto de inflexión que marca el cambio, pasando de la simple voluntad de las organizaciones a la obligación de respetar el principio de igualdad en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el deporte, por lo que las federaciones deportivas deben llevar a cabo esta gestión con calidad y eficiencia. El consejo junto al instituto de la mujer tendrá como objetivo en común el desarrollo de la participación del género femenino en las actividades físico-deportivas.

## **2.3 LAS OLIMPIADAS COMO MARCO DE ANÁLISIS**

### *2.3.1. La economía del deporte*

Según el consejo de Europa de 1992 define al deporte como cualquier forma de actividad física que en función de la participación organizada o espontánea, trata de lograr una mejora en la forma física y el bienestar mental de los individuos, teniendo en

cuenta que es capaz de conseguir realizar relaciones sociales y teniendo un nivel competitivo entre ellos.

Aun así, debemos tener en cuenta el ámbito económico, aunque sea difícil definir con un significado exacto de lo que es la economía de deporte, vamos a comenzar distinguiendo entre deporte amateur y deporte profesional. Nos referimos a deporte amateur cuando lo relacionamos con el deporte que realizan los individuos en su tiempo de ocio, para el cual es necesario la utilización de materiales específicos o por ejemplo la entrada a un gimnasio. Este deporte puede realizarse individualmente o en grupos y principalmente se realiza con el fin de satisfacer necesidades propias. Por otro lado, dentro del deporte profesional podemos distinguir dos modalidades, deportes individuales y deportes de quipo. Las organizaciones dentro de los deportes individuales se realizan mediante torneos, competiciones o combates que los organizan empresas privadas o federaciones tanto nacionales como internacionales, mientras que los deportes en equipos profesionales se organizan mediante Ligas de clubes que compiten bajo unas reglas (Rodríguez, 2012).

Para analizar el ámbito económico dentro de la economía del deporte tendremos que fijarnos en los intercambios que se realicen a través del mercado tanto en la producción como en la distribución y en el consumo de los deportes profesionales. Estos cambios monetarios nos ayudan a entender de donde reciben los ingresos los jugadores o porque los equipos se sitúan en diferentes ciudades (Rodríguez, 2012).

### *2.3.1.1. Balance competitivo*

El balance competitivo hace una referencia a una situación en la que la totalidad de los clubes bien organizados tienen las mismas esperanzas u oportunidades de clasificarse en las competiciones. Existen diferencias entre los clubs y maneras diferentes de organizarse y los intercambios entre equipos es un factor importante que en España es muy común, pero en muchos otros países como EEUU no existen mucha transacción entre ellos. Para explicar este modelo partidos de dos premisas importantes que debemos de tener en cuenta: (1) la suposición de que los equipos siempre trataran de maximizar sus beneficios; (2) la dotación de talento que es soportada es fija. Por lo que, si un equipo solo puede aumentar su talento, reduciendo el stock de otro equipo estamos ante un modelo cerrado. Mientras que si la incorporación de jugadores nuevos es posible hablamos de un modelo abierto (Martínez, 2012).

El primer modelo de balance competitivo fue desarrollado por El-Hodiri y Quirk en 1971. Es un modelo matemático, compuesto por  $n$  equipos y la investigación concluye que el equilibrio en la competencia es coherente con la suposición de que los equipos actúan para maximizar sus beneficios únicamente es dos casos: cuando no hay transferencias de jugadores entre los equipos, o cuando los ingresos que generan todos los equipos son idénticos e iguales al coste marginal de talento (Martínez, 2012).

Debemos tener en cuenta en el modelo la capacidad de obtener ingresos de los diferentes equipos, ya que presenta algunas diferencias, ciertos equipos tienen mayores facilidades por lo que la obtención de una mayor cantidad de ingresos aumentaría la posibilidad de obtener mayores niveles de dotación de talento que los que tienen menos capacidades generando así mayores traspasos y maximizando el beneficio de sus empresas. En este modelo si introducimos por ejemplo un tope salarial perjudicaría a los jugadores ya que se verían reducidos sus salarios y hará que los talentos busquen más talento lo que no podría llevarse a cabo ya que la dotación de talento es fija (Martínez, 2012).

En las competiciones es común pensar que cuanto mayor competencia presenta será más atractiva y que no sea tan evidente los resultados concluirá en un mayor interés por parte de los consumidores, podemos referirnos a esto como la hipótesis de la

incertidumbre del resultado, pero presenta problemas ya que no es demasiado concluyente, por lo que se presentan medidas para aplicar en las ligas deportistas (Késenne, 2019).

Primero tenemos el reparto de ingresos, puede parecer que un reparto entre los equipos más ricos y pobres podrá hacer que haya un mejor balance competitivo, pero esto es más complicado. Debemos de tener en cuenta si los equipos deciden maximizar victorias o beneficios y si el modelo utilizado es a través del equilibrio de Nash o el modelo Walrasiano (Késenne, 2019):

- (1) El método más conocido es el reparto de ingresos, bajo la hipótesis de la maximización de beneficios utilizando el modelo de equilibrio Walrasiano. Este método dice que no afectará al balance competitivo, ya que un aumento de talento en un equipo reduce el talento en el otro. Aunque exista un reparto de ingresos que reduce la demanda de talento y también los salarios, la distribución de talento entre los equipos es igual.
- (2) Reparto de ingresos, bajo la hipótesis de maximización de victorias en un modelo Walrasiano. La búsqueda de la victoria parece ser el objetivo que más se acerca a lo que realmente buscan los equipos. El reparto de talento hace que el equipo más pequeño demande más talento y en el equipo potente esa demanda se reduzca y como consecuencia se logre un mejor balance competitivo.
- (3) Reparto de ingresos, bajo la hipótesis de la maximización de beneficios, con el modelo de equilibrio de Nash. Este método reducirá el balance competitivo, ya que, si los equipos pequeños contratan más talento, tendrá un mayor efecto negativo sobre los equipos grandes.
- (4) Reparto de ingresos, bajo la hipótesis de la maximización de victorias, con el modelo de equilibrio de Nash. Este resultado no es diferente al que explicamos con el modelo Walrasiano por lo que aumentara el balance competitivo.

Luego tenemos el tope salarial, puede verse de dos maneras, una estableciendo una tope salarial individualmente o por otra parte imponiendo una cantidad máxima sobre el porcentaje del presupuesto de ingresos que se repartirá entre todos los jugadores (Martínez, 2014).

