

LA DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES EN EL DEPORTE: ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA LEGISLACIÓN ESTATAL Y LA NORMATIVA AUTONÓMICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Discrimination against women in sports: Comparative analysis between state legislation and regional regulations of the Valencian Community

ELENA LÓPEZ BLAT
Universidad de València
elena.lopez-blat@uv.es

Cómo citar/Citation

López Blat, E. (2025).

La discriminación de las mujeres en el deporte: análisis comparativo entre la legislación estatal y la normativa autonómica de la Comunidad Valenciana. *IgualdadES*, 12, 187-216

doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.12.06>

(Recepción: 06/08/2024; aceptación tras revisión: 04/04/2025; publicación: 23/06/2025)

Resumen

Las desigualdades y discriminaciones hacia las mujeres en el deporte han generado un creciente interés desde el ámbito académico, político y público. Este trabajo presenta un análisis sobre la suficiencia y adecuación del marco normativo estatal y valenciano para garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres en el deporte. Todo ello en relación con las recomendaciones emitidas por la Unión Europea. Se desarrolla desde la perspectiva del derecho antidiscriminatorio, teniendo presente la subordiscriminación. El análisis revela avances cualitativos significativos. No obstante, concluye que el marco jurídico resulta insuficiente al omitir ámbitos estratégicos, regular de manera limitada las propuestas, así como los mecanismos de control y sanción. Además, se detecta que las recomendaciones europeas no han sido completamente incorporadas. Finaliza sugiriendo la ampliación del reconocimiento

de derechos y la mejora de las herramientas legales para lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el deporte.

Palabras clave

Igualdad; discriminación; deporte; España; Comunidad Valenciana.

Abstract

Inequalities and discrimination against women in sport have generated growing interest from the academic, political, and public spheres. This paper presents an analysis of the sufficiency and appropriateness of the state and Valencian regulatory framework to guarantee legal, real and effective equality for women in sport. All of this in relation to the recommendations issued by the European Union. It is developed from the perspective of anti-discrimination law, taking into account sub-discrimination. The findings reveal significant qualitative advances. However, it was concluded that the legal framework was insufficient by omitting strategic areas, regulated proposals in a limited way as well as control and sanction mechanisms. In addition, it was detected that the European recommendations were not fully incorporated. It ends by suggesting the expansion of the recognition of rights and the improvement of legal tools to achieve effective equality between women and men in sport.

Keywords

Equality; discrimination; sport; Spain; Valencian Community.

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN. II. LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL DEPORTE: 1. La evolución del marco normativo en España. 2. Las brechas de género en el deporte. III. EL DERECHO ANTIDISCRIMINATORIO Y LA SUBORDISCRIMINACIÓN COMO MARCO PARA EL ANÁLISIS. IV. ANALISIS NORMATIVO COMPARADO DEL DEPORTE FEMENINO: 1. La influencia de las políticas europeas. 2. Comparativa normativa estatal y valenciana: 2.1. *Promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el deporte*. 2.2. *Presencia equilibrada en los órganos deportivos*. 2.3 *Derechos de maternidad y lactancia en el deporte*. 2.4. *Prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en el deporte*. 2.5. *Condiciones laborales de las mujeres en el deporte*. V. PROPUESTAS PARA UNA REGULACIÓN JURÍDICA DEL DEPORTE QUE GARANTICE LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. VI. CONCLUSIONES. BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN

Las desigualdades y discriminaciones que afectan negativamente a las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte son múltiples y de diversa naturaleza. Cada vez son más las publicaciones que abordan esta problemática. No obstante, resulta necesario intensificar su estudio ante la escasez de investigaciones feministas sobre el ámbito deportivo, especialmente en comparación con otros sectores (Vega *et al.*, 2019).

La antropóloga Anne Saouter señaló que en la década de los setenta las pensadoras y teóricas feministas dejaron de lado la cuestión del deporte, al no considerarlo un ámbito estratégico para la conquista de derechos y la igualdad, como sí lo era el trabajo o la política (Saouter, 2016). Esto explica que las vindicaciones en este ámbito no hayan tenido la prioridad que el movimiento feminista otorgó a otros espacios. Resulta lógico pensar que la propia socialización diferenciada entre mujeres y hombres ha podido influir en esta cuestión.

En 2015, la Asamblea General de la ONU adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, comprometiendo a los Estados miembros, entre ellos España, a trabajar en objetivos globales comunes. Aunque se acordó que la igualdad de género debe integrarse de forma transversal en todos los objetivos, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 establece medidas

concretas para «lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas». En este contexto, las medidas orientadas a la promoción de la igualdad en el deporte contribuyen al cumplimiento de los ODS (Naciones Unidas, s. f.).

La Unión Europea (UE) ha otorgado tradicionalmente un marco de referencia para las políticas públicas de igualdad en España, proporcionado ciertas garantías para la igualdad en etapas de paralización o incluso retrocesos (Lombardo y León, 2014). En este trabajo, se analizarán especialmente las recomendaciones emitidas a través de la Estrategia de Igualdad de Género en el Deporte 2014-2020 (Comisión Europea, 2014)

En el Estado español, los poderes públicos están obligados a adoptar y establecer medidas específicas en favor de la igualdad, así como corregir las desigualdades que afectan negativamente a las mujeres¹. Sin embargo, el desarrollo de políticas públicas de igualdad de género ha sido desigual desde una perspectiva sectorial.

En diciembre de 2022, las Cortes Generales, a propuesta del Gobierno de España, aprobaron la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, en la que, además de abordar cuestiones relacionadas con las competiciones, la gestión de las federaciones y las ligas profesionales (Pérez, 2022), por primera vez se incorporó contenido específico para la promoción y fomento de la igualdad efectiva en el deporte y la protección de las mujeres frente a los casos de discriminación.

A nivel autonómico, la regulación en materia deportiva ha evolucionado de manera desigual. En la Comunidad Valenciana, a partir de 2015, se realizaron una serie de modificaciones sobre la Ley 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana con el objetivo de introducir medidas a favor de la igualdad de mujeres y hombres. Posteriormente, el Decreto 2/2018, de 12 de enero, del Consell, por el que se regulan las entidades deportivas de la Comunitat Valenciana (en adelante, Decreto 2/2018), desarrolló, entre otra cosas, las propuestas introducidas en la ley en materia de igualdad. Los primeros estudios sobre algunas de estas medidas muestran resultados positivos (Santos *et al.*, 2021), por lo que el análisis de la normativa resulta de especial interés.

Este trabajo presenta un análisis comparado de la normativa estatal y la valenciana, en relación con las recomendaciones emitidas por la UE, con el objetivo de examinar la suficiencia y adecuación del marco jurídico para garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres en el ámbito deportivo, y

¹ Art. 9.2 de la Constitución española y art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

poder determinar si se ajustan al nuevo concepto de igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

II. LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL DEPORTE

1. LA EVOLUCIÓN DEL MARCO NORMATIVO EN ESPAÑA

En el marco democrático instaurado tras la Constitución española de 1978 (CE), la primera ley estatal en materia deportiva fue la Ley 13/1980, de 31 de marzo, General de la Cultura Física y del Deporte, que estuvo vigente durante una década. Esta ley no incluía ninguna referencia relativa a los derechos de las mujeres o a la igualdad de mujeres y hombres en el deporte. En 1990, se aprobó la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, que nuevamente omitió cualquier mención expresa sobre esta cuestión.

El Consejo Superior de Deportes (CSD) es un organismo autónomo de carácter administrativo adscrito al Ministerio con competencias en materia deportiva, que tiene entre sus funciones la promoción de la igualdad de género en coordinación con el resto de Administraciones públicas. En el año 2005, antes de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) y de las primeras regulaciones autonómicas sobre igualdad en el deporte, el CSD aprobó el programa Mujer y Deporte. Este programa incluía una serie de políticas de actuación dirigidas a fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el deporte, como, por ejemplo, las subvenciones para programas específicos, el impulso de acontecimientos deportivos en las comunidades autónomas, los convenios de colaboración o la organización de congresos, seminarios, cursos y estudios de investigación, todo ello en relación con las mujeres y el deporte (Santos *et al.*, 2021).

La aprobación de la LOIEMH en 2007 incluyó, a través del art. 29, una referencia a la igualdad de mujeres y hombres en el deporte:

Art. 29. Deportes.

