



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Máster

Opiniones, actitudes y valores en cuanto a la  
igualdad de género en estudiantes de ciclos  
formativos físico-deportivos

Opinions, attitudes and values regarding gender  
equality in students of physical-sports vocational  
education

Autora

Violeta Gil Pablo

Directoras

Marta Rapún López  
Celia Marcén Muñío

## ÍNDICE

<b>RESUMEN</b>	<b>3</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>3</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN</b>	<b>4</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	<b>7</b>
2.1. FEMINISMOS Y ACTIVIDAD FÍSICO-DEPORTIVA	7
2.2. <i>El techo de cristal en el ámbito deportivo</i>	11
<b>3. OBJETIVOS</b>	<b>13</b>
4. DISEÑO Y PARTICIPANTES	14
4.1. INSTRUMENTO	14
4.2. PROGRAMA DE INTERVENCIÓN	15
4.3. PROCEDIMIENTO	16
4.4. ANÁLISIS DE DATOS	16
<b>5. RESULTADOS</b>	<b>17</b>
5.1. RESULTADOS DE LA PRIMERA EVALUACIÓN (PRE-TALLER FORMATIVO)	17
RESULTADOS DE LA SEGUNDA EVALUACIÓN (POST-TALLER FORMATIVO)	20
5.2. RESULTADOS DE RELACIÓN DE VARIABLES	21
<b>6. DISCUSIÓN</b>	<b>31</b>
6.1. IMPLICACIONES PRÁCTICAS	36
<b>7. LIMITACIONES Y PROSPECTIVAS</b>	<b>33</b>
<b>8. CONCLUSIONES</b>	<b>34</b>
<b>9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>36</b>
<b>10. ANEXOS</b>	<b>41</b>

## **Resumen**

El objetivo de este trabajo ha sido evaluar las percepciones sobre los estereotipos de género en la gestión deportiva en el estudiantado de formación profesional y si intervenir en este ámbito servía para modificar las actitudes y opiniones hacia el liderazgo y gestión deportiva del grupo participante. Se realizó un estudio piloto con 22 estudiantes del Grado Superior en Enseñanza y Animación Sociodeportivas, aplicando un cuestionario pre y post a un taller formativo, en el cual participaron 6 mujeres y 16 hombres, entre 18 y 25 años.

Los resultados mostraron un bajo nivel de consciencia sobre aspectos de género durante el taller y una ligera evolución positiva en las actitudes hacia la igualdad de género y la gestión deportiva en cuanto a los resultados del cuestionario del segundo día con respecto al primero.

Como conclusiones extraídas de la intervención, la baja tasa de respuesta entre los hombres a ciertas preguntas apuntaría hacia la resistencia subyacente a trabajar estas temáticas así como la importancia de trabajar las cuestiones género en la formación de futuros educadores y educadoras físico deportivas, sin embargo estos hallazgos aportan la importancia de incluirlo en un plan curricular completo ya que un taller aislado no es suficiente.

**Palabras Claves:** *Formación profesional; Liderazgo deportivo; Igualdad de género; Intervención formativa; Gestión deportiva.*

## **Abstract**

The objective of this study was to evaluate perceptions of gender stereotypes in sports management among vocational education students and whether intervention in this area could modify the attitudes and opinions towards leadership and sports management of the participating group. A pilot study was conducted with 22 students from the Higher Degree in Sports Teaching and Animation, applying a pre- and post-workshop questionnaire. The participants included 6 women and 16 men, aged between 18 and 25 years.

The results showed a low level of awareness about gender aspects during the workshop and a slight positive evolution in attitudes towards gender equality and sports management in the questionnaire results from the second day compared to the first.

As conclusions drawn from the intervention, the low response rate among men to certain questions points to an underlying resistance to working on these issues, as well as the importance of addressing gender issues in the training of future physical education and sports

educators. However, these findings highlight the importance of including it in a comprehensive curricular plan since an isolated workshop is not sufficient.

**Keywords:** *Vocational training; Sports leadership; Gender equality; Training intervention; Sports management.*

## 1. Introducción y justificación

La igualdad entre mujeres y hombres es, desde su creación, un principio fundamental de la Unión Europea; a pesar de ello, las mujeres en posiciones de liderazgo en la mayoría de los sectores productivos siguen siendo una minoría y se enfrentan a una gran variedad de barreras, sea en el ámbito educativo, empresarial o deportivo, las mujeres son escasas en puestos de dirección (Cunningham et al., 2021; Comisión Europea, 2020; Espuny & Sallán, 2023).

La Declaración de Berlín (Naciones Unidas, 2007) puso de manifiesto que la existencia de igualdad de oportunidades para que hombres y mujeres puedan beneficiarse del deporte se basa sobre la igualdad de género, lo que necesariamente se relaciona con la representación paritaria de mujeres y hombres en todos los niveles de las instituciones y entidades que organizan y regulan el deporte, y especialmente, en aquellos en los que tiene lugar la toma de decisiones. En este sentido, las Naciones Unidas consideran que la participación igualitaria no es únicamente una exigencia para mejorar las instituciones deportivas, sino una condición necesaria para mejorar la situación de las mujeres en el conjunto de la sociedad.

En el ámbito de las actividades físico-deportivas la participación de las niñas y las mujeres en el sistema deportivo español ha ido, progresivamente, en aumento, aunque sigue existiendo una brecha de género para todos los grupos de edad. Así, la encuesta de hábitos deportivos de 2022 muestra que todavía existe una diferencia de 11 puntos porcentuales entre hombres y mujeres, que aumenta aún más en el deporte federado, donde alcanza 13,5 puntos (Ministerio de Cultura y Deporte, 2022). Estos desequilibrios se extienden al ámbito laboral y de los 9 mil entrenadores formados en 2021 en el máximo nivel (nivel 3), solo un 11,1% fueron mujeres, suponiendo el 24,7% de todos los entrenadores formados.

En relación a la competencia a desarrollar en Grado Superior de Enseñanza y Animación Sociodeportivas (AFD301) de “Gestionar la puesta en marcha del proyecto de animación socio-deportiva, organizando los recursos y las acciones necesarias para la promoción, desarrollo y supervisión del mismo” y las salidas profesionales vinculadas al mismo de “Director/a de campamentos, de albergues de juventud, de casas de colonias, de

granjas-escuelas, de aulas de casas de juventud y escuelas de naturaleza”, “Jefe/a de departamento de animación turística” y “Coordinador/a de actividades”, la igualdad en puestos de liderazgo resulta fundamental en unas enseñanzas donde tradicionalmente el número de alumnos supera al de alumnas y donde, a la hora de la empleabilidad, éstas suelen ejercer en puestos de menor responsabilidad que sus compañeros (Boletín Oficial del Estado BOE, 2017; Valiente, 2022).

Las mujeres se enfrentan a diferentes dificultades y barreras que entorpecen su ascenso a posiciones de liderazgo (Claringbould & Knoppers, 2012; Sauleda et al., 2021). Estos obstáculos, más o menos invisibles que las desincentivan a ocupar posiciones de liderazgo, se han denominado “techo de cristal” (Cotter et al., 2001), y éste es mayor en ámbitos tradicionalmente masculinizados como es el deportivo (García Ferrando, 2018).

Son numerosos los informes técnicos y estudios científicos que destacan que, a pesar de una mayor presencia de las mujeres en todos los ámbitos del mercado laboral deportivo, éstas no están suficientemente representadas en la gestión deportiva o en los mecanismos de toma de decisiones del sector (Adriaanse & Schofield, 2013; Anastasovski, 2014; European Commission, 2020; Koca & Koca, 2011; Sertkaya, 2013).

Burton (2014) realizó una revisión sistemática acerca de los motivos por los que, a pesar de que las oportunidades para las niñas y las mujeres en el deporte se han incrementado, estas siguen estando infrarrepresentadas en posiciones de liderazgo en todos los niveles y ámbitos deportivos (participación, órganos de gobierno, ámbito laboral en las empresas deportivas, deporte federativo, etc.). Esta autora identificó causas a nivel macro, tales como prácticas institucionalizadas de género en las entidades; en el nivel meso, destacan los estereotipos de los líderes, problemas de discriminación, y culturas organizacionales de género. Finalmente, en el micro nivel se identificaron las expectativas de las mujeres en posiciones de liderazgo, intenciones de rotación profesional, y la influencia de elementos simbólicos en las trayectorias profesionales de las mujeres.

En un mercado laboral amplio pero precario, la opción para muchos estudiantes de grado formativo en enseñanzas relacionadas con la actividad física y el deporte es el autoempleo. Costa y Marques Miraglia (2022) encontraron 19 artículos en su revisión sistemática que trataban sobre las mujeres y el emprendimiento en el ámbito deportivo. Agruparon los resultados en cuatro categorías o *cluster*: i) educación y emprendimiento; ii) deporte y desarrollo de habilidades emprendedoras; iii) barreras al emprendimiento; y iv)

emprendimiento social. A pesar de las mejoras en ciertos ámbitos, este estudio subraya que siguen existiendo muchas barreras para las mujeres emprendedoras en el deporte, que el deporte les facilita, eso sí, la adquisición de habilidades blandas que potencialmente pueden ser útiles a la hora de emprender, y que la formación en el ámbito del emprendimiento es necesaria para que más mujeres accedan a este tipo de iniciativas en el mercado deportivo.