Los salarios totales se ven reducidos, permitiendo que los equipos con menos recursos económicos tengan mayor posibilidad de mantener a sus deportistas con mayor talento (Unanue y otros, 2014).

También existen las restricciones a la movilidad de los jugadores y mercado de traspasos para tratar de mejorar el balance competitivo. Un ejemplo sería la cláusula de contrato, esta dice que los jugadores, no pueden cambiar de equipo, aunque sus contratos hayan finalizado, aun así, puede contener algunas condiciones para que el deportista pueda ser libre. Dentro de los mercados libres los jugadores se trasladarán motu proprio hacia los mejores equipos, mientras que en el mercado de traspasos los deportistas se moverán hacia esos equipos a cambio de un dinero, mejorando el balance competitivo y logrando tener un importante capital dentro de la actividad deportiva realizada (Késenne, 2019).

### *2.3.1.2. Impacto económico de un evento*

Un estudio que debemos de tener en cuenta es el impacto que tiene la realización de un evento dentro de la economía de la ciudad o país en el que se celebre. Este impacto se calcula a partir de tres conceptos:

- (1) El impacto directo: hace referencia a los gastos que realiza la organización de cada evento en el espacio donde se realizan como por ejemplo compras, salarios, alquileres, etc.

- (2) El impacto indirecto: este impacto viene derivado por parte de los consumidores, es decir, incluye el gasto que realizan los asistentes dentro del área donde se realiza el evento y se refiere al beneficio comercial que obtiene la sociedad gracias a la organización del evento.
- (3) El impacto inducido: tiene en cuenta la cuantificación de la influencia que el evento ha tenido en el global de la economía local, es decir, la cantidad total de capital que ha generado el evento. Dependiendo de los autores y sus estudios este impacto se divide en los que analizan la repercusión sobre la economía y los que estudian por aspectos como el aumento del capital humano, la mejor calidad de vida, las nuevas actividades, o los nuevos puestos de trabajo que llevan a generarse.

El mejor método para analizar el impacto económico de un evento es aplicar el análisis coste-beneficio el cual trata de estudiar la rentabilidad social de inversiones públicas y enseña las limitaciones correspondientes si el precio de mercado no refleja el verdadero coste de oportunidad viéndolo desde el punto de vista de la sociedad

### *2.3.2. Los Juegos Olímpicos*

La aparición de los Juegos Olímpicos sucedió en la antigua Grecia, con un carácter religioso. Las luchas entre los griegos en aquella época eran comunes, por lo que llevaron sus diferencias al campo de deportes creando una competición. La creación de los Juegos Olímpicos se llevó a cabo con el fin de alabar a su dios Zeus, y el objetivo era obtener la victoria a través de juegos limpios y no con guerras. Los premios no estaban formados ni de tierras, ni de dinero, ni cosas materiales, sino que luchaban por un galardón en forma de corona de olivo que significaba la gloria eterna. Todos los participantes jugaban en igualdad de condiciones. Estos juegos eran desarrollados en la ciudad de Olimpia en la que se encontraban los doce dioses del Olimpo (Sesé Alegre, 2008).

Los Juegos Olímpicos comenzaron por primera vez en el año 776 A.C marcando el inicio de la Antigüedad Griega. Mientras eran realizados, Olimpia era la recepción de entre 40000 y 60000 espectadores que provenían del resto del territorio griego. La finalidad era alabar a sus dioses y la competición duraba cinco días. Los diez jueces de los Juegos Olímpicos eran procedentes de las familias con mayores influencias de la antigua Grecia. El trabajo de estos abarcaba desde los responsables en escribir las leyes de la competición, como de entrenar a los atletas y así ellos eran quienes elegían quienes iban a ser los que podrían competir. Las olimpiadas se celebraban cada cuatro años. La participación femenina dentro de esta competición era algo que estaba prohibido, no tenían la posibilidad ni de poder acceder dentro del estadio donde se realizaban las actividades. Sin embargo, las mujeres contaban con sus propias competiciones, los Juegos Hereos, en honor a la esposa de Zeus, Hera (Laforge, 2012).

Los deportes Olímpicos estaban formados por: (1) el atletismo que contaba con seis modalidades de carreras diferentes; (2) la lucha compuesta por tres tipos de combate; (3) el penthalon que estaba compuesto por cinco pruebas, la carrera, el disco, el salto de longitud, el lanzamiento de jabalina y la lucha; (4) la hípica que estaba compuesta por la carrera a lomos de un caballo o con carro (Sesé Alegre, 2008).

Los días de competición estaban divididos en los días de competición los cuales eran el segundo, tercero, cuarto y quinto, mientras que el primer día estaba compuesto por celebraciones de sacrificios, procesiones y ceremonias de todo tipo (Laforge, 2012).

Olympionike era como se le llamaba a los que conseguían ganar las pruebas en los Juegos. La importancia de le esta competición fue perdiendo importancia social con los años, hasta que en el año 146 A.C los romanos entraron en la ciudad de Olimpia y el emperador Teodisio en el año 394 D.C acabo con las celebraciones de los Juegos Olímpicos (Laforge, 2012).

Posteriormente, Pierre de Coubertin decidió coger el modelo existente de la competición para restituirlo en la época contemporánea, creando así los Juegos Olímpicos modernos, lo cuales han logrado ser el fenómeno social más repercutido e importante de nuestra época (Betrán, 1994).

Los deportes en los que se competían fueron reelegidos y la competición estaba formada por nueve actividades: equitación, ciclismo, gimnasia, tiro, atletismo, vela, natación, remo y esgrima. Y se impuso la norma de que la participación dentro de la competición solo podría llevarse a cabo por deportistas no profesionales. La primera competición de la era moderna ocurrió en 1896, sucedió en Atenas, y el número de participantes fue de 295 deportistas de 14 países diferentes realizando 43 pruebas (Laforge, 2012).

La competición de los juegos modernos ocurre también cada cuatro años, pero presentan algunas diferencias respecto a los juegos de la antigua Grecia. La organización de los juegos está compuesta por la participación del COI, los países en donde es celebrada la competición varían según los años en función de las ofertas y los deportistas que se presentan son escogidos dependiendo de sus marcas, no en función de raza, sexo, religión o ideologías (Betrán, 1994).