1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.
2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Ante la falta de contenido específico en materia de igualdad en la ley de deporte, la LOIEMH se convirtió en la única referencia normativa en el

ámbito estatal sobre la situación de las mujeres en el deporte. No obstante, esta referencia resultaba insuficiente para abordar de manera integral las desigualdades y discriminaciones que afectan a las mujeres en el deporte.

La aprobación de la LOIEMH sirvió de impulso para el desarrollo de normativas de igualdad, tanto mediante leyes específicas como a través de la incorporación de medidas orientadas a la igualdad de mujeres y hombres en diversas leyes sectoriales, tanto a nivel estatal como autonómico.

A pesar de las limitaciones de la LOIEMH en materia deportiva y de la falta de regulación sobre igualdad en ley estatal de deporte, algunas comunidades autónomas incorporaron este contenido en sus normativas de una forma más o menos amplia. No es inusual que la propia configuración del Estado español, con competencias propias y compartidas para las autonomías, dé lugar a circunstancias en las cuales las comunidades han legislado antes que el Estado central². En este sentido, destaca por su avance en materia de igualdad de género la legislación en materia deportiva de la Comunidad Valenciana, Andalucía, Aragón, Canarias y las Islas Baleares³. Si bien la mayoría de leyes autonómicas incluyen alguna referencia al fomento de la participación de las mujeres en el deporte, estas cinco autonomías destacan por incorporar medidas concretas, como la regulación de planes de igualdad, la presencia de mujeres en órganos de representación y por proponer programas específicos para la promoción de la igualdad de género en el deporte. Algunas de ellas adelantándose a la tramitación estatal, y otras incluso incorporando medidas más ambiciosas que la ley del deporte.

En el caso de la Comunidad Valenciana, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, asentó los principios generales para guiar las políticas de la Generalitat en esta materia. Aunque estos deben integrarse en todas las áreas, incluyendo el deporte, cabe destacar que la norma no hace ninguna mención específica al ámbito deportivo⁴.

² Castilla y León (2003), la Comunidad Valenciana (2003), Galicia (2004) o el País Vasco (2005) se adelantaron a la legislación estatal en la regulación de la igualdad entre mujeres y hombres.

³ Ley 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana; Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía; Ley 16/2018, de 4 de diciembre, de la Actividad Física y el Deporte de Aragón; Ley 1/2019, de 30 de enero, de la Actividad Física y el Deporte de Canarias, y Ley 2/2023, de 7 de febrero, de la Actividad Física y el Deporte de las Illes Balears.

⁴ Esta ley ha sido modificada en reiteradas ocasiones a través de la Ley 13/2016, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat; la Ley 27/2018, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat, y la Ley

La Ley 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana, no incluía en su redacción inicial medidas relativas a la igualdad de género ni a la situación de las mujeres en el deporte. Salvo una breve referencia de la discriminación por razón de sexo a través del art. 108.5 sobre infracciones muy graves que fue eliminada en el año 2017⁵. Aunque se establece el derecho de todos los ciudadanos a practicar, conocer y participar en el deporte en igualdad de condiciones y sin ninguna discriminación (arts. 2.1, 2.17, 49 y 50), no fue hasta el año 2015 cuando se comenzaron a realizar modificaciones para, entre otras cosas, incluir contenido específico en materia de igualdad de mujeres y hombres⁶⁷.

La necesidad de dar cumplimiento a los mandatos legales establecidos tanto en la normativa recién actualizada como por el art. 29 de la LOIEHM, condujo a la aprobación del Decreto 2/2018, cuyo objetivo, entre otros, era desarrollar las medidas de igualdad.

Volviendo al nivel estatal y tras más de tres décadas desde la aprobación de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, se aprobó la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, convirtiéndose en la primera ley estatal en materia deportiva que incluye contenido específico sobre las mujeres y la igualdad de género en el deporte. La regulación de los derechos en el ámbito deportivo de las mujeres ha sido indudablemente tardía.

9/2019, de 23 de diciembre, de la Generalitat, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat y del Decreto ley 7/2024, de 9 de julio, del Consell, de simplificación administrativa de la Generalitat.

⁵ El art. 108.5 fue modificado a través de la Ley 21/2017, de 28 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat.

⁶ El Tribunal Constitucional ha cuestionado en reiteradas ocasiones las leyes de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización, también conocidas como leyes de acompañamiento a los presupuestos. Al considerar que esta práctica legislativa altera gravemente el procedimiento, al modificar normas sin las garantías legislativas que establece el ordenamiento jurídico. Un ejemplo de ello son la STC 136/2011, de 13 de septiembre; la STC 36/2013, de 14 de febrero; la STC 111/2013, de 9 de mayo, y la STC 132/2013, de 5 de junio.

⁷ Las modificaciones se realizaron a través de la Ley 10/2015, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat; la Ley 13/2016, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat, y la Ley 27/2018, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat.

2. LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL DEPORTE

Al analizar la participación de las mujeres en el deporte, tanto en los hábitos deportivos y de ocio como en la competición de alto nivel o el deporte profesional, se evidencia la persistencia de las desigualdades en este ámbito. La variable género influye de manera determinante en la situación, la posición y la relación que mujeres y hombres tienen con el deporte (Soler y Puig, 2004).

El deporte ha sido históricamente un espacio masculinizado que ha excluido y relegado a las mujeres, negándoles la oportunidad de demostrar sus capacidades y potencialidades (Sauleda Martínez *et al.*, 2021). La normalización de esta masculinización ha facilitado que se perpetuaran las desigualdades hacia las mujeres en el deporte. A pesar de ello, se han ido incorporando a la práctica deportiva de manera progresiva. No obstante, las dificultades para desarrollar hábitos deportivos y acceder al deporte profesional siguen presentes en la relación de las mujeres con el deporte. La ausencia de un marco jurídico que abordara estas problemáticas no ha favorecido el avance hacia una igualdad real y efectiva en el deporte.

En las últimas décadas, la literatura científica ha identificado diversas brechas de género en el deporte, es decir, diferentes tipos de desigualdades a las que las mujeres se enfrentan en este ámbito. Estas brechas deportivas pueden clasificarse en dos categorías: las que se producen en el ámbito privado y las que se dan en el ámbito público.

En cuanto a las brechas deportivas del ámbito privado, las principales fuentes estadísticas evidencian que la participación de las mujeres en el deporte como parte de sus hábitos de vida. Las encuestas sobre hábitos deportivos en España confirman que, en general, las mujeres practican menos deporte que los hombres (véase tabla 1).

Tabla 1. *Evolución de la práctica deportiva en España por sexo 2005-2022 (%)*

	2005	2010	2015	2020	2022
MUJERES	30	31	47,5	53,9	51,8
HOMBRES	45	49	59,8	65,5	63,1

Fuente: elaboración propia a partir de datos procedentes de la *Encuesta de Hábitos Deportivos en España* del Consejo Superior de Deportes España.

Aunque en los últimos años los niveles de práctica deportiva de las mujeres se han incrementado⁸, estos datos indican que aún existe una relación diferente y desigual entre las mujeres y el deporte en comparación con los hombres.

El *Eurobarómetro especial sobre el deporte y la actividad física*, elaborado por la Comisión Europea, no solo revela diferencias significativas entre mujeres y hombres, sino que también permiten apreciar variaciones según la frecuencia de la práctica deportiva y la edad. Además, estos datos alertan de un preocupante aumento del abandono de la práctica deportiva de las mujeres en los últimos años (véase tabla 2) (Comisión Europea, 2018, 2022).

Tabla 2. *Nivel de práctica deportiva de las mujeres por grupo de edad en 2022 (%) y variación respecto al Eurobarómetro de 2017 (entre paréntesis) en España*

Nivel de práctica	Total mujeres	15-24 años	25-39 años	40-55 años	+55 años
5 días/semana	9 (-4)	20 (+2)	3 (-7)	9 (-7)	8 (-3)
3-4 días/semana	14 (+3)	24 (-4)	20 (+11)	16 (+4)	8 (+1)
1-2 días/semana	12 (-1)	19 (+5)	13 (-6)	14 (+3)	8 (-4)
1-3 días/mes	2 (=)	5 (-1)	3 (-1)	5 (+5)	- (-1)
Con menos frecuencia	9 (+3)	5 (+3)	14 (+6)	17 (+6)	3 (=)
Nunca	54 (-1)	27 (-6)	47 (-3)	39 (-11)	73 (+7)

Fuente: elaboración propia a partir de datos procedentes del *Eurobarómetro* de 2017 y 2022 de la Comisión Europea.