La experiencia de la autora en el ámbito del deporte, la promoción de la equidad de género y la formación en ambos ámbitos le hizo darse cuenta de la falta de formación e información de las personas en general y de los futuros y presentes educadores y educadoras físico-deportivas en esta área. La formación es la herramienta que a ella le permitió aumentar el nivel de consciencia sobre la realidad de la mujer la sociedad y en el ámbito del deporte; el feminismo y equidad de género es una asignatura pendiente y como asignatura se debe estudiar, impartir, contrastar y verificar.

En este sentido, decidió contrastar sus propias creencias sobre las opiniones, actitudes y valores en cuanto a la igualdad de género en estudiantado de ciclos formativos físico-deportivos y aplicar la herramienta formativa y educativa como desarrollo de esta área. Área tan necesaria como personas que van a trabajar con mujeres, para poder impartir una educación físico-deportiva de calidad y justa, por otro lado, para que las mujeres futuras profesionales de esta área puedan tener herramientas para fomentar sus cualidades, crecer en ámbito físico deportivo y gestión de este y entender que les puede estar limitando a esto. Además, los centros de formación pueden ser agentes potenciales para promover la equidad no solo en el contexto de la educación sino también en la sociedad en su conjunto (Condron et al., 2023)

En este marco, la reflexión y la formación resultan fundamentales, por lo que la finalidad de este Trabajo de Fin de Máster ha sido analizar los estereotipos de género en la gestión deportiva entre alumnado de ciclos formativos deportivos. Este estudio forma parte del proyecto Erasmus+Sport EQUALISM *Equal Opportunities in Sports Management: Supporting women's representation and rising awareness of stakeholders in sport* (Ref. 101134352) en el cual la autora participa con una beca obtenida en concurrencia competitiva.

A continuación, se presenta el marco teórico, centrado en el rol de las mujeres en ámbitos de liderazgo en el sector laboral deportivo, para dar paso a los objetivos. En tercer lugar, se aborda la metodología de este proyecto de investigación mediante una intervención educativa, los resultados obtenidos, así como su discusión. Se finaliza con los apartados de discusión y conclusiones, los cuales incluyen las limitaciones y líneas futuras.

## 2. Marco teórico

Las desigualdades de género permean toda la estructura deportiva española; así los niños ocupan el 80% del patio del colegio, realizando en ellos un mayor número de actividades físico-deportivas desde la primera infancia lo que genera una jerarquía física y social, relegando a las niñas a los márgenes del recreo (Salander, 2023). Esta disimilitud se reproduce en la participación deportiva, en las estructuras de las organizaciones deportivas y en mayor medida en los puestos liderazgo como una suerte de indefensión aprendida desde la infancia y reforzada mediante los procesos de socialización primarios y secundarios, algo a lo que los diferentes feminismos han tratado de dar explicación (Scranton, 1995).

### 2.1. Feminismos y actividad físico-deportiva

Acker y colaboradores (1984) distinguen entre enfoques feministas “fundamentales” y enfoques “de implementación” (en Scranton, 1995:21). Mientras los primeros tienen como núcleo central la estructura de poder en la que las mujeres ocupan una posición subordinada, para los segundos lo relevante es la “igualdad de oportunidades”, siendo el feminismo liberal el más destacado entre estos últimos.

#### 2.1.1. *Feminismo liberal y actividades físico-deportivas.*

Para el feminismo liberal, los procesos de socialización diferenciados en niñas y niños son en gran medida los causantes de estas diferencias; la socialización de las niñas en actividades consideradas socialmente como femeninas y los niños en las evaluadas como masculinas. Es un enfoque micro que basa el cambio social en la modificación de las creencias, actitudes y valores (Scranton, 1995).

La infrarrepresentación de las mujeres en un ámbito gobernado por hombres, como es el deportivo, es evidente (del Río & Surroca, 2021), a pesar de las políticas de discriminación positiva tales como cuotas o listas “cremallera” de alternancia en los órganos federativos y el deporte olímpico. En 2020 el Comité Ejecutivo del Comité Olímpico Internacional (COI) estaba formado por 15 miembros, siendo un tercio mujeres. A nivel europeo, las mujeres suponen, de media, el 14% de los puestos de dirección de las federaciones internacionales (del Río & Surroca, 2021:53-54), el COI, la Federación Internacional de Fútbol FIFA, así como diferentes organismos deportivos nacionales han implantado medidas que favorezcan una mayor participación de las mujeres en sus órganos directivos (Burton, 2019; Hanlon & Taylor, 2024; Wicker & Kervin, 2020). Como resultado de estas políticas, se han logrado algunos éxitos a corto plazo con el incremento del número de mujeres en los espacios directivos de los

organismos nacionales, pero la internalización del valor de la equidad, diversidad e inclusividad en la gobernanza parece estar todavía ausente (Piggott, 2022).

La situación de las mujeres en el deporte en España muestra que los avances principales en cuanto a la igualdad de género en el país se han dado en la participación en el deporte de alto nivel y los resultados deportivos, siendo menores en cuanto a la participación de las mujeres en el deporte no competitivo, así como en el acceso a puestos de gestión deportiva y dirección técnica (Alfaro, 2023). La Figura 1 muestra los ámbitos de desigualdad en el deporte español.



**Figura 1.** Brecha en la participación deportiva de las mujeres en España. Fuente: Alfaro (2023).

### 2.1.2. *Feminismos fundamentales y actividades físico-deportivas.*

Desde perspectivas críticas, los enfoques liberales se consideran optimistas en exceso y se interesan más por las relaciones de poder entre hombres y mujeres, que favorecen la opresión de éstas. El feminismo radical utiliza el concepto de “patriarcado” para explicar las relaciones de dominación dentro de un complejo sistema de relaciones (Scruton, 1995:24), donde los hombres dominan tanto el espacio físico como social. Y tanto en la esfera pública como en la privada.

Mediante las actividades físico-deportivas las niñas apprehenden aspectos acerca de cuál es el “físico femenino” y cómo comportarse socialmente como mujeres, incluyendo la feminidad deseable características como la apariencia o el control, mientras que a la masculinidad deseable se basa en la fuerza física, la agresión y una mayor confianza en sus destrezas físicas.



Para las teorías feministas marxistas, la relación entre los géneros se enmarca en el contexto de la reproducción social de las relaciones de clase (Scraton, 1995:25), considerando que la opresión de las mujeres se debe en gran medida a su rol en el seno de la familia tradicional y a la división sexual del trabajo surgida en las sociedades industriales. Destacan que las actividades físico-deportivas tienen la función social de reproducir los valores burgueses capitalistas, siendo la “construcción del carácter” y la “competición” los típicamente masculinos, mientras que para la mujer están más orientados a la salud y la maternidad.

En un intento de combinar los elementos del enfoque marxista y el radical, el feminismo socialista clásico se ha centrado en la relación entre patriarcado y capitalismo (Scraton, 1995:26-27), reforzada por el papel que juegan las ideologías respecto a la feminidad, masculinidad, maternidad, sexualidad y el físico. Además, la socialización en actividades físico-deportivas se relaciona con la clase social (división sexual del ocio), según la cual las niñas y mujeres de clase trabajadora y las de clase media tienen un acceso diferenciado a oportunidades y experiencias relacionadas con estas actividades.

En el patriarcado, la producción (lo público, el trabajo remunerado), se reserva para los hombres, mientras que las tareas de reproducción (el hogar, los cuidados y la vida privada) se asignan a las mujeres (Cazés, 2005), otorgando relevancia a las tareas del primer tipo e intrascendencia a las segundas. Es en la segunda mitad del siglo XX cuando se acepta que el sexo es una referencia sobre la que se construye la desigualdad social entre mujeres y hombres, recurriendo desde entonces el término “género” para designar todo aquello que es construido socialmente para estructurar las relaciones entre mujeres y hombres.

### **2.1.3. La perspectiva de género.**

La teoría de género “abarca los planteamientos teóricos, metodológicos, filosóficos, éticos y políticos necesarios para comprender el complejo de relaciones de poder que determina la desigualdad entre hombres y mujeres”, analizando críticamente a las sociedades y culturas en su conjunto, es decir, involucrando “a todos los sujetos que intervienen en sus procesos, mujeres y hombres” (Cazés, 2005:25). El género es la síntesis bio-psico-socio-cultural, es decir, un constructo más amplio que el sexo, y puede definirse como las maneras aceptadas socialmente de ser mujer u hombre en una sociedad y tiempos dados (Cazés, 2005:96).

La perspectiva de género, basada en la teoría de género, aunque interdisciplinar por definición, “se inscribe en tres paradigmas: el teórico histórico-crítico, el cultural del feminismo, y el del desarrollo humano” (Cazés, 2005:41). La perspectiva de género permite analizar y explicar las características, semejanzas y diferencias que definen a mujeres y

hombres, sus posibilidades vitales, sus expectativas, oportunidades, las relaciones sociales complejas que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos que ambos afrontan, y las diversas formas de resolverlos.

Partiendo del sexo biológico, niña o niño, se asigna al sujeto el género, masculino o femenino, hombre o mujer. En función del mandato de género se decide qué tipo de comportamientos, interacciones y expectativas son adecuadas para uno u otro género. Este mandato favorece, entre otros factores, que sean los hombres quienes “elijan”, en mayor medida que las mujeres, posiciones de liderazgo en los diferentes ámbitos sociales. Así, a nivel mundial, solo un 11% de las jefaturas de Estado o el 9% de las presidencias de gobiernos son liderados por mujeres, como muestra clara de la falta de representación de las mujeres en los espacios donde se toman las decisiones, en espacios de poder (Salander, 2023:28). En España, solo un 20% de los municipios tienen alcaldesa y esta diferencia es menor en el parlamento (12 puntos porcentuales) debido a las listas con alternancia de hombres y mujeres (Salander, 2023:78).