Las pruebas han ido evolucionando durante los próximos años, los deportes aumentaron, logrando que la competición se formara por 25 deportes olímpicos. Las pruebas podían realizarse tanto de forma individual como en equipo y también se amplió la posibilidad de que la participación fuera posible para todos los deportistas, tanto amateur como profesionales, características que han hecho que la participación de atletas haya ido creciendo en el tiempo (Betrán, 1994).

En 1920 el comité Olímpico abrió debate sobre la realización de unos juegos olímpicos de invierno y se decidió organizar en 1924 los primeros Juegos de invierno, haciéndose así el mismo año que la VIII Olimpiada de la era moderna. Se realizó en Francia, acudieron 258 atletas de 17 países diferentes y los deportes a realizar eran: esquí, patinaje artístico, de velocidad, bobsleigh y hockey sobre hielo. Hasta la edición de 1992 los juegos de invierno coincidieron siempre en el mismo año que los Juegos Olímpicos de la era moderna (Carbajo, 2006).

Un nuevo debate de abre, siendo el protagonista el deporte paraolímpico. Los juegos Paralímpicos comienzan a desarrollarse entre los años 1960 y 1976, aunque es en el año 1984 cuando comienzan a llamarse oficialmente de esta forma. La organización paralímpica que engloba a todos los participantes con algún tipo de discapacidad es independiente al COI y es representado por el CPI, que ahora en la actualidad está formado por 165 Comités Paralímpicos Nacionales. Aun así, la realización de los Juegos Paralímpicos es llevada a cabo en los mismos escenarios, y con la misma estructura organizativa que los Juegos Olímpicos, reconociendo así la igualdad en derechos y logros (Ruiz, 2012).

### 2.3.3. *El modelo de Bernard y Busse*

El modelo de Bernard y Busse (2004) trata de abordar los factores que pueden influir en las posibilidades de obtener más o menos medallas olímpicas. Principalmente trata de abordar dos factores influyentes en el éxito de los países a la hora de conseguir estas medallas, en primer lugar habla de la población, es sencillo pensar que los países que tienen una mayor población tienen una mayor probabilidad de que se doten atletas con talento y por tanto más posibilidades de obtener las medallas.

$$M_{it} = E \left( \frac{\text{medallas}_{it}}{\sum_j \text{medallas}_{jt}} \right) = \frac{\text{población}_{it}}{\sum_j \text{población}_{jt}}$$

Tal como se muestra en la expresión, la cantidad de medallas que se espera que un país gane en las Olimpiadas del año  $t$  debería ser proporcional a su población en relación con el total de la población de todos los países participantes en los Juegos Olímpicos.

Sin embargo, la población no sirve como única variable para explicar el modelo. Si así fuera, países como China, India, Indonesia y Bangladesh, las cuales poseen más del 43% de la población mundial, deberían de haber obtenido un mayor porcentaje del que alcanzaron (6%) sobre el total de las medallas en los Juegos Olímpicos de 1996 (Bernard y Busse 2004, como se citó en Martínez, 2023).

Por tanto, ampliamos el modelo y tenemos en cuenta como variable el PIB per cápita, mejorando la capacidad del modelo y ajustando datos. Estos países pueden constituir casi la mitad de la población mundial, pero hablando en términos de PIB solamente representan el 5% mundial, equivalente a su cuota de medallas. Un país con mayor PIB tendrá la posibilidad de dotar con recursos, invertir en la formación de los deportistas o conseguir unas mejores instalaciones en relación con los países más pobres y a consecuencia podrá lograr desarrollar unos deportistas con mayor talento y aumentarán las posibilidades de que obtengan mayor cantidad de medallas.

El modelo de Bernard y Busse presenta un modelo más ampliado, añadiendo nuevas variables explicativas diferentes al PIB y la población. Primero tenemos los privilegios que pueden llegar a tener los países que realizan las olimpiadas, estos países tienen ciertas ventajas respecto a los demás relacionados por ejemplo como el mayor apoyo por encontrarse en su país, el conocimiento sobre las instalaciones y el entorno y la posibilidad de hacer una mejor preparación o la posibilidad de tener una mayor cantidad de atletas que les representen.

En segundo lugar, el factor político desempeña un papel significativo. Algunos países asignan más recursos económicos con el objetivo de alcanzar el prestigio que se asocia al éxito olímpico. Entre los países que han sido capaces de mostrar una capacidad notable para “producir” medallas podemos destacar la antigua Unión Soviética y los países de Europa del Este. Para poder comprobar este factor, se crean dos variables ficticias: la primera nos referimos a los países con alguna influencia soviética mientras que la segunda abarca a otros países los cuales no presentan economías de mercado.

En tercer lugar, es importante que mencionemos, que, hasta ahora, se consideró implícitamente la producción de atletas y medallas olímpicas como un proceso de flujo dentro de un período, basado en las capacidades organizativas específicas de cada país. Sin embargo, los atletas olímpicos son más comparables a bienes de capital duraderos, ya que pueden seguir ganando medallas en múltiples ediciones de los Juegos Olímpicos. Esto nos sugiere que las inversiones realizadas para una Olimpiada pueden aumentar la probabilidad de ganar medallas en futuras ediciones. Por lo tanto, es necesario ajustar el modelo para incluir el efecto de las medallas ganadas en la Olimpiada anterior (Bernard y Busse 2004, como se citó en Martínez, 2023).

Al añadir estas últimas variables, nos encontramos con la última expresión. Consideramos  $Anfitrión_{it}$  como una variable ficticia, que toma valor uno si el país es el anfitrión de las olimpiadas, y en caso contrario, cero cuando no lo sea; las variables  $Soviet_{it}$  y  $Planned_{it}$  son variables ficticias las cuales identifican respectivamente si los países están bajo influencia soviética o economía planificada;  $M_{it-1}$  es la variable que representa el porcentaje de medallas rezagada en un periodo.

$$M_{it} = \beta_1 + \beta_2 \ln(Población)_{it} + \beta_3 \ln\left(\frac{PIB}{Población}\right)_{it} + Anfitrión_{it} + Sovietico_{it} + Planificado_{it} + (1 - \delta)M_{it-1} + d_t + v_i + \epsilon_{it}$$

Con este modelo, Bernard y Busse concluyen que la hipótesis de la población simple no es suficiente para explicar la distribución de medallas olímpicas entre los países que participan en la competición. Según ellos, los recursos económicos desempeñan un papel crucial en la producción de atletas exitosos. Para explicar con una mayor precisión el éxito olímpico, es necesario aumentar con una variedad de otras variables el estudio para que estas permitan comprender mejor los factores que contribuyen al éxito de los Juegos Olímpicos (Martínez, 2023).