La frecuencia, la manera de relacionarse con el deporte y la propia conceptualización que las mujeres tienen de este son diferentes y desiguales. Algunos autores apuntan a una instrumentalización del deporte por parte de las mujeres con fines relacionados con la salud o el aspecto físico, alejándose así de representaciones asociadas al ocio, la diversión, la sociabilidad o el bienestar individual (Santos *et al.*, 2021). Esta situación está vinculada con factores como los usos desiguales del tiempo, la falta de coeducación, los sesgos de género en la promoción de la salud o la ausencia de medidas de conciliación corresponsables.

⁸ Ténganse en cuenta posibles alteraciones sobre los datos relativos a 2020 y 2022 como consecuencia de la crisis provocada por la COVID-19.

En cuanto a las brechas deportivas en el ámbito público, se observan diferencias significativas en la participación de las mujeres el deporte federado (véase tabla 3).

Tabla 3. *Evolución licencias deporte federado en España por sexo 2005-2023 (%)*

	2005	2008	2011	2014	2017	2020	2023
MUJERES	17,96	20,15	20,39	21,00	22,30	23,30	24,80
HOMBRES	78,19	79,85	79,61	79,00	77,70	76,70	75,20

Fuente: elaboración propia a partir de datos procedentes del Consejo Superior de Deportes España⁹.

Así como en el deporte de alto nivel (véase tabla 4).

Tabla 4. *Evolución Deportistas de Alto Nivel en España por sexo 2005-2023 (%)*

	2005	2008	2011	2014	2017	2020	2023
MUJERES	34,60	31,92	33,05	34,00	36,40	37,90	39,80
HOMBRES	65,40	68,08	66,95	66,00	63,60	62,10	60,20

Fuente: elaboración propia a partir de datos procedentes del Consejo Superior de Deportes España.

Por otro lado, cabe destacar la brecha de género que se produce los espacios de poder y toma de decisiones del deporte. Las federaciones deportivas son el eje del deporte competitivo y la junta directiva su órgano de gobierno (Vega *et al.*, 2019). A pesar del aumento en la presencia de las mujeres en los últimos años, las cifras siguen sin alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres (véase tabla 5).

⁹ Los datos federativos del Consejo Superior de Deportes incluyeron en el año 2005 para las estadísticas relativas a licencias y clubes federados una categoría denominada «sin discriminar por sexos», que representaba el 3,85 % de las licencias federadas de ese año.

Tabla 5. *Evolución presencia por sexo en las Juntas Directivas de las Federaciones deportivas en España 2005-2023 (%)*

	2005	2008	2011	2014	2017	2020	2023
MUJERES	8,95	10,61	10,91	19,97	24,50	32,10	35,20
HOMBRES	91,05	89,39	89,09	80,03	75,50	67,90	64,80

Fuente: elaboración propia a partir de datos procedentes del Consejo Superior de Deportes España.

Los debates sobre los límites del derecho antidiscriminatorio en relación con las denominadas cuotas no son nuevos. Argumentos como la supuesta innecesariedad de intervención normativa, la voluntariedad o la posible inconstitucionalidad de estas medidas, han sido esgrimidos de manera recurrente como resistencia a los mecanismos contemporáneos del derecho antidiscriminatorio (García Campá, 2024).

Otra brecha deportiva significativa en el ámbito público es la que se produce en los medios de comunicación, como consecuencia de los sesgos en el tratamiento de la información deportiva, que incluyen la invisibilidad de las mujeres y la persistencia de enfoques sexistas (Santos *et al.*, 2021). Según un informe del CSD (2023), entre 2011 y 2021, las mujeres estuvieron presentes solo el 8,2 % del tiempo de notificaciones deportivas en televisión y el 15,4 % en radio. Además, se detecta un tratamiento desigual de la información, donde los logros de las mujeres suelen compararse con los de los hombres, asociarse a factores extraprofesionales o acompañarse de referencias de su vida personal.

En cuanto al ámbito laboral, las deportistas de alta competición se encuentran desprotegidas ante el incumplimiento de federaciones y clubes deportivos, de las leyes en materia de empleo, igualdad y deporte, así como de principios esenciales de la CE (Moscoso-Sánchez y Martín-Rodríguez, 2023). El deporte profesional, regulado en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (Real Decreto 1006/1985), se somete a la normativa del Estatuto del Trabajador y al resto de normativa laboral complementaria donde se regulan los aspectos sobre la no discriminación sexista en el trabajo (Conde, 2018). Esto incluye la LOIEMH o la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (medidas de seguridad y salud que contemplan la evaluación de riesgos, adaptación y suspensión en caso de embarazo y lactancia).

La dificultad para alcanzar convenios colectivos en el deporte profesional, lo que se traduce a su vez en una escasez de los mismos, genera una situación de precariedad en la que la brecha salarial por razón de sexo, las

cláusulas antiembarazo o la falta de acceso a recursos públicos son solo algunas de las múltiples formas en que se materializa la desigualdad de género en el deporte (Conde, 2018; Moscoso-Sánchez y Martín-Rodríguez, 2023; Sauleda Martínez *et al.*, 2021). Las cláusulas antiembarazo de los contratos profesionales de las deportistas son un ejemplo de las prácticas discriminatorias que, a pesar de ser consideradas nulas de pleno derecho, continúan produciéndose, penalizando la maternidad y atentando contra los derechos de las deportistas (Conde, 2018; Moscoso-Sánchez y Martín-Rodríguez, 2023).

En esta línea, la maternidad se convierte en una barrera importante para la práctica deportiva, tanto profesional como personal. Las mujeres que han de conciliar empleo y crianza enfrentan notables dificultades para disponer de tiempo deportivo (Martín *et al.*, 2022). En el ámbito del deporte profesional, el sistema no está preparado para facilitar la maternidad y la conciliación familiar (Moscoso-Sánchez y Martín-Rodríguez, 2023: 35).

Cabe destacar también las carencias en la prevención y erradicación de las violencias machistas en el deporte. Un informe elaborado por el Instituto de las Mujeres revela que muchas deportistas perciben una escasa implicación de las autoridades deportivas, especialmente del CSD y del Comité Olímpico Español, frente a situaciones de machismo, acoso y violencia sexual por parte de entrenadores o equipos técnicos (Moscoso-Sánchez y Martín-Rodríguez, 2023).

Finalmente, es crucial abordar las desigualdades de género en el deporte desde una perspectiva interseccional. Factores como la situación socioeconómica, la discapacidad, el racismo y la diversidad cultural, sexual y de género generan mayores dificultades en el acceso y la permanencia de las mujeres en el deporte, tanto en su práctica como en el ámbito profesional (Moscoso-Sánchez y Martín-Rodríguez, 2023; Sauleda Martínez *et al.*, 2021).

III. EL DERECHO ANTIDISCRIMINATORIO Y LA SUBORDISCRIMINACIÓN COMO MARCO PARA EL ANÁLISIS

Toda discriminación contiene elementos individuales, al lesionar los derechos de una persona, y grupales, al basarse en prejuicios ideológicos que reflejan fenómenos sociales sistémicos y estructurales (Rey Martínez, 2023). Comprender el alcance de las desigualdades de género en el deporte implica considerar las relaciones de poder jerarquizadas y las representaciones culturales de la práctica deportiva. La igualdad real y efectiva no se logra solo con el reconocimiento de la igualdad formal, sino con la ruptura de las relaciones de subordinación entre hombres y mujeres (Santos *et al.*, 2021). Desde esta perspectiva, legislar en materia de igualdad y, en este caso, realizar un análisis

normativo, requiere de un marco que permita comprender la discriminación teniendo en cuenta la sistemática del poder.

En ese sentido, el derecho antidiscriminatorio constituye una respuesta jurídica al malestar que se genera cuando, a pesar del reconocimiento formal de la igualdad, persiste la discriminación (Ventura y Barrère, 2021). La fundamentación teórica del derecho antidiscriminatorio tiene una aplicación práctica relevante puesto que sirve para justificar las medidas de igualdad de oportunidades que suponen un trato jurídico favorable para los grupos en desventaja. No basta con prohibir la discriminación; es necesario que el derecho actúe como un «instrumento de nivelación social de oportunidades» (Rey Martínez, 2023: 55).