Los datos de diferentes estudios recuerdan que todavía siguen existiendo desigualdades estructurales que dificultan el ascenso laboral de las mujeres tales como que 3 de cada 4 mujeres experimentan el síndrome de la impostora en algún momento de su carrera profesional (Salander, 2023:31); o que el 74% de los contratos a tiempo parcial son para mujeres (Salander, 2023:93). Las mujeres aceptan trabajos más precarios, con mayor temporalidad, más rotación, y peores salarios, en una suerte de “suelo pegajoso” (Berheide, 2013) que les impide subir los escalones laborales. Una de las causas de estas peores condiciones laborales son las reducciones de jornada laboral o aceptación de empleos que permitan la conciliación y la dedicación a tareas de cuidado. En este sentido, mientras sólo el 4% de los hombres asume la mayor parte de las tareas del hogar, cuando un 50% de mujeres se ocupan prácticamente de todas ellas (Salander 2023:117). Esta diferencia se da sobre todo en hogares de parejas heterosexuales, ya que entre las parejas del mismo sexo un 44% reparten equitativamente las tareas del hogar y cuidados. Estos datos se ven reflejados igualmente en el tiempo dedicado a este tipo de tareas que es de 4 horas 25 minutos de media al día para las mujeres y de 1h 23 para los hombres, en perjuicio de la salud física, mental y social de estas últimas (Salander, 2023:118). Esto termina afectando al poder adquisitivo y a la independencia económica de las mujeres, siendo en España la brecha salarial del 28% en 2022 (Salander, 2023:96), siendo el doble en el sector privado que en el público.

## 2.2. El techo de cristal en el ámbito deportivo

El deporte ocupaba en 2022 a un millón y medio de empleados en Europa, alcanzando un 2,1% del PIB (Eurostat, 2022). En España este impacto se sitúa por encima de la media europea, suponiendo un 3,3% del PIB nacional, aunque solo un 1,2% del empleo total (Bosch et al., 2019). El mercado deportivo es muy amplio y, recogiendo el significado de deporte de la Carta Blanca del Deporte (Council of Europe, 2021), atiende a los ámbitos del deporte profesional, competitivo, con fines de salud, recreativo, o el turismo deportivo.

Dentro del ámbito deportivo se engloban la industria deportiva (fabricación de material y artículos deportivos), el comercio deportivo (empresas que comercializan y distribuyen los artículos y material deportivo) y los servicios deportivos, donde se emplean, como trabajadores por cuenta propia o ajena, la mayoría de los graduados en los grados formativos relacionados con la actividad física y el deporte.

Este sector servicios deportivo aglutina los servicios del sector asociativo, el sector empresarial y el sector público. En todos ellos pueden desempeñarse al finalizar sus estudios el alumnado del Grado Superior en Enseñanza y Animación Sociodeportivas, según recoge el Real Decreto 653/2017, de 23 de junio (BOE, 2017).

El sector deportivo, sin tener en cuenta el sector educativo, emplea en España a 235.400 personas. Casi la mitad de estos trabajadores tienen entre 16 y 34 años y un 82,2% son asalariados; un 42% trabajan a tiempo parcial. El empleo deportivo vinculado a la formación profesional se ha incrementado un 6% en el último quinquenio (Ministerio de Cultura y Deporte, 2023).

En lo que respecta a la distribución por género el sector deportivo español, ocupa a 42,3% de mujeres y un 57,7% hombres, empleo que ha crecido a una media de entre el 6% y el 7% anual. Este incremento se ha dado en el empleo masculino, puesto que el porcentaje de mujeres empleadas en el sector deportivo ha disminuido en los últimos años. Mientras un 63,5% de los hombres disponen de un contrato de tiempo completo, solo el 50,5% de las empleadas lo tienen, si bien es cierto que las jornadas completas crecieron un 6% en el último año para ellas y disminuyeron un 2% para los hombres (Ministerio de Cultura y Deporte, 2023).

Se denomina “techo de cristal” (Eagly & Carli, 2007) a la infrarrepresentación de las mujeres en los niveles más altos del ámbito laboral (posiciones de liderazgo o roles de nivel ejecutivo) y/o de la participación (en comités, comisiones u otros órganos de toma de decisiones) en las industrias masculinizadas, como es el caso de la deportiva. Esta metáfora

hace referencia a esta barrera dura, rígida e impenetrable que impide la progresión de las carreras profesionales de las mujeres y su avance (Darvin et al., 2021).

La infrarrepresentación de las mujeres en el sistema deportivo es aún mayor en puestos de liderazgo y de toma de decisiones donde son minoría, que en cuanto a la participación en general (Alfaro, 2023; Steidinger, 2020). Además, generalmente obtienen peores remuneraciones (Richards et al., 2020), experimentan sentimientos de marginalización (Koca et al., 2011; Reid & Dallaire, 2019) y se exponen al sexismo en el lugar de trabajo (Hindman & Walker, 2020), cuando ocupan posiciones directivas en un entorno doblemente masculinizado, el del liderazgo y el deportivo. Las barreras para que las mujeres alcancen puestos de liderazgo en el sector deportivo tienen que ver con las pocas mujeres que ejercen de modelos de rol para las demás, trayectorias profesionales de género, entono laboral masculinizado, escasez de acceso a redes de contactos y patrocinios, así como una escasa visibilización del rol de las mujeres en puestos de liderazgo (Ely et al, 2011, en Banu-Lawrence, 2020:10).

Desde la teoría de la dependencia de recursos y la toma de decisiones (Wicker & Kervin, 2020), los miembros de las juntas directivas proveen de recursos de todo tipo (conocimiento, habilidades, contactos y acceso a financiación) a las organizaciones deportivas. Cuando en una organización hay un desequilibrio entre hombres y mujeres, existe un perjuicio para la entidad, dado que mujeres y hombres tienen diferentes perfiles, trayectorias y redes de contactos.

Mientras el debate habitualmente se centra en las cuotas de género en posiciones de poder, la teoría de la masa crítica sugiere que el número total de mujeres y no sólo es porcentaje, es relevante (Wicker & Kervin, 2020), ya que el número afecta a la naturaleza de las interacciones en el grupo; es decir, los subgrupos solo pueden influir cuando tienen un tamaño mínimo, o masa crítica. Diferentes estudios en distintos ámbitos han identificado este número como tres. Cuando las mujeres no pertenecen al grupo dominante son percibidas como intrusas y son inducidas a roles estereotipados que limitan en gran medida sus posibilidades reales de cambiar las dinámicas de interacción. Como no siempre es factible utilizar la referencia numérica, y depende en gran medida del tamaño de las organizaciones, Kanter (1977, en Wicker & Kervin: 3) sugirió que los grupos pueden considerarse equilibrados cuando se da al menos un 40% de representación en el grupo minoritario.

Además de las políticas de discriminación positiva, y la visibilización del rol de las mujeres directivas del deporte, algunos estudios han evaluado el efecto de programas o estrategias específicas para incrementar la igualdad de oportunidades de las mujeres en las organizaciones deportivas. Hanlon y Taylor (2024) utilizaron un enfoque de práctica comunitaria para ofrecer experiencias que beneficiasen a las participantes de varias organizaciones deportivas. Con un programa de intervención de un año de duración que incluía interacción formal e informal, lograron un cambio en cuanto a la percepción de la igualdad de género.

Harris y Leberman (2012, en Banu-Lawrence et al. 2020:9) encontraron una serie de características que necesitan ser consideradas a la hora de implementar un programa de desarrollo del liderazgo para mujeres: grupos conformados por diferentes sectores, apoyo explícito de los líderes de la organización, recursos adecuados, evaluación que permita ver avances y retrocesos, así como ajustar la formación.

Pocos estudios se han centrado, sin embargo, en los futuros gestores y gestoras, ya que la formación que se ofrece en cuanto a igualdad de género está destinada a directivas o a estudiantes universitarios. El proyecto *GETZ Gender Equality Toolkit for Generation Z* (Renfree et al., 2022) se ha enfocado a facilitar información y promover la igualdad de género en el Reino Unido entre la generación Z (nacidos y nacidas entre los años 1997 y 2012). Este trabajo resaltó la necesidad de concienciación y formación en relación a la baja participación de las mujeres en roles de liderazgo en las organizaciones deportivas, así como la necesidad de más estudios en esta línea que favorezcan un cambio sostenible en el tiempo.

En base a todo lo anterior se plantearon los objetivos que se detallan a continuación.

### **3. Objetivos**

La finalidad de este estudio piloto ha sido analizar los estereotipos de género en la gestión deportiva entre alumnado de ciclos formativos deportivos. Como objetivos específicos se han planteado:

1. Diseñar un cuestionario que permita evaluar estereotipos de género relacionados con el liderazgo de las mujeres en las organizaciones deportivas.
2. Diseñar un taller de formación en igualdad de género en la gestión deportiva para alumnado de grados formativos deportivos.
3. Evaluar las opiniones, actitudes y valores sobre igualdad de género en un grupo de estudiantes de Grado Superior en Enseñanza y Animación Sociodeportivas.

#### **4. Diseño y participantes**

Este estudio de investigación exploratoria, o estudio piloto, ha consistido en una evaluación de variables relacionadas con los estereotipos de género en la gestión deportiva aplicando un cuestionario pre y post a una intervención mediante un taller formativo con alumnado del Grado Superior en Enseñanza y Animación Sociodeportivas.