### 3. MARCO EMPÍRICO

#### 3.1 HIPOTESIS

En las últimas dos décadas, la literatura ha prestado especial atención al análisis de los determinantes del éxito olímpico, buscando comprender cómo estos factores pueden reflejar el desempeño de las naciones en otros ámbitos. El modelo propuesto por Bernard y Busse en 2004 identifica variables fundamentales para el éxito deportivo, tales como la población, el PIB per cápita, el componente político y la condición de país anfitrión del evento.

El presente estudio tiene como objetivo ampliar el modelo de Bernard y Busse mediante el análisis de cómo la desigual distribución de hombres y mujeres en las disciplinas deportivas puede influir en el éxito olímpico. Partiendo de las previsiones del modelo de concentración descrito en el Capítulo 2, la hipótesis central de esta investigación es que una menor segregación de género en las disciplinas deportivas contribuye positivamente a la obtención de medallas. Esta hipótesis se fundamenta en la premisa de que al reducir las barreras que limitan el acceso de las mujeres a una variedad más amplia de disciplinas, se maximiza el aprovechamiento del talento disponible, beneficiando no solo al colectivo femenino, sino también a la sociedad en su conjunto.

#### 3.2 MODELO ECONOMETRICO

En este subapartado se analizarán los factores que pueden influir en la capacidad de los países para obtener medallas olímpicas. Siguiendo el modelo propuesto por Bernard y Busse, la ecuación utilizada es la siguiente:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 \ln(\text{población})_i + \beta_2 \ln(\text{PIBpc})_i + \text{Anfitrión}_i + \text{Exsoviet}_i + \text{ID}_i + e_i$$

donde:

- $y_i$  es la cuota de medallas ganadas por el país  $i$ , constituyendo la variable dependiente del modelo.
- $\ln(\text{población})_i$  es la población del país  $i$  expresada en logaritmos.
- $\ln(\text{PIBpc})_i$  es el PIB real per cápita del país  $i$  expresado en logaritmos.
- $\text{Anfitrión}_i$  es una variable dicotómica que toma valor uno si el país acoge del evento y cero en caso contrario.
- $\text{Exsoviet}_i$  es una variable dicotómica que toma valor uno si el país pertenece a la antigua esfera soviética y cero en caso contrario.
- $\text{ID}_i$  es el índice de disimilitud de Duncan y Duncan que mide la segregación de los participantes de un país entre las diferentes disciplinas deportivas.
- $e_i$  es el término de error aleatorio, que se asume sigue una distribución normal.

Es importante subrayar que la variable dependiente esta censurada en el valor cero, ya que los atletas no obtienen medallas a partir de la tercera posición independientemente de su desempeño. Para abordar esta censura en la variable dependiente, el procedimiento estándar en la literatura, y el empleado en este estudio, es utilizar un modelo Tobit para estimar los coeficientes.

### 3.3 BASE DE DATOS

Para testar la validez de modelo se emplearán datos de las 192 países que participaron en los Juegos Olímpicos celebrados en Tokio en 2021. La cuota de medallas y el índice de disimilitud se ha calculado empleando la base de datos disponible en <https://www.olympedia.org>. Para la obtención de la población y PIB per cápita se ha recurrido a la base de datos de <https://db.nomics.world>

La Tabla 3.1 presenta las estadísticas descriptivas de las variables estudiadas. La población está expresada en millones de personas y el PIB real per cápita en dólares ajustados por paridad de poder adquisitivo (PPA). Como se puede observar, la población media es de 40,6 millones de personas, con un valor mínimo de 11.915,8 habitantes correspondiente a Tuvalu y un valor máximo de 1.410 millones de habitantes correspondiente a China. La desviación estándar de la población es de 148 millones, lo que indica una notable dispersión en los datos de población.

En cuanto al PIB per cápita, el valor medio es de 19.955,5 dólares con una desviación estándar de 20.780,3 dólares. Esto indica que, aunque existe una dispersión significativa en esta variable, es menor en comparación con la variable de población. El valor máximo del PIB per cápita es de 114.048,5 dólares, correspondiente a Luxemburgo, mientras que el valor mínimo es de 717,8 dólares, correspondiente a Burundi. Los países que estuvieron bajo la influencia soviética representan el 15,63% de la muestra y el índice de disimilitud medio es de 0,237.

Tabla 3.1: Estadísticos descriptivos

Variable	Observaciones	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Cuota de medallas	192	0,0052	0,0132	0,0000	0,1025
Población	192	40,600	148,000	0,0119158	1410,000
PIB per cápita	192	19.955,5	20.780,3	717,8	114.048,5
Anfitrión	192	0,0052	0,0722	0	1
Exsoviet	192	0,1563	0,3640	0	1
Índice de Disimilitud	192	0,2377	0,1196	0,0000	0,6000

Fuente: Elaboración propia empleando el paquete estadístico Gretl.

La Tabla 3.2 presenta los valores de las variables para los 192 países, ordenados de menor a mayor índice de disimilitud. Tal como se puede apreciar, los valores más bajos y altos de segregación se observan en países pequeños. Estos valores extremos son esperables en naciones con pocos representantes, donde la presencia de un solo atleta de uno u otro sexo en una u otra disciplina puede alterar significativamente el índice, moviéndose fácilmente desde la mínima hasta la máxima segregación y viceversa.

Al enfocarnos en los países con mayor población, se observa que aquellos con un menor nivel de segregación, como China, Estados Unidos, Reino Unido, Australia, Rusia y Alemania, también son los que logran un mayor éxito en el medallero. Esto proporciona una evidencia inicial que sugiere una relación directa entre un bajo nivel de segregación y el éxito olímpico.