El estudio del derecho desde una perspectiva feminista ha revelado que las categorías jurídicas se han construido sobre las experiencias vitales de los hombres (García, 2014), por lo que pueden no reflejar las experiencias jurídicas de las mujeres. O como señala Barrère (2023), en una sociedad donde el sexismo, racismo, clasismo y capacitismo son «endémicos» no hay un derecho «inocente» (Barrère, 2023: 104).

Así, encontramos limitaciones en el ordenamiento jurídico al crear normas que prohíben la desigualdad, discriminación o violencia, pero que no intervienen en las condiciones y causas que las generan (García y Ventura, 2021). Una vinculación de lo discriminatorio con lo intencional permitiría establecer normas y categorías jurídicas que no solo prohíban la discriminación, sino que garanticen la igualdad real y efectiva.

La experiencia legislativa en materia de igualdad ha evidenciado estas limitaciones, demostrando que la mera prohibición de la desigualdad, discriminación o violencia no ha sido suficiente para su erradicación. En marzo de 2019, el preámbulo del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante Real Decreto Ley 6/2019), señalaba los «resultados discretos» de la LOIEMH y a la persistencia de desigualdades de género.

Por otro lado, existen ciertos ámbitos que presentan mayores niveles de regulación en lo que respecta a la igualdad y no discriminación que otros, lo que no es un hecho casual. La doctrina jurídica dedicada a analizar el contenido y la aplicación de la LOIEMH, ha evidenciado un *desajuste* entre el derecho público y el derecho privado en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, las medidas antidiscriminatorias y la promoción de la igualdad. El «núcleo duro» del Derecho privado, que regula las relaciones económicas del mercado, se ha mantenido o se ha permitido que se mantuviera alejado de las políticas de igualdad (García, 2014). En esta disyuntiva se ubica todo lo relativo al ámbito del deporte, en el que se detecta una llamativa falta de regulación e intervención que deja *libertad* al mercado y al patriarcado para

que establezcan sus propias normas a la hora de regular las relaciones económicas y sociales que allí se producen.

Se identifican, por tanto, dos problemáticas principales: por un lado, la dificultad de intervenir en el ámbito deportivo; por otro, las limitaciones del derecho antidiscriminatorio. Respecto a esta segunda cuestión, Maggy Barrère (2018) propone resinificar el derecho antidiscriminatorio mediante el concepto de *subordiscriminación*. Según Barrère (2018), el enfoque del derecho antidiscriminatorio tradicional (liberal y formalista) ofrece soluciones incompletas al limitarse a la ruptura de la igualdad de trato, sin abordar los sistemas de poder (*ibid.*: 37).

Barrère define la subordiscriminación como «el conjunto de tratos que, adquiriendo significación en uno o varios sistemas de poder, interiorizan el estatus de ciertos grupos sociales e impiden que ese estatus cambie (es decir, que lo reproducen)», (*ibid.*: 32). Este concepto permite corregir las carencias de las categorías jurídicas y mejorar los instrumentos antidiscriminatorios, ya que obliga a considerar la perspectiva sistémica del poder. Lo que, además, podría introducir un bucle de retroalimentación positivo¹⁰ dentro del propio sistema de poder; en este caso, el sistema sexo-género (*ibid.*: 34), dando lugar a un modelo de Derecho antisubordiscriminatorio.

El derecho antidiscriminatorio defiende la importancia de las acciones positivas a este respecto. La igualdad de trato no es suficiente para equilibrar la posición social de los grupos históricamente discriminados; es necesario garantizar la igualdad de oportunidades mediante tratos jurídicos diferenciados y favorables para quienes están en desventaja (Rey Martínez, 2023). No basta con prohibir de la discriminación directa e indirecta; el uso de las acciones positivas se justifica ante la persistencia de la discriminación (García y Ventura, 2021). Sin embargo, la aplicación de este mandato constitucional ha encontrado obstáculos jurídicos y políticos. Barrère se refiere a la falta de actuación de los poderes públicos a favor de la igualdad como la «subordiscriminación por omisión» o por «inacción de los poderes públicos» (Barrère, 2023:122).

Un precedente jurisprudencial clave a este respecto es el establecido en la Sentencia 134/2021 de 24 de febrero, de la sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana¹¹. En ella,

¹⁰ Se entiende por «bucles de retroalimentación positiva» los mecanismos de cambio y desequilibrio para los propios sistemas. Frente al concepto de «bucles de retroalimentación negativo», que se asocia a la noción de que el sistema tiende al equilibrio (Barrère, 2018: 28)

¹¹ Sentencia relativa al recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Federación de Enseñanza de CC. OO. contra la Resolución del Consejo de Educación, Investi-

se reconoció una situación de discriminación por omisión de acciones positivas y se declaró la nulidad del apartado impugnado al constatar la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo que debía ser corregida por el poder público. La sentencia es de gran relevancia porque el Tribunal consideró de obligado cumplimiento el art. 11 de la LOIEMH. Es decir, reconoció que la falta de medidas para corregir desigualdades que generan o pueden generar discriminación por razón de sexo perjudica a las mujeres y vulnera el principio de igualdad efectiva. Lo que abre la puerta a un mayor control de las acciones de los poderes públicos en materia de igualdad y establece premisas para erradicar la impunidad ante el incumplimiento de políticas públicas que afectan negativamente a las mujeres, siempre que se pueda demostrar que la falta de medidas concretas resulta perjudicial (García Campá, 2021).

El concepto de *subdiscriminación* ayuda a comprender que si la discriminación es la desigualdad en acción, su prohibición no garantiza la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino que evita, anula o neutraliza que la desigualdad de lugar a una situación de discriminación. Aunque la prohibición puede frenar ciertos comportamientos discriminatorios, no transforma las causas estructurales que los originan (García y Ventura, 2021). En este sentido, las acciones de los poderes públicos tienen un papel fundamental.

Desde esta perspectiva, la presente investigación analiza el marco jurídico de las desigualdades de mujeres y hombres en el deporte, evaluando si la normativa vigente se limita a prohibir la discriminación o si también busca erradicar las desigualdades que afectan a las mujeres en este ámbito.

IV. ANÁLISIS NORMATIVO COMPARADO DEL DEPORTE FEMENINO

1. LA INFLUENCIA DE LAS POLÍTICAS EUROPEAS

Los tratados fundacionales de la UE incorporan el principio de igualdad a través de los arts. 2 y 3.3 del Tratado de la Unión Europea, de los arts. 8, 10,

gación, Cultura y Deporte, de 1 de agosto de 2018, por la que se convocaban para el ejercicio 2019 las subvenciones del Programa para la Promoción de la Investigación Científica, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación en la Comunidad Valenciana, dictada a través de la Orden 86/2016, de 21 de diciembre, de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones del Programa para la Promoción de la Investigación Científica, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación en la Comunidad Valenciana, y modificada por la Orden 37/2017, de 26 de septiembre, de la de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte.

19, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y de los arts. 21 y 23 de la Carta de los Derechos fundamentales. Además, el principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres se encuentra consagrado en los tratados desde el año 1957.

Desde la aprobación de la primera directiva en materia de igualdad en 1978, la UE ha aprobado diversas normativas europeas sobre igualdad de mujeres y hombres. Aunque los principios generales de estas deben ser aplicados en el ámbito deportivo, cabe señalar que ninguna de estas directivas contiene disposiciones específicas sobre la igualdad de género en el deporte.

En lo que respecta a la política deportiva de la UE, no existe ninguna directiva específica. Hasta 2009 los tratados no otorgaban ninguna competencia específica a la Unión en esta materia. Actualmente, la UE cuenta con competencias para apoyar y complementar las acciones de los Estados miembros. En las últimas décadas, ha impulsado iniciativas como el Libro Blanco del Deporte y de los planes de Trabajo para el Deporte (2001-2014 y 2021-2024).

A pesar de la ausencia de directivas específicas, la UE ha trabajado por la igualdad de género en el deporte a través de otras iniciativas. En 2014 se aprobó la Estrategia de Igualdad de Género en el Deporte 2014-2020¹², la iniciativa europea más específica en esta materia, que incluye recomendaciones para los Estados miembros (Comisión Europea, 2014).