En el estudio participaron un total de 22 estudiantes de grados formativos deportivos, con edades comprendidas entre los 18 y los 25 años, siendo 6 mujeres y 16 hombres. El 45,5% habían finalizado Bachillerato y el restante 54,5% un grado medio de formación profesional. 59% se dedicaban solo a estudiar, mientras que 27,3% combinaban estudios y trabajo y un 13,7% se encontraban en búsqueda de empleo mientras estudian.

A la fecha del estudio tan solo un 13,6% ejercían alguna función de coordinación en el tejido asociativo deportivo, y un 11% desempeñaban algún puesto relacionado con la gestión deportiva. De hecho 50% manifestaron que les gustaría dedicarse a este ámbito y 31,8% no lo descartaba.

##### **4.1. Instrumento**

Se utilizó un cuestionario online, aplicado de forma presencial supervisada en el centro educativo, que constaba de las siguientes secciones (Anexo A):

- 1) Consentimiento informado y aceptación de la política de privacidad de la Universidad de Zaragoza, así como la aceptación a participar en el estudio, en la plantilla oficial de la Universidad de Zaragoza diseñada para ello.
- 2) Datos sociodemográficos y de participación deportiva.
- 3) Cuestionario diseñado *ad hoc* sobre intencionalidad de dedicarse a la gestión deportiva al final sus estudios.
- 4) Cuestionario sobre estereotipos en la gestión deportiva y puestos de responsabilidad, respondiendo a una serie de enunciados con el grado de desacuerdo o de acuerdo en una escala de tipo Likert de 1 a 7 (basado en SPORTnet4Women para el programa Red Líderes mujeres dirigentes deportivas).
- 5) Cuestionario acerca de la percepción de desigualdades entre hombres y mujeres en España (basado en Centro de Investigaciones Sociológicas, 2023).

## 4.2. Programa de intervención

Una vez realizada la primera valoración mediante cuestionario, y en un plazo de 10 días se llevó a cabo un taller formativo de 2 horas de duración acerca de estereotipos de género en posiciones de liderazgo en el sector laboral deportivo. El taller (Anexo B), diseñado *ad hoc* para este proyecto, tenía como finalidad la sensibilización en aspectos de género en la gestión deportiva.

De una forma participativa, buscando la reflexión e interacción del alumnado con la docente, así como de alumnas y alumnos entre ellos, se incluyeron actividades gamificadas mediante las aplicaciones Mentimeter® y Quizizz®.

Las herramientas interactivas como las incluidas pueden aumentar la participación del estudiantado, fomentando la reflexión grupal, así como el aprendizaje activo (Phelps & Moro, 2022). Estas plataformas permiten la recopilación de respuestas a tiempo real, aumentando el compromiso del grupo, así que estas herramientas no solo no solo facilitan la participación y el aprendizaje interactivo, sino que también aumentan la retención y motivación del estudiantado (Wang, 2021).

La primera técnica que se aplicó fue la ampliamente reconocida “lluvia de ideas”, metodología eficaz para resolver problemas de manera creativa. Permite evaluar, producir y organizar ideas de manera colaborativa (Rawlinson, 2017). Además, el uso de esta herramienta participativa al inicio del taller para definir conceptos clave, permite crear un conocimiento inicial de los participantes. Esta información puede ser utilizada como evaluación inicial que permite adaptar la enseñanza en tiempo real, ajustando el lenguaje y las dinámicas a las necesidades del estudiantado (Reimers & Chung, 2019).

Por lo que la metodología empleada en el taller, que incluye el uso de herramientas interactivas como Mentimeter y Quizizz, junto con técnicas de participación activa como lluvias de ideas y encuestas, se utilizó como estrategia, no solo para fomentar un aprendizaje más profundo y colaborativo, sino que también permitió ajustar la enseñanza en tiempo real, con el objetivo de mejorar significativamente la efectividad del taller.

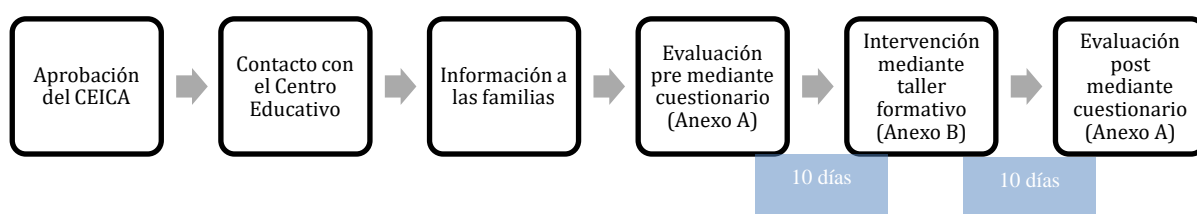
La estructura del taller formativo fue la siguiente:

- 1) Reflexión grupal (Mentimeter®): idea general acerca del taller.
- 2) Lluvia de ideas. Definición de conceptos clave: brecha de género; igualdad de género; equidad de género; estereotipos de género; sesgo de género.
- 3) ¿Por qué es importante la igualdad de género? (Mentimeter®).

- 4) Estadísticas de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad en el sector deportivo (Quizzyzz©).
- 5) Historia de la incorporación de las mujeres al ámbito deportivo.
- 6) Liderazgo en el deporte, ¿Qué se requiere para liderar en igualdad? (Mentimeter®).
- 7) Reflexión final.

### 4.3.Procedimiento

Una vez obtenido el dictamen favorable del Comité de Ética de la Investigación de la Comunidad Autónoma de Aragón (CEICA) con referencia C.P.- C.I. PI24/088, se contactó con el centro educativo y se expuso a la docente a cargo del grupo el proyecto. Se envió información a las familias acerca del mismo y se calendarizaron las tres acciones clave con 10 días entre cada una de ellas (Figura 2):



**Figura 2.** Procedimientos. Fuente: elaboración propia.

### 4.4.Análisis de datos

El análisis estadístico se ha realizado utilizando el software estadístico IBM SPSS versión 29.0.

En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de las principales variables objeto de estudio.. Se estudió la normalidad en la distribución de las variables cuantitativas mediante el test de Shapiro-Wilk, no teniendo distribución normal, por lo que se aplicaron test no paramétricos.

Para poder estimar las diferencias entre el pre y el post del grupo en las variables cuantitativas, se ha utilizado la prueba no paramétrica U de Mann -Whitney. Del mismo modo, se ha utilizado dicha prueba para estimar las diferencias entre género tanto en el pre como en el post de las variables cuantitativas. Para ver la independencia entre dos variables cualitativas, utilizaremos el test- Chi-cuadrado, para estimar las diferencias entre el pre y el post del grupo y entre género tanto en el pre como en el post



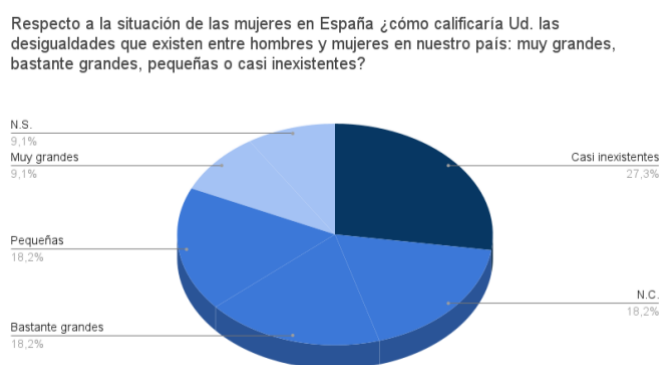
En todos los test se tuvo en cuenta que en las pruebas de independencia cuando el p-valor sale significativo ( $p > 0,05$ ) podemos con un 95% de confianza aceptar la hipótesis de que si hay diferencia estadísticamente significativa en el valor medio de la variable entre los diferentes grupos.

## 5. Resultados

A continuación, se exponen los resultados obtenidos en la evaluación pre taller formativo, la evaluación post así como el análisis de relación entre variables.

### 5.1. Resultados de la primera evaluación (pre-taller formativo)

El alumnado fue cuestionado acerca de aspectos de desigualdad en España en general, considerando el 45,4% de los participantes que son pequeñas o casi inexistentes, 27,3% bastante o muy grandes y el restante 27,3% refirió no saber o preferir no contestar. Además, 68,2% consideran que han disminuido en los últimos 10 años (Figura 3).

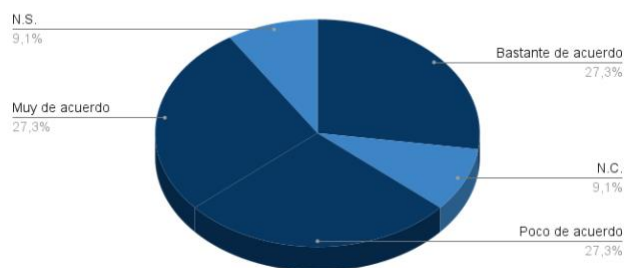


**Figura 3.** Opinión sobre la evolución de las desigualdades entre hombres y mujeres en España. Unidad: porcentaje. Fuente: elaboración propia.

Un 36,4% estaba bastante o muy de acuerdo con la necesaria implicación de los hombres para alcanzar la igualdad, mientras que un 40,1% estaba bastante o muy en desacuerdo.