Tabla 3.2: Índice de disimilitud, cuota de medallas, población y PIB por países

Países	Cuota de medallas	Población	PIB per cápita	Índice de Disimilitud
Antigua y Barbuda	0,0000	98731,1	17082,3	0,0000
Comoras	0,0000	888450,8	2922,6	0,0000
Lesotho	0,0000	2159068,0	2631,1	0,0000
Islas Marshall	0,0000	59618,0	3467,0	0,0000
Mauritania	0,0000	4775108,0	4964,1	0,0000
Níger	0,0000	25100000,0	1231,7	0,0000
San Cristóbal y Nieves	0,0000	53546,0	20805,6	0,0000
Tuvalu	0,0000	11915,8	3245,7	0,0000
Estados Unidos	0,1025	332000000,0	63581,3	0,0569
Jamaica	0,0107	2973464,0	8816,6	0,0616
Gran Bretaña	0,0582	67500000,0	43766,7	0,0617
Australia	0,0525	26000000,0	50447,7	0,0633
Finlandia	0,0025	5537777,0	48283,1	0,0726
Bahamas	0,0033	396909,9	31087,8	0,0804
Irlanda	0,0016	5035506,0	93115,6	0,0828
República Popular de China	0,0770	1410000000,0	17744,1	0,0870
Barbados	0,0000	287712,0	13383,3	0,0889
Tayikistán	0,0000	9749619,0	3546,7	0,0909
Federación de Rusia	0,0672	144000000,0	27896,4	0,0949
República Dominicana	0,0025	11000000,0	17760,4	0,0994
Alemania	0,0336	83500000,0	52980,8	0,1020
Azerbaiyán	0,0049	10200000,0	13861,0	0,1036
Zambia	0,0000	18900000,0	3180,4	0,1071
República de Moldavia	0,0025	2650582,0	12641,0	0,1103
Uganda	0,0074	47100000,0	2189,7	0,1187
Etiopía	0,0057	118000000,0	2432,7	0,1207
Japón	0,0410	125000000,0	40815,6	0,1221
Uzbekistán	0,0049	34600000,0	7096,1	0,1232
Kenia	0,0148	55000000,0	4447,3	0,1246
Cuba	0,0221	11300000,0	27195,8	0,1322
Israel	0,0033	9341372,0	39778,0	0,1324
Burundi	0,0000	12300000,0	717,8	0,1333
Uruguay	0,0000	3485155,0	20801,3	0,1333
Egipto	0,0033	104000000,0	14574,4	0,1341
Mongolia	0,0033	3329283,0	11859,7	0,1343
México	0,0016	130000000,0	18680,5	0,1408
Hungría	0,0246	9720172,0	32754,9	0,1428
Benín	0,0000	12500000,0	3344,1	0,1429
Burkina Faso	0,0025	21500000,0	2169,1	0,1429
Camerún	0,0000	27200000,0	3490,3	0,1429
Mauricio	0,0000	1269457,0	20467,2	0,1429
<b>España</b>	0,0115	47100000,0	38740,1	0,1442
Canadá	0,0221	38300000,0	48196,5	0,1451
Georgia	0,0131	3704348,0	14633,8	0,1496
Serbia	0,0098	6886108,0	19125,0	0,1510
Polonia	0,0164	37900000,0	33501,4	0,1550
República Checa	0,0131	10700000,0	39932,7	0,1591
India	0,0082	1390000000,0	6876,0	0,1603
Suecia	0,0139	10400000,0	52984,9	0,1612
Italia	0,0402	60100000,0	40424,2	0,1615
Botsuana	0,0025	2397234,0	16840,4	0,1615
Eritrea	0,0000	3601466,0	1767,9	0,1667
Kuwait	0,0000	4328560,0	44811,9	0,1667
Liberia	0,0000	5180208,0	1367,7	0,1667
Madagascar	0,0000	28400000,0	1544,6	0,1667
República Unida de Tanzania	0,0000	61500000,0	2526,0	0,1667
Panamá	0,0000	4381582,0	28029,2	0,1750
Países Bajos	0,0279	17400000,0	56433,6	0,1769
Trinidad y Tobago	0,0000	1403378,0	24481,1	0,1784

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.2: Estadísticas de las variables del modelo (continuación)

Países	Cuota de medallas	Población	PIB per cápita	Índice de Disimilitud
Bahrein	0,0008	1748304,0	41291,0	0,1786
Ucrania	0,0123	43900000,0	12233,8	0,1796
Jordania	0,0000	10300000,0	9881,0	0,1818
Bielorrusia	0,0057	9408342,0	19015,7	0,1858
Francia	0,0270	67400000,0	44700,8	0,1873
Kirguistán	0,0016	6670033,0	4952,7	0,1875
Túnez	0,0025	11900000,0	9977,3	0,1897
Samoa	0,0000	200148,1	4828,3	0,1905
Armenia	0,0057	2968131,0	12702,2	0,1912
República de Corea	0,0172	51800000,0	43782,8	0,1920
Portugal	0,0066	10200000,0	33731,7	0,1953
Argelia	0,0000	44600000,0	10744,9	0,1957
Cabo Verde	0,0000	561899,9	6381,6	0,2000
Yibuti	0,0000	1002200,0	5579,4	0,2000
Eswatini	0,0000	1172366,0	8280,1	0,2000
Fiyi	0,0000	902897,0	11471,1	0,2000
Líbano	0,0000	6769155,0	11108,5	0,2000
Palestina	0,0000	5222756,0	5252,1	0,2000
Papúa Nueva Guinea	0,0000	9118995,0	2604,9	0,2000
Seychelles	0,0000	98792,6	25471,8	0,2000
Gambia	0,0000	2486948,0	2224,2	0,2000
Nueva Zelanda	0,0148	5060063,0	43287,7	0,2057
Nigeria	0,0008	211000000,0	4915,8	0,2069
Austria	0,0057	8967146,0	53954,1	0,2070
Noruega	0,0107	5434167,0	64120,6	0,2071
Granada	0,0025	113016,0	14388,5	0,2083
Turkmenistán	0,0000	6117928,0	15907,7	0,2083
Rumanía	0,0057	19100000,0	30926,5	0,2158
Ecuador	0,0025	17900000,0	10475,1	0,2165
Indonesia	0,0033	276000000,0	11814,7	0,2196
Albania	0,0000	2846286,0	14203,5	0,2222
Malasia	0,0000	32800000,0	27801,5	0,2244
Brasil	0,0221	214000000,0	14044,0	0,2277
Honduras	0,0000	10100000,0	5356,3	0,2286
Argentina	0,0033	45800000,0	20659,0	0,2289
Perú	0,0000	33400000,0	12073,1	0,2330
Colombia	0,0041	51300000,0	14169,3	0,2388
Dinamarca	0,0090	5856153,0	57245,6	0,2403
Sudáfrica	0,0016	60000000,0	11686,0	0,2445
Kazajstán	0,0082	19000000,0	25869,1	0,2458
Aruba	0,0000	107199,0	30035,1	0,2500
Bangladesh	0,0000	166000000,0	5165,6	0,2500
Belice	0,0000	404917,1	5913,6	0,2500
Camboya	0,0000	16900000,0	4290,0	0,2500
RD del Congo	0,0000	92400000,0	1069,7	0,2500
El Salvador	0,0000	6518503,0	8276,6	0,2500
Guinea Ecuatorial	0,0000	1449895,0	17045,3	0,2500
EE FF de Micronesia	0,0000	116259,1	3039,9	0,2500
Gabón	0,0000	2278830,0	14201,1	0,2500
Ghana	0,0000	31700000,0	5477,1	0,2500
Guinea Bissau	0,0000	2015495,0	1910,7	0,2500
Guyana	0,0000	790319,9	22220,4	0,2500
Haití	0,0000	11500000,0	2675,7	0,2500
Reino de Arabia Saudí	0,0000	35300000,0	44947,1	0,2500
Kosovo	0,0000	1802792,0	11113,5	0,2500
RP Lao	0,0000	7379357,0	7922,1	0,2500
Malawi	0,0000	19600000,0	1033,0	0,2500
Maldivas	0,0000	543615,9	15364,9	0,2500
Malí	0,0000	20900000,0	2236,5	0,2500
Nicaragua	0,0000	6702378,0	5134,3	0,2500
Pakistán	0,0000	225000000,0	4588,5	0,2500
Palau	0,0000	18181,1	13939,7	0,2500
Senegal	0,0000	17200000,0	3420,8	0,2500
Sudán	0,0000	44900000,0	4026,6	0,2500
Timor Oriental	0,0000	1343874,0	3272,4	0,2500
Tonga	0,0000	106755,9	4525,0	0,2500
República Islámica de Irán	0,0107	85000000,0	12149,2	0,2513
Bulgaria	0,0008	6872659,0	23571,7	0,2538