En 2015, se aprobó la Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2015, sobre los progresos en la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2013. En su art. 44, se instaba a los Estados miembros a fomentar la igualdad de género mediante planes de acción para combatir los estereotipos y la violencia de género, así como para promover la igualdad entre los profesionales del deporte.

Por último, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 trata de manera limitada la igualdad de género en el deporte, incluyendo referencias relativas a fomentar la participación de mujeres y niñas en el deporte y la actividad física y a promover el equilibrio de género en los cargos directivos de las organizaciones deportivas (Comisión Europea, 2020).

El análisis de la Estrategia de Igualdad de Género en el Deporte 2014-2020 resulta relevante no solo por ser el único texto que aborda de manera específica las desigualdades de género en el deporte, sino también por su proximidad temporal con la tramitación de las normativas en materia deportiva, tanto a nivel estatal como en la Comunidad Valenciana, por lo que su contenido debió haber sido considerado en su elaboración.

¹² Cabe señalar que las recomendaciones emitidas por la UE a través de una estrategia no son de obligado cumplimiento para los Estados miembros.

La Estrategia se articula en torno a cuatro ejes prioritarios, los cuales incluyen a su vez diversas propuestas concretas:

- Representación equitativa de mujeres y hombres en órganos de toma de decisiones.
- Representación equitativa de mujeres y hombres en el nivel de cargos técnico-deportivos.
- Lucha contra la violencia de género en el deporte y su prevención.
- Lucha contra los estereotipos negativos de género en el deporte y la promoción de modelos positivos en los medios de comunicación.

El análisis de la Estrategia y del marco normativo estatal y valenciano arrojaron dos resultados principales.

En primer lugar, se observó que las normas analizadas incorporan solo parcialmente las propuestas de la Estrategia. Respecto a la presencia equilibrada, tanto la normativa estatal como la valenciana establecen un mínimo del 40 % en las juntas directivas y exigen un plan de acción para la igualdad. Sin embargo, no regulan la presencia equilibrada en otros organismos nacionales ni en órganos administrativos y gubernamentales.

En cuanto a los cargos técnicos, la Estrategia propone incorporar formación en igualdad de género para el personal técnico y garantizar el equilibrio de género entre entrenadores, voluntarios y profesionales del sector. Solo la ley estatal incluye referencias a formaciones en materia de igualdad.

Las acciones contra la violencia de género que se proponen incluyen una estrategia nacional específica, políticas de recursos humanos para profesionales y programas de información contra posibles abusos para deportistas. Sin embargo, la ley estatal solo regula protocolos y la normativa valenciana no incluye medidas de este ámbito.

En relación con los medios de comunicación, se propone incrementar la cobertura de noticias de deporte femenino y conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los medios de comunicación deportivos. Ninguna de las normativas analizadas recoge estas propuestas concretas.

Dado que las normativas analizadas no incorporan de manera completa las recomendaciones europeas, se puede concluir que no cumplen con los estándares establecidos por la UE.

La segunda evidencia del análisis apunta a que la propia Estrategia resulta insuficiente, ya que omite ámbitos estratégicos fundamentales para la igualdad real y efectiva en el deporte, como el laboral y económico, la protección de la maternidad y la lactancia o el fomento de la práctica deportiva entre mujeres. Tratándose de recomendaciones sin carácter vinculante, su contenido resulta poco ambicioso.

2. COMPARATIVA NORMATIVA ESTATAL Y VALENCIANA

En virtud de lo establecido por la CE, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas en favor de la igualdad de mujeres y hombres (arts. 9.2 y 14), así como a establecer acciones para fomentar el deporte (art. 43.3). Para ello, el Estado tiene la competencia exclusiva para regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles (art. 149.1.1.^a), lo que implica el desarrollo de la legislación básica en materia de igualdad de género y deporte.

A su vez, la CE permite que las comunidades autónomas asuman competencias en materia de asistencia social (art. 148.1.20.^a), lo que incluye las políticas de igualdad de género y otorga competencias de promoción y gestión deportiva (art. 148.1.19.^a). Esto, además, se encuentra reconocido en los estatutos de autonomía. En el caso valenciano, la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, establece que son competencia exclusiva de la Generalitat Valenciana la promoción de la mujer, así como los deportes y ocio (arts. 49.1.26.^a y 49.1.28.^a). Además, establece que la actuación de la Generalitat se centrará, entre otros aspectos, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y ocupación, así como en la protección frente a la violencia de género (art. 10.3).

En 2022 se aprobó la ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación, una ley «de derecho antidiscriminatorio específico, que viene a dar cobertura a las discriminaciones que existen y a las que están por venir», tal y como su preámbulo recoge. Su ámbito de actuación incluye las actividades deportivas (art. 3) y establece que, en cualquier actividad de este tipo, se respetará el derecho a la igualdad de trato (art. 24).

Asimismo, las medidas reguladas en el capítulo II del título II, relativas a la promoción del derecho a la igualdad de trato y la no discriminación, refuerzan la regulación de la obligatoriedad de los poderes públicos de emprender acciones positivas a favor de la igualdad y la no discriminación. Como señala Seijas (2023), para la efectividad de esta ley será fundamental la colaboración entre administraciones.

A continuación, se presenta el análisis comparado del marco jurídico estatal y valenciano, con especial atención a la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte; la Ley 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana, y el Decreto 2/2018, de 12 de enero, del Consell, por el que se regulan las entidades deportivas de la Comunitat Valenciana.

2.1. Promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el deporte

La ley estatal del deporte establece en sus principios generales la promoción de la igualdad efectiva (art. 4) y encomienda a la Administración General del Estado, en colaboración con otras Administraciones públicas, la implementación de políticas para la igualdad de género en el deporte (art. 4.1) y para prevenir, identificar y sancionar situaciones de discriminación (art. 4.2) y violencia (art. 4.3). Asimismo, las federaciones deportivas deben elaborar un informe anual sobre igualdad (art. 4.4), disponer de un protocolo de prevención y actuación ante casos de discriminación, abuso y acoso (art. 4.5) y desarrollar un plan específico de conciliación y corresponsabilidad (art. 4.7).

Por su parte, la ley del deporte de la Comunidad Valenciana es menos específica. Si bien incorpora la perspectiva de género en sus principios rectores (art. 2.19), es el Decreto 2/2018 el que desarrolla medidas concretas, estableciendo que las entidades deportivas implementen acciones específicas, promuevan la apertura de disciplinas deportivas para mujeres y elaboren de planes de acción positiva (art. 7). También se prevé la creación de un distintivo para que la Administración premie las iniciativas de igualdad promovidas por las entidades deportivas, públicas y privadas (art. 9). Además, se asigna a las federaciones deportivas y las personas de la dirección la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la normativa en igualdad de género (arts. 39.2.e y 85.f).

En cuanto al régimen sancionador, la legislación estatal considera infracción muy grave no realizar los informes de igualdad y protocolos contra el abuso y acoso sexual¹³. En cambio, ni la ley valenciana ni el Decreto 2/2018 contemplan sanciones para las entidades deportivas que incumplan las políticas de igualdad de género, limitándose a considerar los planes de acción positiva como un criterio en la concesión de ayudas y subvenciones (art. 8.2), sin que su incumplimiento implique una sanción o una restricción para acceder a las subvenciones.

Cabe señalar que, en ambos casos, estas medidas no establecen criterios básicos sobre las acciones que desarrollar, su contenido, los mecanismos de evaluación y control ni un régimen sancionador adecuado. La experiencia legislativa de la LOIEMH ha conducido a una serie de modificaciones introducidas a través del Real Decreto Ley 6/2019, desarrollado a su vez a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo,

¹³ Esta medida se introdujo a través de la disposición final primera de la Ley Orgánica 2/2024.

sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres. El objetivo de estas reformas ha sido fortalecer los planes de igualdad mediante la regulación de un contenido y el endurecimiento de los mecanismos de control y sanción.

En lo que respecta a los medios de comunicación, la ley estatal del deporte únicamente menciona la «promoción» de la igualdad en la visibilidad de eventos deportivos en los medios, especialmente los de titularidad pública, así como la representación de las mujeres libre de cosificación y estereotipos sexistas (art. 4.6). Sin embargo, la ausencia de una regulación más concreta hace que esta disposición resulte insuficiente.