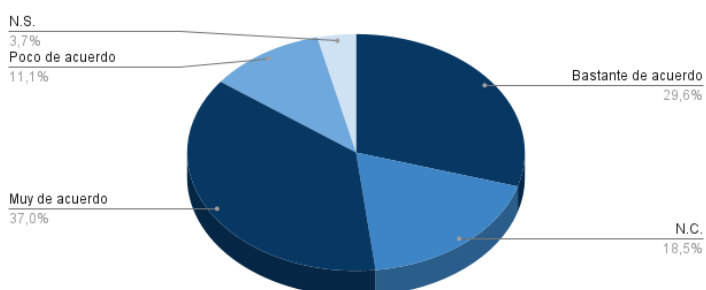
El 54,5% consideraron que se ha llegado tan lejos en la promoción de las mujeres que hoy en día los discriminados son los hombres, a pesar de que 72,7% opinaron que la igualdad entre hombres y mujeres contribuye a una sociedad más justa (Figuras 4 y 5). Analizando los datos por género, son las mujeres quienes opinaron en mayor medida que los hombres que “se ha llegado demasiado lejos” (un 54,6% de mujeres respondió que están bastante o muy de acuerdo con la afirmación por un 48,6% de los hombres).

Se ha llegado tan lejos en la promoción de la igualdad de las mujeres que ahora se está discriminando a los hombres



**Figura 4.** Opinión sobre la discriminación de los hombres en España. Unidad: porcentaje. Fuente: elaboración propia.

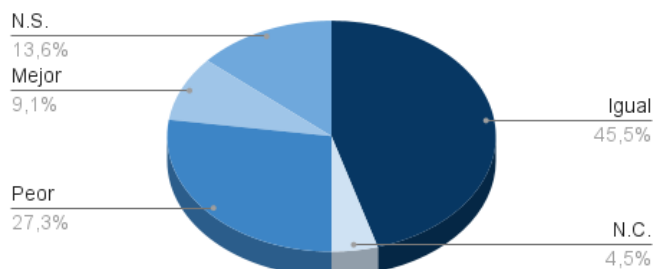
La igualdad entre hombres y mujeres contribuye a hacer una sociedad más justa



**Figura 5.** Opinión sobre la justicia social en torno a la igualdad de género. Unidad: porcentaje. Fuente: elaboración propia.

Sólo un 27,3% consideraron que los salarios de las mujeres están en España peor que los de los hombres; 22,7% que las mujeres tienen menos oportunidades a la hora de encontrar empleo, 27,3% peor acceso a puestos de responsabilidad en las empresas, y un 36,4% peores posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar (Figura 6).

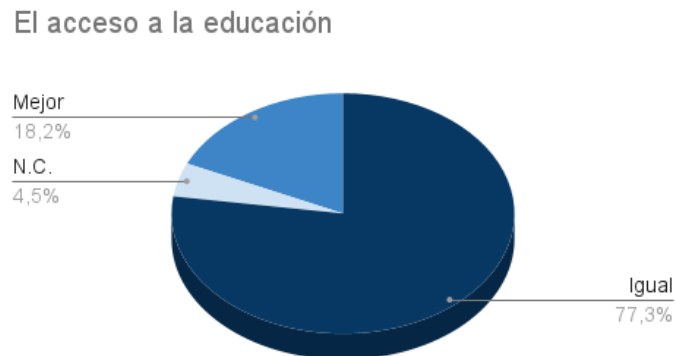
Los salarios



**Figura 6.** Opinión sobre la brecha salarial de hombres y mujeres en España. Unidad: porcentaje. Fuente: elaboración propia

De la misma forma el 31,8% opinaron que las mujeres tienen un menor acceso a puestos de responsabilidad en la vida política. En cuanto al acceso a la educación, mientras un 77,3%

opinó que hombres y mujeres tienen iguales oportunidades, 18,2% opinaron que mejores (Figura 7).



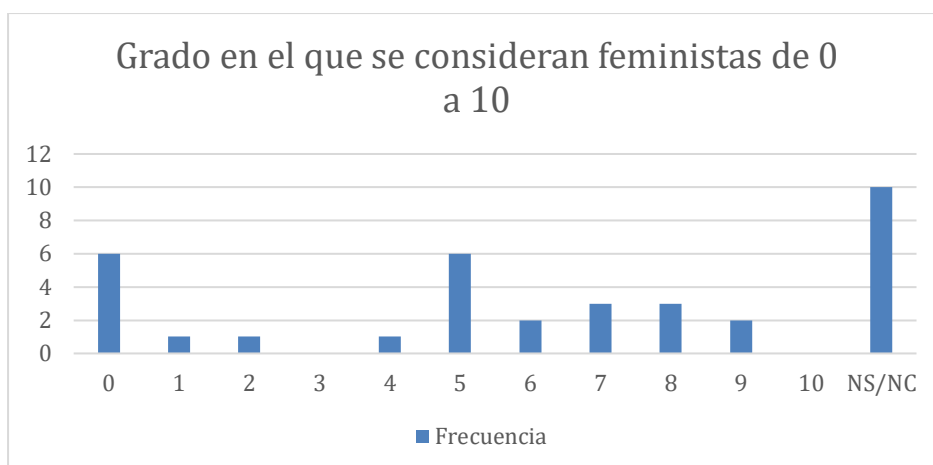
**Figura 7.** Opinión sobre el acceso a la educación de hombres y mujeres en España. Unidad: porcentaje. Fuente: elaboración propia.

Respecto a las políticas de discriminación positiva, los participantes se mostraron neutros en cuanto a si la igualdad de las mujeres en el mundo laboral depende en mayor medida de ellas mismas que de cualquier ley (Figura 8).



**Figura 8.** Opinión sobre factores que afectan a la empleabilidad de las mujeres en España. Unidad: porcentaje. Fuente: elaboración propia.

En una escala de 0 a 10 en la que 0 significa “nada feminista” y 10 “muy feminista”, la mayor frecuencia de respuestas se obtuvo para la calificación de 5 puntos (41,7%) seguida de 8 puntos (16,7%), tal como puede observarse en la Figura 8, siendo la media de puntuación 4,5 (Figura 9).



**Figura 9.** Grado (de 0 a 10) en que se consideran feministas. Unidad: frecuencia. Fuente: elaboración propia.

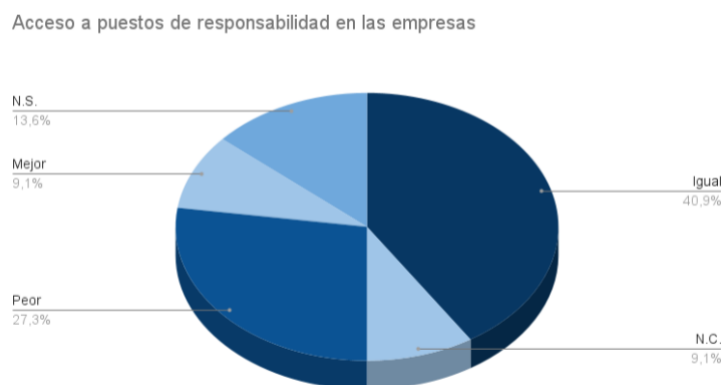
### Resultados de la segunda evaluación (post-taller formativo)

Una vez realizado el taller formativo se volvió a aplicar el cuestionario, obteniéndose los resultados que se exponen a continuación.

Respecto a la situación de las mujeres en España un 25,7% consideró que las diferencias entre hombres y mujeres son inexistentes (25,7%) o pequeñas (17,1%), mientras que 20% opinaron que bastante grandes y 8,6% muy grandes. El porcentaje de participantes que manifestaron no saber o prefirieron no contestar alcanzó el 28,5%. En comparación con la década anterior, un 61,5% considera que estas diferencias son menores.

Un 53,8% se mostraron a favor de la afirmación “la igualdad entre hombres y mujeres contribuye a una sociedad más justa”, y un 7,7% estuvieron bastante de acuerdo. Un 30,8% consideraron que los sueldos de las mujeres están por debajo de los de los hombres, mientras que un 23,1% manifestaron que tienen peores oportunidades para encontrar empleo (Figura

Al ser encuestados acerca de las oportunidades de las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad en las empresas, 40,9% opinaron que igual mientras un 27,3% consideraron que menor (Figura 12). Un 38,5% consideraron que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar, por un 23,1% que consideran que la situación respecto a la conciliación es peor para las mujeres. 53,8% opinaron que el acceso de las mujeres a la educación se da en igualdad de condiciones que el de los hombres en España.



**Figura 12.** Opinión sobre las oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a puestos de responsabilidad en España. Unidad: porcentaje. Fuente: elaboración propia

Respecto a las políticas de discriminación positiva, los participantes se mostraron más en desacuerdo respecto a si la igualdad de las mujeres en el mundo laboral depende en mayor medida de ellas mismas que de cualquier ley (23,1% más bien en desacuerdo, por un 15,4% más bien de acuerdo y 15,4% ni de acuerdo ni en desacuerdo).

## 5.2.Resultados de relación de variables

A continuación se presentan los resultado obtenidos en los dos días diferentes, siendo día uno previo al taller y día dos posterior al taller, donde se evaluaron diversas afirmaciones relacionadas con la gestión deportiva y el rol de la mujer en este ámbito. Las medias y desviaciones estándar se muestran junto con el test de Mann-Whitney para determinar diferencias significativas entre dos momentos, previo al taller, día uno y post taller, día dos, de las variables cuantitativas

En general, no se observaron diferencias significativas entre los dos momentos en la mayoría de las variables evaluadas, como se muestra en la *Tabla 1*. Tanto en el primer día como en el segundo, los participantes mostraron una disposición similar en esforzarse para avanzar en puestos de gestión deportiva, así como un objetivo profesional de promoción en estos roles. Sin embargo si se identificó una diferencia significativa entre los dos momentos en la percepción de que las mujeres son menos capaces de aprender habilidades matemáticas y mecánicas que los hombres.