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.2: Estadísticas de las variables del modelo (continuación)

Países	Cuota de medallas	Población	PIB per cápita	Índice de Disimilitud
Suiza	0,0082	8699181,0	70693,3	0,2546
Turquía	0,0082	85000000,0	30088,9	0,2578
Grecia	0,0098	10600000,0	28537,5	0,2618
Yemen	0,0000	30500000,0	2259,8	0,2619
Marruecos	0,0025	37300000,0	7265,9	0,2659
Hong Kong, China	0,0049	7625161,0	57676,3	0,2662
Croacia	0,0123	4017377,0	27923,2	0,2674
Letonia	0,0000	1873868,0	31566,1	0,2833
Montenegro	0,0000	622090,4	19871,8	0,2857
Mozambique	0,0000	32200000,0	1229,0	0,2857
Macedonia del Norte	0,0000	2082663,0	16352,5	0,2857
Omán	0,0000	5223370,0	24773,7	0,2857
Bélgica	0,0123	11600000,0	50166,2	0,2893
Chile	0,0000	19200000,0	23827,3	0,2912
Venezuela	0,0033	28700000,0	18231,0	0,2990
Namibia	0,0008	2587350,0	8849,3	0,3000
Lituania	0,0000	2723496,0	38960,9	0,3008
Luxemburgo	0,0000	639217,4	114048,5	0,3013
Tailandia	0,0000	70000000,0	17698,1	0,3056
Vietnam	0,0000	98200000,0	8659,5	0,3077
Taiwan	0,0066	23900000,0	54779,5	0,3240
Chipre	0,0000	1215589,0	28543,5	0,3286
Estonia	0,0000	1326437,0	37066,5	0,3321
Afganistán	0,0000	39800000,0	1945,7	0,3333
Angola	0,0000	33900000,0	6029,6	0,3333
Bolivia	0,0000	11800000,0	8325,8	0,3333
Bosnia y Hercegovina	0,0000	3263461,0	14776,1	0,3333
Congo	0,0000	5657021,0	3235,5	0,3333
Guinea	0,0000	13500000,0	2703,8	0,3333
Islandia	0,0000	365160,5	54792,4	0,3333
Kiribati	0,0000	121385,9	1492,3	0,3333
Ruanda	0,0000	13300000,0	2234,0	0,3333
Santa Lucía	0,0000	184396,0	12817,6	0,3333
San Vicente y las Granadinas	0,0000	111265,0	11878,4	0,3333
Sierra Leona	0,0000	8141352,0	1660,9	0,3333
República Árabe Siria	0,0016	18300000,0	1930,4	0,3333
Emiratos Árabes Unidos	0,0000	9991086,0	63659,0	0,3333
Zimbabue	0,0000	15100000,0	2609,5	0,3333
Eslovaquia	0,0000	5457859,0	32616,3	0,3355
Filipinas	0,0033	111000000,0	8388,7	0,3462
Singapur	0,0000	5794307,0	95365,2	0,3544
Costa Rica	0,0000	5139053,0	19453,0	0,3636
Costa de Marfil	0,0000	27100000,0	5382,7	0,3714
Qatar	0,0041	2930520,0	86977,9	0,3731
Paraguay	0,0000	7219638,0	12628,3	0,3750
Eslovenia	0,0025	2088454,0	38286,5	0,3881
Guatemala	0,0000	17200000,0	8560,3	0,4000
Libia	0,0000	6958537,0	13751,4	0,4000
Vanuatu	0,0000	314464,0	2215,2	0,4000
Sri Lanka	0,0000	22000000,0	13010,6	0,4545
Bermudas	0,0000	63600,9	73669,9	0,5000
Bután	0,0000	779897,9	11262,7	0,5000
Brunei Darussalam	0,0000	441520,8	62689,4	0,5000
República Centroafricana	0,0000	4919994,0	945,3	0,5000
Chad	0,0000	16900000,0	1505,8	0,5000
Dominica	0,0000	72172,0	10578,1	0,5000
Iraq	0,0000	41200000,0	9945,7	0,5000
Myanmar	0,0000	54800000,0	4818,6	0,5000
Nepal	0,0000	29700000,0	3272,3	0,5000
Islas Salomón	0,0000	703997,1	2323,0	0,5000
Somalia	0,0000	16400000,0	829,3	0,5000
Surinam	0,0000	591798,0	14262,7	0,5000
Santo Tomé y Príncipe	0,0000	223372,3	3650,9	0,5000
Togo	0,0000	8478250,0	1590,3	0,5000
Malta	0,0000	506824,0	43169,6	0,6000

Fuente: Elaboración propia.