En el ámbito valenciano, la Ley 6/2016, de 15 de julio, del Servicio Público de Radiodifusión y Televisión de Ámbito Autonómico, de Titularidad de la Generalitat, regula esta cuestión al referirse a las garantías del principio de igualdad efectiva y a la promoción de una representación igualitaria y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad (art. 5.1.d). Además, establece que la Corporación atenderá preferentemente «la divulgación adecuada del deporte femenino, de base y tradicional valenciano y del deporte adaptado» (art. 30). No obstante, la falta de una regulación más precisa, así como el uso del término «preferentemente» en la redacción de la norma, la hace excesivamente laxa.

Ni el marco estatal ni el valenciano establecen mecanismos de seguimiento, de control ni un régimen sancionador, lo que limita la eficacia de estas disposiciones.

Por último, en lo que respecta a los hábitos deportivos, la ley estatal reconoce el derecho a la práctica deportiva y la elaboración de programas para su promoción dirigidos a toda la población (arts. 2 y 18). En cuanto a la brecha de género, contempla una serie de medidas orientadas a facilitar el acceso de las mujeres a instalaciones deportivas (art. 5). Por su parte, la ley valenciana del deporte promueve los hábitos deportivos (art. 3) sin hacer mención específica a la brecha de género. En cuanto al Decreto 2/2018, este no incorpora referencias al respecto.

2.2. Presencia equilibrada en los órganos deportivos

En cuanto a la composición de las entidades deportivas y los órganos de representación y toma de decisiones, las normativas analizadas remiten a la disposición adicional primera de la LOIEMH. Según esta, se entiende por composición equilibrada aquella en la que las personas de cada sexo no superen el 60 % ni sea inferior al 40 %.

La ley estatal del deporte exige este equilibrio en la junta directiva (art. 47.3), la comisión de control económico (art. 47.4) y los órganos disciplinarios de las federaciones (arts. 114 y 115). No obstante, permite excepciones por «razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas», sin especificar qué tipo de justificaciones pueden considerarse válidas. Solo la composición del Tribunal Administrativo del Deporte (art. 120) queda exento de esta cláusula. Aunque la ley establece que el incumplimiento de la presencia equilibrada en los términos fijados constituye una infracción muy grave (art. 104.1.i), no define los criterios para la aplicación de las excepciones.

Por su parte, la ley del deporte valenciana no permite excepciones en la composición de la junta directiva, estableciendo que al menos un 40 % de cada sexo debe estar representado (art. 65). Sin embargo, introduce la misma cláusula que la ley estatal en el Tribunal del Deporte de la Comunitat Valenciana (art. 170.1). El Decreto 2/2018 refuerza este equilibrio en las federaciones (arts. 8.3 y 55.3), tal y como establece en la ley, sin ambigüedades ni excepciones. Sin embargo, en lo que respecta a los comités, sí establece que se «procurará» una presencia equilibrada (art. 47.2), al igual que en la composición de la asamblea de la federación. En este último caso, se estipula que el resultado de la votación deberá corregirse hasta alcanzar un mínimo del 40 % para cada sexo, cuando ello sea posible, en función de las candidaturas presentadas.

La ambigüedad de expresiones como «salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas», sin una regulación clara de sus causas hace que estas normas resulten excesivamente laxas.

Finalmente, la reciente aprobación de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (en adelante, Ley Orgánica 2/2024) ha introducido modificaciones de gran importancia en diversas normativas del ordenamiento jurídico español con el objetivo de avanzar en la presencia de las mujeres en los espacios de decisión de la vida política y económica.

En lo que atañe a la ley de deporte, se han realizado dos modificaciones a través de la disposición final primera y la disposición final tercera. Sin embargo, ninguna de ellas aborda las limitaciones que presenta dicha ley en términos de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos deportivos. Si bien, la Ley Orgánica 2/2024 ha fortalecido esta cuestión en otros ámbitos como el económico, ha desaprovechado la oportunidad de corregir estas excepciones en el deporte, perpetuando así una anomalía que mantiene rezagado este ámbito en comparación con otros sectores de la sociedad.

2.3. Derechos de maternidad y lactancia en el deporte

La legislación estatal del deporte hace referencia a la protección de la maternidad y lactancia para deportistas federadas y profesionales (arts. 22.2.f, 27.1.f y 4.7), pero no la menciona expresamente entre los derechos de las deportistas de alto nivel y rendimiento (arts. 24 y 26). Como se ha señalado anteriormente, se exige a las federaciones la elaboración de planes de conciliación y corresponsabilidad (art. 4.7); sin embargo, no se define su contenido, procedimiento ni los mecanismos de evaluación y control para garantizar su cumplimiento.

La Ley Orgánica 2/2024, en su disposición final tercera, modifica el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, incorporando nuevos derechos en esta materia. Entre ellos, establece la ampliación del contrato por un año para deportistas embarazadas o en proceso de adopción (art. 6 bis) y reconoce derechos de conciliación (arts. 7 bis, 10 bis y 12 bis).

Respecto a las cláusulas antiembarazo, la ley del deporte las declara nulas de pleno derecho (art. 4.2). No obstante, estas ya constituían una forma de discriminación por razón de sexo y podían ser denunciadas, lo que no ha impedido la persistencia de estas prácticas. Su erradicación, sin duda, requiere medidas más contundentes. Durante la tramitación del Proyecto de Ley del Deporte, se presentaron enmiendas que evidencian las posibilidades de articular propuestas adicionales; sin embargo fueron rechazadas por la mayoría parlamentaria¹⁴.

Ni la ley valenciana de deporte ni el Decreto 2/2018 incluyen menciones sobre maternidad, paternidad o lactancia. En cuanto a las cláusulas antiembarazo, aunque hay que considerar las limitaciones derivadas del marco competencial, existen posibilidades para introducir medidas que contribuyan a prevenir su uso.

2.4. Prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en el deporte

La ley estatal del deporte establece la obligación de las Administraciones públicas de desarrollar políticas contra la violencia hacia las mujeres (art. 4.3) y exige que las federaciones y ligas deportivas cuenten con protocolos específicos, condicionando su acceso a ayudas públicas a su cumplimiento (art. 4.5). Además, la ausencia de estos protocolos se considera una infracción muy grave

¹⁴ La enmienda núm. 59, presentada por Pilar Calvo Gómez, del Grupo Parlamentario Plural, proponía la retirada de beneficios fiscales para las empresas que firmen contratos que incluyan estas cláusulas. <https://is.gd/UlkvGU>

(art. 104). Asimismo, el CSD es responsable de la formación del personal técnico para la prevención e intervención en casos de violencia y discriminación. No obstante, de nuevo, la norma no detalla el contenido mínimo de los protocolos ni establece mecanismos de evaluación y control.

En el ámbito valenciano, aunque la normativa menciona la prevención y erradicación de la violencia (arts. 3.16, 3.17, 8.2.z, 8.2.aa, 86.1.f, 108.5.a, 108.14, 109.7, o 124.1.j), no aborda de manera específica la violencia contra las mujeres en el deporte.

2.5. Condiciones laborales de las mujeres en el deporte

Informes específicos señalan la urgente necesidad de adaptar y aplicar la legislación laboral en el deporte, lo que implica intervenir también en las federaciones deportivas (Moscoso-Sánchez y Martín-Rodríguez, 2023). Sin embargo, la ley estatal del deporte no incluye referencias sobre los derechos laborales de las deportistas profesionales.

En este contexto, destaca la disposición final tercera de la Ley Orgánica 2/2024, que introduce en el Real Decreto 1006/1985 el siguiente art.:

Art. 18 bis.

Las empresas en el ámbito de las actividades deportivas profesionales que estén legalmente obligadas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación en los términos previstos en los arts 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta modificación es, sin duda, un avance significativo en materia de igualdad laboral. Sin embargo, sería necesario abordar una reforma más amplia del Real Decreto 1006/1985 que facilite la aplicación de la legislación laboral en el ámbito deportivo. Esto incluiría, entre otras, una implementación integral de la LOIEHM, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Esta última obliga a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras a contar con un conjunto planificado de medidas que, además, se despliegan a través del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en

las empresas, estableciendo el procedimiento de negociación y el contenido de las medidas.