Se encontraron diferencias significativas entre el día uno y el día dos en la percepción de que la falta de mujeres en puestos de trabajo es un problema social y estructural ( $p = .039$ ).

**Tabla 1.** Resultados para el primer día y el segundo día en cuanto a las variables cuantitativas

	DÍA 1		DÍA 2		MANN WHITNEY
	Media	Desv	Media	Desv	p-valor
Estoy dispuesta/o a trabajar duro para progresar en puestos de gestión deportiva	5,41	1,18	5,13	2,30	,858
Mi objetivo profesional es promocionar en los puestos de gestión deportiva	4,88	1,65	5,13	1,64	,856
He pensado muy seriamente en ocupar puestos de gestión deportiva al más alto nivel	4,24	2,02	4,00	2,33	,812
Conciliar el trabajo en gestión en alto nivel con la vida familiar es una tarea muy difícil	4,43	1,21	4,36	1,01	,958
Es menos deseable para las mujeres que para los hombres tener un trabajo que requiera responsabilidad.	3,00	1,41	2,86	1,99	,651
Las mujeres tienen la objetividad requerida para evaluar convenientemente situaciones de negocio.	4,90	1,55	5,77	1,01	,095
Los retos en el trabajo son más importantes para los hombres que para las mujeres.	3,05	1,99	3,29	2,02	,688
Las mujeres tienen la capacidad de adquirir las habilidades necesarias para ser directivas de éxito.	5,71	1,79	6,00	1,62	,562
Los hombres y las mujeres deben contar con las mismas oportunidades de participar en los programas de formación para directivos	6,68	,72	6,57	,94	,964
La posibilidad de embarazo debería tenerse en cuenta a la hora de optar por un puesto de alta dirección	3,00	2,14	3,93	2,34	,246
Las mujeres no pueden ser agresivas en las situaciones de negocios que lo demandan.	2,05	1,32	2,50	1,79	,570
Las mujeres son menos capaces de aprender habilidades matemáticas y mecánicas que los hombres.	1,76	1,00	1,64	1,28	,378
En general, los hombres van a tener más habilidades requeridas para un puesto de liderazgo pues siempre ha sido así	2,86	1,78	2,57	2,10	,462
En promedio, las mujeres directivas son menos capaces que los hombres de contribuir a los objetivos globales de una organización.	1,65	,93	2,00	1,30	,655
El hecho de que no haya tantas mujeres en puestos de trabajo es un problema social y estructural	3,65	2,21	5,21	2,19	,039*
Grado de feminismo	4,53	3,02	4,00	3,63	,833

Desv: desviación típica; significación:  $p < 0,05$ . \* $p < 0,05$  en comparación del día uno y el día dos.

Se observan varios resultados significativos relacionados con las percepciones de género en diferentes aspectos de la gestión deportiva y el ámbito laboral (*Tabla 2*). En el segundo día, se identificó una diferencia significativa entre géneros en la percepción de la dificultad de conciliar trabajo y vida familiar ( $p < 0,05$ ). Además, en el primer día se observaron diferencias significativas entre géneros en la percepción de la objetividad de las mujeres para evaluar situaciones de negocio ( $p < 0,05$ ) y en su capacidad para desarrollar habilidades directivas ( $p < 0,05$ ), aunque estas discrepancias no se mantuvieron en el segundo día. Se destacan también diferencias significativas entre géneros en la percepción del impacto del embarazo en puestos de alta dirección ( $p < 0,05$ ), así como en la percepción de la agresividad en negocios ( $p < 0,05$ ), la capacidad para aprender habilidades matemáticas y mecánicas ( $p < 0,05$ ), y la contribución a los objetivos globales de una organización ( $p < 0,05$ ). Estas diferencias persistieron en el segundo día en algunos casos. Finalmente, se encontraron diferencias significativas en el segundo día en la percepción de la falta de representación femenina en puestos de trabajo como un problema social y estructural ( $p < 0,05$ ), así como en el grado de feminismo tanto en el primer día como en el segundo ( $p < 0,05$ ).

En el día dos, se encontró una diferencia significativa entre géneros en la percepción de que conciliar trabajo y vida familiar es una tarea difícil ( $p = .028$ ). También hubo diferencias significativas en el día uno entre géneros en la percepción de que las mujeres tienen la objetividad requerida para evaluar situaciones de negocio ( $p = .067$ ) y en su capacidad para adquirir habilidades necesarias para ser directivas de éxito ( $p = .052$ ), aunque estas diferencias no se mantuvieron en el día dos. En el día uno, la percepción sobre la posibilidad de embarazo influyendo en puestos de alta dirección mostró una diferencia significativa entre géneros ( $p = .056$ ), que fue aún más significativa en el día dos ( $p = .025$ ). Asimismo, se encontraron diferencias significativas en el día uno entre géneros en la percepción de que las mujeres no pueden ser agresivas en negocios ( $p = .010$ ), en la capacidad para aprender habilidades matemáticas y mecánicas ( $p = .011$ ), y en la contribución a los objetivos globales de una organización ( $p = .012$ ); estas diferencias persistieron en el día dos ( $p = .488$ ,  $p = .052$  y  $p = .010$ , respectivamente). Por último, se encontró una diferencia significativa en el día dos en la percepción de que la falta de mujeres en puestos de trabajo es un problema social y estructural ( $p = .026$ ), y en el grado de feminismo tanto en el día uno ( $p = .022$ ) como en el día dos ( $p = .019$ ).

**Tabla 2.** Resultados para el primer día y el segundo día diferenciando los resultados por género de las variables cuantitativas

	DÍA UNO					DÍA DOS				
					MANN					MANN
					WHIT	Masculino	Femenino			WHITN
	Media	Desv	Media	Desv	NEY	Media	Desv	Media	Desv	EY
Estoy dispuesta/o a trabajar duro para progresar en puestos de gestión deportiva	5,36	1,12	5,50	1,38	,835	4,80	2,49	5,67	2,31	,634
Mi objetivo profesional es promocionar en los puestos de gestión deportiva	4,91	1,92	4,83	1,17	,836	5,40	1,52	4,67	2,08	,433
He pensado muy seriamente en ocupar puestos de gestión deportiva al más alto nivel	4,55	2,02	3,67	2,07	,383	4,20	2,28	3,67	2,89	,761
Conciliar el trabajo en gestión en alto nivel con la vida familiar es una tarea muy difícil	4,33	1,11	4,67	1,51	,657	3,88	,99	5,00	,63	,028*
Es menos deseable para las mujeres que para los hombres tener un trabajo que requiera responsabilidad.	2,77	1,42	3,50	1,38	,273	2,88	1,89	2,83	2,32	,946
Las mujeres tienen la objetividad requerida para evaluar convenientemente situaciones de negocio.	4,50	1,56	5,83	1,17	,067	5,62	1,06	6,00	1,00	,587
Los retos en el trabajo son más importantes para los hombres que para las mujeres.	3,00	1,90	3,17	2,40	,939	3,25	1,67	3,33	2,58	,790
Las mujeres tienen la capacidad de adquirir las habilidades necesarias para ser directivas de éxito.	5,27	1,94	6,83	,41	,052	5,88	1,36	6,17	2,04	,366
Los hombres y las mujeres deben contar con las mismas oportunidades de participar en los programas de formación para directivos	6,56	,81	7,00	,00	,130	6,50	1,07	6,67	,82	,719
La posibilidad de embarazo debería tenerse en cuenta a la hora de optar por un puesto de alta dirección	3,50	2,13	1,67	1,63	,056	5,12	2,10	2,33	1,63	,025*
Las mujeres no pueden ser agresivas en las situaciones de negocios que lo demandan.	2,47	1,36	1,00	,00	,010*	2,25	1,75	2,83	1,94	,488
Las mujeres son menos capaces de aprender habilidades matemáticas y mecánicas que los hombres.	2,07	1,03	1,00	,00	,011*	2,13	1,55	1,00	,00	,052
En general, los hombres van a tener más habilidades requeridas para un puesto de liderazgo pues siempre a sido así	3,44	1,71	1,33	,82	,009*	3,75	2,12	1,00	,00	,010*
En promedio, las mujeres directivas son menos capaces que los hombres de contribuir a los objetivos globales de una organización.	1,93	1,00	1,00	,00	,012*	2,75	1,28	1,00	,00	,010*
El hecho de que no haya tantas mujeres en puestos de trabajo es un problema social y estructural	3,29	1,90	4,50	2,81	,256	4,25	2,31	6,50	1,22	,026*
Grado de feminismo	3,75	2,80	7,67	1,53	,022*	1,50	2,81	7,00	1,58	,019*

Desv: desviación típica; significación:  $p < 0,05$ . \* $p < 0,05$  en comparación del día uno y el día dos, entre géneros.



### Análisis de las variables cualitativas

A continuación se analizarán las percepciones y actitudes hacia la gestión deportiva y las diferencias de género en diferentes momentos del tiempo, de las preguntas del test que hacen referencia al CIS, con respuestas cualitativas.

Para evaluar la independencia entre las variables cualitativas de género y las respuestas a diferentes preguntas, se utilizó el test de Chi-cuadrado.