### 3.4 RESULTADOS

La Tabla 3.3 presenta los coeficientes, las desviaciones estándar, el estadístico z y el valor p asociado al estadístico z. Para realizar la estimación, se ha utilizado el software de análisis estadístico Gretl. El número total de observaciones es de 192, de las cuales 117 están censuradas a la izquierda.

Tabla 3.3: Estimación del modelo Tobit

	Coeficiente	Desv. típica	Estadístico z	Valor p
Constante	-0.2081	0.0219	-9.4800	0.0000***
ln(población)	0.0071	0.0008	8.4700	0.0000***
ln(PIB per cápita)	0.0116	0.0014	8.1300	0.0000***
Anfitrión	0.0067	0.0139	0.4900	0.6270
Exsoviet	0.0072	0.0033	2.2100	0.0270**
Índice de disimilitud	-0.1066	0.0162	-6.5800	0.0000***
Observaciones	192			
Valor p (de Chi-cuadrado)	0.0000			

Nota: \*\*, \*\*\* indican valores estadísticamente significativos al 5% y 1% respectivamente.

Fuente: Elaboración propia empleando el paquete estadístico Gretl.

Como se puede observar, tanto la población como el PIB per cápita son significativos con valores p de 0,000 para ambas variables. Esto permite rechazar la hipótesis nula de que la población y el PIB per cápita no tienen efectos sobre el porcentaje de medallas obtenidas por un país, concluyendo que estas variables son significativas para explicar la cuota de medallas en los Juegos Olímpicos.

En contraste, la variable "Anfitrión" no resulta significativa en el análisis, lo que puede atribuirse a las restricciones impuestas durante la pandemia de COVID-19, las cuales limitaron la presencia de espectadores locales apoyando a sus atletas. Por otro lado, la variable "Exsoviet", que identifica a los países de la antigua esfera soviética, muestra una relación positiva y significativa con un nivel de significancia del 5%, lo que sugiere que estos países tienen una tendencia a obtener más medallas en comparación con los demás países.

La variable de interés principal en el modelo, el índice de disimilitud presenta un efecto negativo y significativo sobre la cuota de medallas. Específicamente, un aumento del coeficiente de segregación de 0 a 1 conllevaría, *ceteris paribus*, una reducción en la cuota de medallas de 0,1066. Este hallazgo proporciona evidencia empírica en favor de la hipótesis de que reducir la segregación entre géneros tiene un efecto positivo en la obtención de medallas olímpicas.

Este resultado tiene implicaciones relevantes tanto para el ámbito deportivo como para el contexto económico más amplio. Si se asume que el desarrollo del talento en el deporte puede servir como un indicador proxy para el desarrollo del talento en otras áreas de la actividad económica, estos hallazgos sugieren que existe un potencial considerable para mejorar la eficiencia en la asignación de recursos productivos. En particular, la implementación de políticas de igualdad de género que faciliten la participación femenina en ocupaciones tradicionalmente masculinas podría generar beneficios tanto para el colectivo femenino como para la sociedad en general, promoviendo una distribución más equitativa del talento en diversos sectores económicos.

## 4. CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo ha sido examinar la situación de la mujer en el mercado laboral, con especial énfasis en uno de los sectores más masculinizados: el deporte profesional. Este estudio es relevante porque la teoría económica, y en particular el modelo de concentración, subraya cómo la segregación ocupacional implica una pérdida de bienestar social no solo para la población femenina, sino para la sociedad en su conjunto. Esto sugiere la necesidad de políticas y medidas para promover una mayor igualdad de género en todas las ocupaciones.

El análisis del mercado laboral español revela una significativa segregación ocupacional por género. Por un lado, se observa una fuerte feminización de ocupaciones relacionadas con la salud, la enseñanza y los servicios, lo que indica que las mujeres siguen predominando en roles tradicionalmente asociados con el género femenino, como el cuidado y la atención. En contraste, los hombres dominan claramente en ocupaciones técnicas, industriales y de construcción. Esto refleja una marcada segregación de género en ocupaciones técnicas y manuales, asociadas principalmente con el género masculino. Aunque la segregación ha disminuido en las últimas décadas, destacando la mejora de la participación femenina en la ocupación de directores y gerentes, aún persisten importantes disparidades.

Este fenómeno también se ha observado en el deporte profesional. En las Olimpiadas, cabe destacar el notable crecimiento del número de atletas femeninas a lo largo de los años: desde Atenas 1896, donde las mujeres representaban un 0%, hasta la actualidad, donde las atletas femeninas constituyen el 49% del total de participantes. A pesar de estas mejoras, persisten diferencias de género tanto en el ámbito mediático como en el apoyo económico. Además, existen diferencias entre países en cuanto al grado de participación y las disciplinas en las que compiten, lo que evidencia el ritmo desigual de avance en esta materia.

El modelo de Bernard y Busse estudia los diferentes factores que pueden influir en la obtención de medallas olímpicas por parte de los países, considerando variables como la población, el PIB per cápita, los efectos de ser el país anfitrión, y el haber formado parte de la antigua Unión Soviética. La incorporación al modelo del índice de disimilitud de Duncan y Duncan, el cual mide la segregación de los participantes en las diferentes modalidades, proporciona un resultado negativo y significativo sobre la obtención de medallas, sugiriendo que la igualdad de género en el deporte puede mejorar el rendimiento de los países en los Juegos Olímpicos.

Los resultados obtenidos son relevantes tanto para el ámbito deportivo como para otros contextos económicos. Considerando la dotación de talento en otras áreas económicas, los resultados indican la importancia de distribuir los recursos productivos de manera eficiente, sin considerar el género del talento. La implementación de políticas de igualdad de género, tanto en el deporte como en la economía en general, que aumenten la participación femenina en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas, generaría consecuencias positivas para la sociedad, logrando beneficios y una distribución más equitativa del talento en los diferentes sectores económicos.