Por último, es importante señalar que aspectos clave como la promoción de convenios laborales y la erradicación de la brecha salarial por razón de sexo en el deporte siguen sin recibir un impulso efectivo por parte del marco normativo estatal.

V. PROPUESTAS PARA UNA REGULACIÓN JURÍDICA DEL DEPORTE QUE GARANTICE LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

El análisis normativo, comparado y contrastado con las recomendaciones emitidas por la UE, constata un avance cualitativo significativo en el marco normativo estatal y valenciano en lo que respecta a los derechos de las mujeres y las medidas para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito deportivo. Sin embargo, las carencias que presentan las normativas y la falta de integración de las recomendaciones de la UE (a pesar de sus limitaciones) conducen a determinar la insuficiencia de las normas para garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres en el deporte.

En este sentido, se requiere una adaptación de la normativa que amplíe el reconocimiento específico de algunos de los derechos de las mujeres que no han sido recogidos. Entre ello, los derechos laborales en ambos casos o los derechos de maternidad y lactancia en el caso de la normativa valenciana. En términos generales, resulta necesario incorporar contenido específico que guíe y garantice la acción de los poderes públicos en el desarrollo de sus actuaciones, más allá de las voluntades políticas, partidistas o del contexto¹⁵, respetando así las garantías democráticas vinculadas al mandato constitucional de desarrollar acciones positivas para hacer efectivo el principio de igualdad. Todo ello, desde una perspectiva de la subordiscriminación, tomando en consideración la sistemática de poder.

De forma más concreta, a partir del análisis realizado, se pueden extraer algunas propuestas para dotar de mayor suficiencia y garantía al marco

¹⁵ Las crisis o los contextos adversos suelen derivar en periodos de paralizar del desarrollo de las políticas de igualdad de género. La crisis económica de 2008 significó una priorización absoluta de unos objetivos económicos frente a las necesidades relativas a las políticas sociales, entre ellas las de igualdad de género. El desarrollo de la LOIEMH y las políticas de igualdad se aplazó hasta el principio de la recuperación económica (Lombardo y León, 2014).

normativo dedicado a la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el deporte.

En primer lugar, es necesario abarcar todos los ámbitos en los que se manifiestan las diversas de desigualdad y discriminación que afectan negativamente a las mujeres en el deporte. Según la información contenida en la Estrategia europea y la literatura científica, esto implicaría incluir contenido, al menos, de los siguientes ámbitos de actuación:

- Representación equitativa de mujeres y hombres en el nivel de cargos técnico-deportivos.
- Lucha contra la violencia de género en el deporte y su prevención.
- Lucha contra los estereotipos negativos de género en el deporte y la promoción de modelos positivos en los medios de comunicación.
- Desigualdades como categoría profesional en términos laborales.
- Desigualdades sociales en cuanto a la capacidad de acceso a los recursos deportivos.
- Desigualdades en los hábitos deportivos en relación con la salud, el ocio y la práctica social (promoción de la actividad deportiva).

En cuanto a los ámbitos que sí han sido abordados por las normativas analizadas, se observan importantes deficiencias. La experiencia de la LOIEMH ha evidenciado la necesidad de establecer una regulación más específica sobre el desarrollo de las políticas de igualdad, detallando el contenido, el procedimiento de aprobación e implementación, así como los mecanismos de evaluación, control y el régimen sancionador. En el ámbito del deporte, aspectos como los planes de igualdad, los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, los planes de conciliación y corresponsabilidad o las regulaciones relativas a los medios de comunicación no contemplan una regulación detallada. Ante la falta de concreción, se podría considerar que las políticas que se desarrollen en este contexto se encontrarán, al menos, con las mismas dificultades a las que se ha enfrentado la aplicación de la LOIEMH.

El contenido relativo a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación y toma de decisiones podría parecer que se sí se ha nutrido de la experiencia legislativa de la LOIEMH. Ambas normativas establecen una presencia mínima del 40 % y máxima del 60 % para cada sexo. Sin embargo, esta disposición no se aplica a todos los niveles de representación y las excepciones basadas en «razones fundadas y objetivas» abren la puerta a facilitar su incumplimiento. La reciente aprobación de la Ley Orgánica 2/2024 evidencia la anomalía del ámbito deportivo en cuanto a las garantías de presencia equilibrada en espacios de representación y poder.

Asimismo, representa una oportunidad perdida para haber corregido las limitaciones con las que nació la ley del deporte.

En el caso de la normativa valenciana, se observa una regulación con menos ambigüedades que la estatal. Los primeros estudios que han evaluado estas medidas han constatado que la presencia de mujeres en las juntas directivas se ha incrementado desde su entrada en vigor; pasando de una presencia del 14 % en el año 2017 a un 43 % en el año 2019 (Santos *et al.*, 2021).

En cualquier caso, resulta necesario ampliar esta propuesta a todos los ámbitos y categorías. Esto implica incluir los órganos técnicos y corregir las ambigüedades que permiten eludir su cumplimiento bajo el argumento de «razones fundadas y objetivas».

En cuanto a las desigualdades laborales y económicas, la ley estatal de deporte no regula esta cuestión. La legislación laboral debe aplicarse en este ámbito profesional. Sin embargo, ante las deficiencias en la aplicación y el control del cumplimiento de la normativa laboral, resulta imprescindible fortalecer tanto la legislación como el control sobre su cumplimiento.

Las modificaciones introducidas en la LOIEMH deberían dar respuesta a muchas de las problemáticas que se producen en el deporte desde el punto de vista laboral. Futuras investigaciones podrían profundizar sobre las barreras y dificultades de aplicar la normativa en materia de igualdad en el ámbito deportivo. Por el momento, es importante tener en cuenta que estas anomalías o singularidades en la aplicación de las normativas en el deporte profundizan las brechas de género.

Si bien existe un marco jurídico laboral para abordar las desigualdades laborales y económicas de género en el deporte, se ha de tener en cuenta que se trata de una relación laboral de carácter especial que requiere de medidas específicas en la normativa. Por ello, resulta de gran importancia adaptar la legislación con una reforma integral del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Las medidas relativas a los medios de comunicación resultan insuficientes, hacen mención a la visibilidad del deporte femenino y, en el caso de la ley estatal, también al sexismo en el tratamiento del deporte femenino. En primer lugar, es necesario reforzar la mención a la visibilidad, se requieren informes específicos que evalúen los tiempos de emisión de forma sistematizada para diseñar propuestas acordes. Por otro lado, además de incorporar las recomendaciones de la UE, se requiere una regulación específica para trabajar sobre las problemáticas que se producen y reproducen a través de los medios de comunicación, tanto para los públicos como para los privados.

En lo que respecta a los hábitos deportivos desde una perspectiva de ocio, salud y práctica social, se recomienda aplicar un enfoque multidisciplinar que

incluya políticas de trabajo, coeducación, promoción de la salud, usos del tiempo y conciliación corresponsable para incrementar los niveles de práctica deportiva de las mujeres.

Por último, como se ha mencionado anteriormente, los poderes públicos tienen la obligación de impulsar e implementar medidas a favor de la igualdad de mujeres y hombres. Sin embargo, ante las dificultades y resistencias que persisten en ámbitos como el deportivo, resulta fundamental establecer un marco normativo que defina, para todos los aspectos mencionados, el contenido, procedimiento, la evaluación y el control de las políticas, así como un régimen sancionador. Todo ello con el objetivo de articular herramientas jurídicas efectivas que contribuyan, en última instancia, a la consecución de igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

VI. CONCLUSIONES

El objetivo de esta investigación era analizar la suficiencia del marco normativo estatal y valenciano para garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres en el ámbito deportivo, y poder determinar si se ajusta al nuevo concepto de igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

Es innegable el avance legislativo en materia de igualdad de género en el deporte. Sin embargo, el análisis ha evidenciado carencias significativas, como la falta de regulación de aspectos estratégicos para la igualdad real y efectiva, así como limitaciones o debilidades en aquellos ámbitos que sí han sido abordados, pero sin concretar el contenido de las propuestas, los mecanismos de control o con un régimen sancionador inexistente o muy limitado.