En cuanto a las diferencias entre el primero y el segundo día, no se encontraron diferencias significativas en las respuestas entre el primer y segundo día para ninguna de las preguntas. Sin embargo, se identificaron diferencias significativas en ambos días en función del género, tanto en el primero como en el segundo día.

Se observaron diferencias significativas de opiniones entre hombres y mujeres tanto el primer día, donde se observaron diferencias significativas en cinco preguntas (tabla 3) como el segundo día (tabla 4) donde, las diferencias significativas se observaron en cuatro preguntas.

Estas diferencias destacan cómo las percepciones de género varían en relación a cuestiones clave de igualdad laboral y social,

Los valores significativos del día uno son los siguientes: de la pregunta sobre si las mujeres no lograrán la igualdad a menos que los hombres también luchen por los derechos de las mujeres ( $p = 0.014$ ), los hombres estuvieron bastante de acuerdo en un 91%, muy de acuerdo en un 91%, nada de acuerdo en un 27.7% y poco de acuerdo en un 54.5%, mientras que las mujeres estuvieron bastante de acuerdo en un 33.3%, muy de acuerdo en un 66.7%, y ninguna estuvo en desacuerdo. En la pregunta sobre si se ha llegado tan lejos en la promoción de la igualdad de las mujeres que ahora se está discriminando a los hombres ( $p = 0.027$ ), el 38.5% de los hombres estuvo bastante de acuerdo, el 46.2% muy de acuerdo, y el 15.4% poco de acuerdo, mientras que entre las mujeres, el 20% estuvo bastante de acuerdo y el 80% poco de acuerdo. En la pregunta sobre los salarios ( $p\text{-valor} = 0.006$ ), el 75% de los hombres consideró que son iguales, el 16.7% que son mejores y el 8.3% que son peores, frente al 16.7%, 0%, y 83.3% de las mujeres, respectivamente. En cuanto a las oportunidades para encontrar empleo ( $p = 0.027$ ), el 66.7% de los hombres pensó que son iguales, el 25% que son mejores y el 8.3% que son peores, mientras que el 33.3% de las mujeres dijo que son iguales y el 66.7% que son peores. Finalmente, en la pregunta sobre si las mujeres tienen que esforzarse más que los hombres para demostrar que pueden desempeñar el mismo puesto de trabajo ( $p = 0.005$ ), el 71% de los

hombres estuvo más bien de acuerdo, el 42.9% más bien en desacuerdo y el 50% ni de acuerdo ni en desacuerdo, frente al 80%, 20%, y 0% de las mujeres, respectivamente.

Los valores significativos del día dos son los siguientes: de la pregunta sobre si se ha llegado tan lejos en la promoción de la igualdad de las mujeres que ahora se está discriminando a los hombres ( $p = 0.043$ ), el 40% de los hombres estuvo bastante de acuerdo y el 60% muy de acuerdo, mientras que el 25% de las mujeres estuvo bastante de acuerdo y el 75% poco de acuerdo. En la pregunta sobre los salarios ( $p = 0.010$ ), el 100% de los hombres consideró que son iguales y el 0% que son mejores o peores, frente al 20% de las mujeres que dijo que son iguales y el 80% que son mejores. En la pregunta sobre el acceso a puestos de puestos de responsabilidad en las empresas el 100% de los hombres consideró que son las mismas oportunidades, mientras que el 66,7% de las mujeres consideró peores ( $p = 0,035$ ) y de la pregunta Las mujeres tienen que esforzarse más que los hombres para demostrar que pueden desempeñar el mismo puesto de trabajo, el 80 % de los hombres mostró estar en más bien en desacuerdo mientras que el 60% de las chicas estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 3.** Resultados para la diferencia de resultados entre género (hombre y mujer) el primer día

		DÍA 1		Pruebas de chi-cuadrado
		HOMBRES	MUJERES	
Las mujeres no lograrán la igualdad a menos que los hombres también luchen por los derechos de las mujeres.	Bastante de acuerdo	9,1%	33,3%	,014*
	Muy de acuerdo	9,1%	66,7%	
	Nada de acuerdo	27,7%	0,0%	
	Poco de acuerdo	54,5%	0,0%	
Se ha llegado tan lejos en la promoción de la igualdad de las mujeres que ahora se está discriminando a los hombres.	Bastante de acuerdo	38,5%	20,0%	,027*
	Muy de acuerdo	46,2%	0,0%	
	Poco de acuerdo	15,4%	80,0%	
Los salarios.	Igual	75,0%	16,7%	
	Mejor	16,7%	0,0%	
	Peor	8,3%	83,3%	

				,006*
Las oportunidades para encontrar empleo.	Igual	66,7%	33,3%	
	Mejor	25,0%	0,0%	
	Peor	8,3%	66,7%	
				,027*
Las mujeres tienen que esforzarse más que los hombres para demostrar que pueden desempeñar el mismo puesto de trabajo.	Más bien de acuerdo	7,1%	80,0%	
	Más bien en desacuerdo	42,9%	20,0%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	50,0%	0,0%	
				,005*

Desv: desviación típica; significación:  $p < 0,05$ . \* $p < 0,05$  en comparación entre géneros.

**Tabla 4.** Resultados para la diferencia de resultados entre género (hombre y mujer) el segundo día.

		DÍA 2		Pruebas de chi-cuadrado
		HOMBRES	MUJERES	
Se ha llegado tan lejos en la promoción de la igualdad de las mujeres que ahora se está discriminando a los hombres.	Bastante de acuerdo	40,0%	25,0%	
	Muy de acuerdo	60,0%	0,0%	
	Poco de acuerdo	0,0%	75,0%	
				,043*
Los salarios.	Igual	100,0%	20,0%	
	Mejor	0,0%	80,0%	
	Peor	100,0%	100,0%	
				,010*
El acceso a puestos de responsabilidad en las empresas.	Igual	100,0%	33,3%	
	Peor	0,0%	66,7%	

				,035*
Las mujeres tienen que esforzarse más que los hombres para demostrar que pueden desempeñar el mismo puesto de trabajo.	Más bien de acuerdo	20,0%	40,0%	
	Más bien en desacuerdo	80,0%	0,0%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0,0%	60,0%	
				0,26*

---

Desv: desviación típica; significación:  $p < 0,05$ . \* $p < 0,05$  en comparación entre géneros.

## 6. Discusión

Se requiere un cambio transformacional en las organizaciones deportivas (Piggott, 2022) que comienza por un cambio en la conciencia acerca de la problemática. A través de la reflexión y el debate en el taller ofrecido al alumnado se pretendía que alcanzasen, al menos, un estado de contemplación (Prochaska et al., 1994), puesto que, tal como mostró la evaluación pre-taller, en muchos casos el alumnado se situaba en un estado precontemplativo, como mecanismo de defensa mediante la negación o la racionalización.

Los resultados obtenidos muestran como los jóvenes estudiantes de formación profesional deportiva participantes en este estudio mostraron inicialmente opiniones, creencias y actitudes estereotipadas acerca del rol de las mujeres en la sociedad en su conjunto, en el ámbito laboral y en posiciones de liderazgo (Clarimbould & Knopperr, 2012; Sauleda et al., 2021). En este sentido la posición inicial del alumnado era mayoritariamente la negación o minimización de las desigualdades de género en España, el escaso rol otorgado a los hombres en la búsqueda de la igualdad efectiva, una alta aceptación de mensajes como que se ha ido “tan lejos” que son los hombres los discriminados, la negación de la brecha salarial por dos tercios de los participantes, proporción similar a quienes consideran que las mujeres tienen peor acceso a puestos de responsabilidad. Estas percepciones se ubican en las barreras a nivel micro y meso que Burton (1994) identificó como relevantes, especialmente las relacionadas con los estereotipos de género y elementos simbólicos, así como las expectativas que las mujeres tienen en cuanto este tipo de puestos de responsabilidad.

Estos resultados confirmarían cómo el mandato de género (Salander, 2023) influye en gran medida en la percepción de la situación de las mujeres en el mercado laboral deportivo y, cómo al recibir una formación específica, siguiendo parcialmente a Banu-Lawrence et al. (2020), el apoyo del centro a la formación, la utilización de recursos adecuados y adaptados a la población objetivo y la evaluación que permite ver la evolución, han permitido ciertos cambios en las creencias, a pesar de que el programa formativo ha tenido una duración muy inferior a la intervención citada. La percepción de la desigualdad entre hombres y mujeres ha descendido 20 puntos porcentuales entre las dos mediciones, la opinión acerca de que actualmente las políticas implantadas están logrando la discriminación de los hombres ha descendido 5 puntos porcentuales, un 3,5% más de los participantes consideran que los salarios de las mujeres están por debajo de los de los hombres. Sin embargo, la formación ha tenido efectos negativos sobre el auto posicionamiento en cuanto al feminismo, descendiendo 0,5 puntos sobre una puntuación máxima de 10.

Se destaca una ligera evolución positiva en las actitudes hacia la igualdad de género y las capacidades de las mujeres en la gestión deportiva, aunque algunos desafíos, como la conciliación de la vida laboral y familiar, siguen siendo constantes. Estos hallazgos proporcionan una base para desarrollar estrategias que fomenten una mayor igualdad de género y apoyen a las mujeres en sus aspiraciones profesionales en la gestión deportiva.