En conclusión, la segregación ocupacional limita el desarrollo tanto del deporte en los países como de la sociedad en su conjunto. Las políticas de igualdad de género no solo son necesarias para desarrollar una sociedad más justa e igualitaria, donde los individuos partan de una igualdad de oportunidades, sino que también pueden conducir a una mayor satisfacción social, un mejor desempeño económico y un mayor aprovechamiento del talento en diversas áreas.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S. y Devece, C. (7-9 de septiembre de 2011). *Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal* [Resumen de presentación de la conferencia]. XV Congreso de Ingeniería de Organización. [http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/organizacion\\_del\\_trabajo/986-995.pdf](http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/organizacion_del_trabajo/986-995.pdf)
- Betrán, J. O. y Betrán, A. O. (1994). Paralelismos y diferencias entre los juegos panhelénicos y los juegos olímpicos modernos. *Apunts. Educación física y deportes*, 3(37), 06-24.
- Carbajo, R. R. (2006). Turismo y eventos deportivos: los Juegos Olímpicos de Invierno. *Universidad SEK*.
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín dirección del trabajo*, 146, 7-19.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: Mapas de ruta para el desarrollo*. CEPAL.
- Consejo Superior de Deportes (2012). *Guía para incorporar la igualdad en la gestión*. Consejo Superior de Deportes. <https://www.csd.gob.es/es/mujer-y-deporte/multimedia/materiales-line-publicados-por-el-consejo-superior-de-deportes-en-relacion-con-los-programas-3>
- de la Rica (1995). ¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres? *Universidad del País Vasco*.
- de la Rica, S. (2016). Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida. *Revista de Ciencias y Humanidades de la Fundación Ramón Areces*, 16, 59-71.
- Fernández Marrón, I. (2017). Las políticas de la Unión Europea en el ámbito del deporte". *Educació Social. Revista d'Intervenció Socioeducativa*, 65, 57-74
- Fernández, C. (2023). Segregación de género horizontal y vertical en el mercado laboral. *Universidad Complutense de Madrid*
- Galarza, J. T. y Idárraga, P. H. (2009). Dos ensayos sobre discriminación: discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género. *Pontificia Universidad Javeriana*.
- García, J. (2019). Deporte y economía: una relación peculiar, creativa y beneficiosa para ambas partes. *Papeles de Economía Española*, 159, 2-11.
- García de Fanelli, A. M. (1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género. *Desarrollo Económico*, 29(114), 239–264. <https://doi.org/10.2307/3466964>
- Goldin, C (2006). *The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, And Family*

- Grupo Ático34. (s. f.). *Plan de Igualdad en el deporte y empresas deportivas*. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/plan-igualdad/deporte/>
- Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). Encuesta de población activa. Resultados [Conjunto de datos]. [https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595](https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595)
- Iglesias Martínez, M. J., Lozano Cabezas, I. y Manchado, C. (2013). Deporte e igualdad: las voces de las deportistas de élite.
- Késenne, S. (2019). ¿Cómo puede mejorarse el balance competitivo? *Papeles de Economía Española, Deporte y Economía*, 159, 32-42
- Laforge, F. (2012). Los juegos olímpicos. Parkstone International.
- Leruite, M. T., Fernández, P. M., & Díaz, M. Z. (2015). Análisis del deporte femenino español de competición desde la perspectiva de protagonistas clave. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (28), 3-8.
- Martínez, M. L., Martínez, C. N., Perea, P. J. R., y Ramírez, N. V. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Prisma Social: revista de investigación social*, (26), 159-182.
- Martínez, Y. B. (2023). *¿De qué depende el éxito olímpico de las provincias españolas? Una aplicación del modelo de Bernard y Busse a nivel regional* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Oviedo]. Repositorio Institucional de la Universidad de Oviedo. <https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/68790>
- Maruani, M. (2002). *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Editorial Fundamentos.
- McConnell, C. R., Brue, S. L. y MacPherson, D. A. (2007). *Economía Laboral*. McGraw-Hill.
- Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31.
- Ordóñez, A. (2011). Género y deporte en la sociedad actual. *Polémika*, 3(7).
- Palacios Huerta, I. (2019). Tras la senda de Galileo: deporte como economía. *Papeles de Economía Española*, 159, 12-30.
- Peñas, I. L. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Reis*, 98, 171–196. <https://doi.org/10.2307/40184443>.
- Piedra, J. (2019). La perspectiva de género en sociología del deporte en España: presente y futuro. *RES. Revista Española de Sociología*, 28(3), 489-500.
- Pintos, B. M. (2019). Análisis sociológico del deporte femenino. *El deporte femenino, ese gran desconocido*, 45.
- Rodríguez, P. (2012). La economía del deporte. *Studies of Applied Economics*, 30(2), 387-418.
- Romero Granados, S. (2008), Influencia del patrocinio y de los medios de comunicación en la discriminación del deporte de élite femenino, *Revista Tándem*, nº 28

- Ruiz, S. (2012). Deporte paralímpico: una mirada hacia el futuro. *Revista UDCA Actualidad & Divulgación Científica*, 15, 97-104.
- Sanz Gil, J. J. (2017). Una aproximación a las dificultades del deporte femenino en la alta competición: Hacia la equidad e igualdad. *Acción Motriz*, 18(1), 29-36.
- Sesé Alegre, J. M. (2008). Los juegos olímpicos de la antigüedad. *Cultura, ciencia y deporte*, 3(9), 201-211. <https://doi.org/10.12800/ccd.v3i9.166>
- Simón, H. (2006). Diferencias salariales entre hombres y mujeres en España: una comparación internacional con datos emparejados empresa-trabajador. *Investigaciones Económicas*, 30(1), 55-87.
- Simón, H. J., Ramos Lobo, R. y Sanromá, E. (2008). Evolución de las diferencias salariales por razón de sexo. *Revista de Economía Aplicada*, 16(48), 37-68.
- Teijeiro, D. R., Patiño, M. J. M. y Padorno, C. M. (2005). Identidad y estereotipos de la mujer en el deporte: una aproximación a la evolución histórica. *Revista de investigación en educación*, 2, 109-126.
- Ugidos, A. y de la Rica, S. (1995). ¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres? *Investigaciones económicas*, 19(3), 395-414.
- Unanue, J. G., Villarrubia, L., Guerrero, L. G., Godoy, A. y Sánchez, J. S. (2014). Balance competitivo en las ligas europeas de baloncesto y la NBA. *Cultura, ciencia y deporte*, 9(27), 235-242.