
Mujer, deporte y progreso económico

Irene Comeig

ERICES y Departamento de Finanzas Empresariales
Universidad de Valencia

Mujer y Deporte en el ámbito de la Economía, la Empresa y el Turismo
Facultad de Economía, Universidad de Valencia, 4 de Abril 2017

- **Atenas 1896:** Primeras olimpiadas modernas.

A las mujeres no se les permite participar.

“Unas Olimpiadas femeninas no serían prácticas,

Interesantes, estéticas, ni propias” Pierre de Coubertin, 1900

- **Londres 2012:** 46% de los atletas son mujeres.

Por primera vez, todos los países participantes envían atletas femeninas.

**65% de las medallas españolas,
conseguidas por mujeres.**



- **Río 2016:** El 45% de los deportistas españoles eran mujeres, que **obtuvieron 9 de las 17 medallas** (mas de la mitad) que se consiguieron.

Paralímpicos: A pesar de que solo $\frac{1}{4}$ de la expedición española eran mujeres, éstas lograron casi la mitad de las medallas (**15 de un total de 31**).

- **Domingo 2 de Abril de 2017:**

El infantil del AEM de Lleida,
formado por chicas,
celebra el título de Liga...
...Masculina



- ❑ Con esta gran presencia a alto nivel de las deportistas españolas:

Cuántas mujeres están dirigiendo federaciones deportivas?

http://www.csd.gob.es/csd/asociaciones/1fedagclub/personal_directivo/

Existen 66 Federaciones deportivas,
198 Cargos (Presidente/a, Secretario/a General, Director/a técnico/a)

Únicamente 20 Mujeres,
un 10.1% de los cargos directivos en las Federaciones españolas

❑ Que está pasando?

La investigación señala razones que provienen de la oferta y también de la demanda

❑ Antes de detenernos en alguna de esas causas: Es bueno para la sociedad una presencia mas igualitaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión de empresas, ciencia, política?

Según la evidencia empírica: Si, lo es

Matsa y Miller, 2013, *American Economic Journal: Applied Economics*

(“Las empresas con mas mujeres llevan a cabo menores reducciones de personal, incrementan los costes laborales relativos, los niveles de empleo y reducen los beneficios a corto plazo”)

Eckel y Füllbrunn, 2015, *A E R* (mas mujeres, menos burbujas financieras)

❑ Que está pasando?

Razones que provienen de la demanda

❑ Parte de la investigación en Economía indica que hay menos mujeres que hombres que deciden entrar en entornos competitivos:

Croson & Gneezy , 2009 *JEL*; Niederle & Vesterlund, 2007 *QJE*;
Niederle & Vesterlund 2011 *AnRevEc*

❑ Peligro de este tipo de investigaciones: Crear Estereotipos
por tanto hay que ser muy cuidadosos e investigar con mas profundidad

- Un grupo de profesores de esta facultad realizamos un experimento para investigarlo:

Comeig, Grau, Jaramillo, Ramírez, 2016 *JBR*

Gender, self-confidence, sports, and preferences for competition

Las diferencias en las preferencias por la competición no provienen del género en si mismo, sino de un conjunto de condiciones.

mujer + aunque sea aversa al riesgo + experiencia en deportes competitivos => entra en el entorno competitivo

Tener experiencia previa en deportes competitivos aumenta la confianza en uno mismo en este tipo de entornos.

Tener experiencia previa en deportes competitivos es una condición necesaria para dar el paso y entrar en este tipo de competiciones sociales.

❑ Valores del deporte:

“El Espíritu Olímpico busca crear un estilo de vida basado en la alegría que proviene del esfuerzo, en el valor educativo del buen ejemplo y en el respeto universal a los principios éticos fundamentales.

El Espíritu Olímpico exalta y combina con equilibrio las cualidades del cuerpo, la mente y la voluntad.”

Pierre de Coubertin

□ Resumiendo:

Si es verdad que hay mujeres que no se animan a entrar en entornos competitivos, como puestos elevados en empresa, administración, o ciencia

Una política recomendable, y nada cara, sería animarlas a coger experiencia y confianza en si mismas a través de los deportes.

❑ Que está pasando?

Razones que provienen de la oferta

❑ La investigación nos muestra que existe un sesgo cultural contra el acceso de la mujer a cargos elevados:

Goldin y Rouse, 2000 *AER*

(Audiciones ciegas en la selección de músicos incrementó un 25% el porcentaje de mujeres en las orquestas)

McNell et al. 2014 *Innov High Educ*

(recibir buenas evaluaciones como profesor/a, mas fácil si eres hombre)

- ❑ Estrategias para reducir el sesgo cultural contra el progreso de la mujer:
 - ❑ Ser conscientes de estos sesgos culturales ayuda a frenarlos

Carnes et al, 2015, Academic Medicine

Casedevall, 2015, mBio

Smith et al, 2015, BioScience

(La intervención consistió en: 1) Educar al comité de selección en la posible influencia de los sesgos culturales en contra de mujeres, y 2) Proporcionar al candidato/a alguien aparte del comité de selección para tratar temas de conciliación familiar y laboral.

Resultado: incremento significativo de mujeres en cada fase del proceso de selección: desde las entrevistas iniciales hasta la aceptación de ofertas.)

- ❑ Estrategias para reducir el sesgo cultural contra el progreso de la mujer:
- ❑ El impacto de los ejemplos y las expectativas: *Si ellas lo han conseguido, yo también puedo*

Leslie et al, 2015, *Science*

Carrel et al., 2010, *QJE*

Hale y Regev, 2014, *Ec of Education Rev*

- ❑ Estrategias para reducir el sesgo cultural contra el progreso de la mujer:
- ❑ Efectos positivos de las directivas y mentoras: Mujeres ayudando a mujeres

Blau et al.,2010, *AER*

Matsa y Miller, 2011, *AER*

American Finance Association:

<http://affectfinance.org/related-resources/>

❑ Resumen

- ❑ Hemos visto que es bueno para la sociedad aumentar el número de mujeres en puestos directivos (en deporte, empresa, ciencia)

además es necesario, si queremos que cambien algunas reglas, como las de conciliación entre vida familiar y profesional, por ejemplo.

❑ Como conseguirlo?

La investigación científica nos da algunas pistas

❑ Resumen

Estrategias para el progreso económico de la mujer:

- ❑ Promocionar entre las mujeres el deporte de competición, con el fin de que aumente su experiencia y confianza en si mismas
- ❑ Ser conscientes de los fuertes sesgos culturales para ayudar a frenarlos
 - ❑ Dar publicidad a mujeres que pueden representar modelos a seguir
 - ❑ Directoras y mentoras

*“Nuestras vidas comienzan a acabarse
el día que empezamos a callar sobre cosas que importan.”*

Martin Luther King Jr.

Gracias por haberme dado esta oportunidad para hablar, no callar, sobre cosas que importan.