La experiencia legislativa en materia de igualdad en España ha dotado al legislador de herramientas jurídicas que, aunque no resulten totalmente garantistas, permiten introducir mejoras en la aplicación de las normas. Sin embargo, esta experiencia no ha sido aprovechada. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (por ejemplo, para la protección del embarazo y la lactancia) o la propia LOIEMH no se han tenido en cuenta.

Resulta difícil pensar que los legisladores hayan pasado por alto estas herramientas jurídicas sin ser conscientes de las limitaciones y debilidades con la que nacerían las nuevas normas, especialmente teniendo en cuenta las dificultades de intervenir sobre el ámbito del deporte. Asimismo, los legisladores han desaprovechado otros recursos, como las recomendaciones emitidas por la UE o las oportunidades de reformar la legislación existente. La reciente aprobación de la Ley Orgánica 2/2024 o la posibilidad de modificar la legislación autonómica a través de las leyes de medidas fiscales, de gestión

administrativa y financiera y de organización de la Generalitat en el ámbito valenciano son ejemplos de ellos.

Desde la perspectiva del derecho antidiscriminatorio y, en particular, de la subordiscriminación, no se puede determinar que el marco normativo analizado resulte suficiente ni adecuado para atender las desigualdades, discriminaciones y violencias que afectan a las mujeres en el deporte. Se ha hecho referencia a las limitaciones de la perspectiva del derecho antidiscriminatorio en cuanto a normas que orientadas a anular, limitar o corregir la desigualdad. En este caso, las normativas analizadas no parecen suficientes para anular, limitar o corregir las múltiples y diversas formas de desigualdad de género en el deporte. Desde la perspectiva de la subordiscriminación, tampoco se detectan mecanismos efectivos para interferir sobre la sistemática de poder y abordar las causas de las desigualdades de género en el deporte. No se percibe una vinculación de lo discriminatorio con lo intencional.

En ese sentido, y a pesar de su reciente aprobación, las normas que se han analizado nacen con la necesidad de una ampliación de los derechos de las mujeres en el deporte, así como una mejora de las herramientas jurídicas establecidas.

Para finalizar, resulta necesario destacar que la formulación de las limitaciones de las normativas en materia de igualdad de género en el ámbito deportivo no impide apreciar el avance normativo que se ha producido en los últimos años. Partiendo de un contexto en el que no existía ninguna referencia ni reconocimiento de los derechos de las mujeres en el deporte, la nueva ley estatal y el desarrollo del marco normativo valenciano constituyen un hito importante, al incorporar el reconocimiento de estos derechos y proponer políticas de promoción de la igualdad, así como de prevención y erradicación de las desigualdades, discriminaciones y violencias.

Sin embargo no era objeto de este estudio determinar esta cuestión, sino analizar la suficiencia del marco normativo en las garantías de la igualdad real y efectiva de las mujeres en el deporte. En ese sentido, el ámbito deportivo sigue necesitando herramientas jurídicas eficaces para lograr una transformación que garantice plenamente la igualdad real y efectiva de las mujeres.

Bibliografía

- Barrère, M. (2018). Filosofías del Derecho antidiscriminatorio ¿Qué Derecho y qué discriminación? Una visión contra-hegemónica del Derecho antidiscriminatorio. *Anuario de Filosofía del Derecho*, 34, 11-42. Disponible en: <https://doi.org/10.53054/afd.vi34.2326>.
- Barrère, M. (2023). Una Filosofía del Derecho situada y posicionada: visibilizar el conflicto para disputar la celebración de la juridicidad. *Anuario de Filosofía del Derecho*, 39, 99-122.

- Comisión Europea (2014). *Gender Equality in Sport. Proposal for Strategic Actions 2014-2020*. Disponible en: <https://is.gd/efSxFS>.
- Comisión Europea (2018). *Eurobarometer on sport and physical activity*. Disponible en: <https://is.gd/rRQKvU>.
- Comisión Europea (2020). *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. Disponible: <https://is.gd/96GaEF>.
- Conde, P. (2018). Cláusulas antiembarazo ¿Cómo afrontar la erradicación de prácticas discriminatorias en el deporte femenino? *Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios, Casos Prácticos: Recursos Humanos*, 427, 171-184. Disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2018.1504>.
- Consejo Superior de Deportes (2023). *Tratamiento de las mujeres en el deporte en radio y televisión*. Disponible en: https://www.csd.gob.es/sites/default/files/media/files/2023-03/20230308_Estudio_MujerRadioTV.pdf.
- Consejo Superior de Deportes (s. f.). *Encuesta de Hábitos Deportivos en España*. Disponible en: <https://www.csd.gob.es/es/encuesta-de-habitos-deportivos-en-espana>.
- Consejo Superior de Deportes (s. f.). *Otras estadísticas*. Disponible en: <https://www.csd.gob.es/es/federaciones-y-asociaciones/federaciones-deportivas-espanolas/otras-estadisticas>.
- García Rubio, M. P. (2014). Comprender y transmitir el Derecho de las mujeres. En C. Mesa Marrero y M. C. Grau Pineda (coords.). *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género* (pp. 77-92). Valencia: Tirant lo Blanch.
- García Campá, S. (2021). La discriminación por omisión de acciones positivas: Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 134/2021, de 24 de febrero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 459, 255-262. Disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2420>.
- García Campá, S. (2024). La aplicación del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación al proceso de selección del consejo de administración de las sociedades cotizadas cuando no tienen equilibrio de género. Un análisis crítico de las críticas sobre su necesidad, obligatoriedad y constitucionalidad. *IgualdadEs*, 11, 284-318. Disponible en: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.11.10>.
- García, S. y Ventura, A. (2021). El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9 (2), 141-178.
- Lombardo, E. y León, M. (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas*, 5, 13-35. Disponible en: https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47986.
- Martín Rodríguez, M., Barriopedro Moro, M. I. y Mateos, M. E. (2022). Influencia de la edad, la maternidad y el empleo en las barreras para la práctica de actividad física y deporte de las mujeres adultas en España. *Retos*, 44, 667-675. Disponible en: <https://doi.org/10.47197/retos.v44i0.88076>.

- Moscoso-Sánchez, D. y Martín-Rodríguez, M. (2023). *Desigualdades de las deportistas de alta competición en España y medidas para la igualdad efectiva*. Madrid: Instituto de las Mujeres. Disponible en: https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaDeporte/docs/Estudios/Desigualdad_en_el_deporte.pdf.
- Naciones Unidas (s. f.). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Disponible en: <https://is.gd/Zx81HX>.
- Pérez Triviño, J. L. (2022). La (débil) gobernanza del deporte en el Proyecto de Ley del Deporte de 2021. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 75, 3.
- Rey Martínez, F. (2023). *Derecho antidiscriminatorio*. Cizur Menor: Aranzadi.
- Santos, A., Grau, A. y Muñoz, D. (2021). *Dona i esport a la Comunitat Valenciana. Gènere, desigualtats esportives i bones pràctiques per a la igualtat*. Valencia: Universitat Politècnica de València. Disponible en: <https://is.gd/mT3Wsh>.
- Saouter, A. (2016). *Des femmes et du sport*. Paris: Payot.
- Sauleda Martínez, L.A., Gavilán Martínez, D. y Martínez Benítez, J. E. (2021). La brecha de género en el deporte: el caso de una marginación histórica y socialmente consentida. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 2 (38), 73-86. Disponible en: <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.5>.
- Seijas Villadangos, E. (2023). La necesaria dimensión autonómica de la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación. *IgualdadES*, 9, 45-77. Disponible en: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.9.02>.
- Soler, S. y Puig, N. (2004). Mujer y deporte en España: estado de la cuestión y propuesta interpretativa. *Apunts Educación Física y Deportes*, 76, 71-78.
- Ventura, A. y Barrère, M. (2021). Derecho, igualdad y discriminación. En M. J. Senent Vidal, A. Téllez Infantes, J. Ferrús Batiste y B. Ranea Triviño (coords.). *Manual de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito público y privado*. (pp. 141-175). Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I. Disponible en: <https://doi.org/10.6035/Universitas.2021.42>.
- Vega, P., Pérez-González, B., Fernández-Luna, Á., y Burillo, P. (2019). Diversidad de género en las juntas directivas de federaciones deportivas: resultados económicos y operacionales. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 137, 115-128. Disponible en: [https://dx.doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2019/3\).137.09](https://dx.doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2019/3).137.09).