Se identificó una diferencia significativa entre los dos momentos en la percepción de que las mujeres son menos capaces de aprender habilidades matemáticas y mecánicas que los hombres.. Esta discrepancia sugiere un cambio en la percepción de los participantes tras la intervención del taller, indicando posiblemente una mayor conciencia sobre las cuestiones de género en el ámbito laboral.

También aumenta la significación en el cuestionario el segundo día con respecto al primero en la variable “el acceso a los puestos de responsabilidad en las empresas” en cuanto a las mismas oportunidades entre hombres y mujeres en relación al género. Se observa una percepción más negativa de las posibilidades, especialmente después de abordar conceptos como el sesgo de género en el taller. Se destacó cómo los roles de liderazgo están influenciados por este sesgo, lo que limita las oportunidades para las mujeres. Por lo tanto, el trabajo en este concepto resultó significativo.

Como planteaban Clarie Condoron et al. (2023) es necesario que se produzcan cambios diariamente, además de que las intervenciones como esta estén formadas por diferentes actividades educativas con diferentes formas de participación como puede ser, visitas a diferentes lugares, estudios de casos... entre otros, los hallazgos en este estudio sugieren que la intervención no ha sido suficiente para cambiar las actitudes que se deseaban, pero que la orientación de los cambios adquiere la dirección deseada.

Como sugieren Adriaansen y Schofield (2014) además de una cuota mínima de tres mujeres en la gobernanza para avanzar en igualdad, se necesitan otras dinámicas de género como la adopción por parte de los directores (hombres) de la igualdad de género como valor organizacional y relaciones emocionales solidarias entre hombres y mujeres.

Por lo tanto hay que seguir aplicando intervenciones que impliquen a mujeres y hombres posibles líderes para que adopten esta visión.

### **6.1.Implicaciones prácticas**

El pequeño cambio hacia una evolución positiva en las actitudes hacia la igualdad de género y liderazgo deportivo sugiere la importancia de la intervención educativa y de sensibilización, para promover una mayor igualdad de género y una mayor conciencia sobre



las barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito deportivo y laboral, ya que la intervención educativa fue pequeña, por lo que en correlación a esta una mayor intervención proporcionaría mayores cambios. Conocer metodologías efectivas para abordar la temática de igualdad de género en ambientes principalmente masculinos como las que sugiere Michael Flood (2015) puede reducir la dificultad de los hombres a la participación activa del desarrollo en esta área.

La igualdad de género es una asignatura pendiente y como asignatura se debe estudiar y aprender, para ello se debe aplicar en las formaciones curriculares para que no haya sesgo de género en estas formaciones, este tipo de formación puede resultar un facilitador e conseguir una igualdad efectiva en el ámbito deportivo y de liderazgo deportivo en particular, aunque todavía nos encontremos que no hay una buena aceptación entre los hombres en el ámbito deportivo.

## **7. Limitaciones y prospectivas**

Entre las principales limitaciones de este estudio pueden destacarse el tamaño de la muestra (N=22) y el alto índice de respuestas de “no sabe” o “no contesta” a numerosas preguntas (alcanzando en algunos casos el 50% de las respuestas de forma conjunta), aspectos ambos que afectan a la generalización de los resultados.

El pequeño número de la muestra resulta un inconveniente a la hora de extraer resultados significativos, debiendo ser cautos a la hora de valorar la efectividad del taller y los datos obtenidos en el cuestionario.

Otra de las limitaciones halladas ha sido la duración del taller formativo, al ser una experiencia piloto, por lo que en futuros proyectos sería recomendable ampliar las horas de formación (Hanlon & Taylor, 2024), así como incrementar la transversalidad del trabajo incorporando otras áreas además de la de Educación Física.

En estudios futuros debería ampliarse la muestra, así como generar dinámicas introductorias que minimicen las respuestas de no posicionamiento, que parecen un claro indicador de lo espinoso de los temas tratados y de la necesidad de formación más amplia y transversal en entornos seguros para debatir estas temáticas. Eliminar la posibilidad de responder “no sabe” o “no contesta” no parece válida desde la perspectiva de que el instrumento se ha construido desde cuestionarios avalados por instituciones relevantes y modificarlo implicaría no poder comparar la muestra con la población en general.

Debido al pequeño porcentaje de hombres que decidieron responder al segundo cuestionario como resistencia a abordar la temática igualdad de género, se podrían estudiar

estrategias incluir la formación en igualdad de género de una manera que los involucre de una manera constructiva en esta materia pendiente en la educación.

## **8. Conclusiones**

El presente Trabajo de Fin de Máster tuvo como objetivo diseñar un taller para abordar la temática de gestión deportiva y cuestiones de género entre alumnado de formación profesional deportiva, así como una herramienta que permitiera evaluar los estereotipos de género en posiciones de liderazgo de las mujeres.

De tal manera se diseñó un cuestionario online que se aplicó de forma presencial para evaluar estos estereotipos y las actitudes de los estudiantes de forma previa y posterior al taller, para comprobar si las actitudes y opiniones acerca de la realidad de la mujer en el liderazgo deportivo se veían modificadas tras exponerlos a datos y ejemplos contrastados, incrementando así el nivel de consciencia de este alumnado sobre aspectos de género.

A pesar del tamaño de la muestra, algunos de los resultados obtenidos mediante cuestionario se asemejaron a los resultados obtenidos para la población en general en la evaluación pre (CIS, 2023), sobre el estudio a nivel nacional en el que se basaron algunas de las preguntas del cuestionario, datos que fueron revelados el 15 de enero de 2024 con una muestra de más de 4000 personas, donde mostraba que el 44% de los hombres cree que la igualdad ha avanzado tanto que ahora son ellos los discriminados.

El cuestionario diseñado ha resultado efectivo debido al amplio espectro de ítems (variables) añadidos y porque ha permitido evaluar al estudiantado, comparar sus opiniones, creencias y actitudes con encuestas de amplio rango muy respaldadas metodológicamente (CIS, 2023; Ministerio de Cultura y Deporte, 2023), así como ha sido sensible a los cambios producidos en estas percepciones una vez recibida la formación, tal como los resultados han mostrado.

En el taller se dedicó un apartado a aspectos básicos y conceptos claves para abarcar la temática de la igualdad de género, el cual se demostró como realmente necesario, ya que el alumnado en este apartado plasmó la falta de formación, información y bajo nivel de consciencia sobre estos puntos base, como se planteaba en la justificación de llevar a cabo este trabajo. La técnica usada “lluvia de ideas” con el objetivo de realizar una evaluación inicial del grupo, permitió adaptar la enseñanza en tiempo real, ajustando el lenguaje y las dinámicas consiguiendo realizar un taller formativo al nivel demandado sobre un grupo que desconocía. Además, el resto de las estrategias de colaboración y participación activa permitió fomentar un

aprendizaje más profundo y colaborativo mejorando significativamente la efectividad del taller.

Utilizar un único taller para incidir en el objetivo planteado se muestra simplista, pudiéndose plantear otro diseño de actividades educativas para la impartición de esta temática que completen este taller, necesarios para que se produzcan cambios, incluso como plantean algunos expertos es necesario que se produzcan cambios desde el primer día de la experiencia académica del estudiante (Condron et al. 2023) incidiendo más en pequeños cambios y enfoques educativos que estén basados en la igualdad de género.

En el formulario del segundo día se pueden apreciar un pequeño cambio hacia una evolución positiva en las actitudes hacia la igualdad de género y liderazgo deportivo, esto sugiere la importancia de la intervención educativa y de sensibilización, para promover una mayor igualdad de género y una mayor conciencia sobre las barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito deportivo y laboral, ya que la intervención educativa fue pequeña, por lo que en correlación a esta una mayor intervención proporcionaría mayores cambios.

A pesar de esto, podemos destacar de nuevo los límites de la intervención realizada, valiosa, aun pudiendo resultar muy básica, y considerando necesarias múltiples iniciativas de capacitación para estudiantes de ciclos formativos basadas en la igualdad de género en entornos educativos deportivos. Para ello se requeriría ampliar la muestra, así como filtrar las herramientas según las variables que han demostrado ser más eficaces para el diseño de estas actividades educativas con el fin de abordar y superar la desigualdad de género en el liderazgo deportivo en este perfil concreto de personas, futuras educadoras y educadores físicos.

No obstante, el planteamiento de este TFM detalla una experiencia piloto, propuesta innovadora, prometedora, necesaria, viable y factible para poder seguir desarrollándose con el objetivo de incrementar los niveles de conciencia al estudiantado y promover diferentes comportamientos relacionados con la igualdad efectiva de género en el ámbito de la gestión deportiva.

Aunque la diferencia entre mujeres y hombres no era la principal hipótesis de este estudio, resulta muy significativa y podría ser una línea de investigación futura. La disparidad en las opiniones entre ambos géneros refleja un mayor nivel de conciencia en las mujeres debido a su propia experiencia, mientras que los hombres suelen estar más alejados de esta realidad.

Además, es interesante analizar las diferencias en las respuestas de hombres y mujeres entre el primer y segundo cuestionario. Todas las chicas respondieron ambos días, el total de ellas, mientras que solo el 50% de los hombres participó el segundo día. Esta baja

representación masculina en el segundo cuestionario podría haber alterado los datos. Sin embargo, es relevante observar cómo la menor participación masculina podría indicar una reacción negativa hacia temas relacionados con el feminismo y la igualdad de género.

Michael Flood (2007) encontró que algunos hombres experimentan respuestas negativas hacia el feminismo, percibiéndolo como una amenaza a su poder y privilegios. En su trabajo "Engaging Men in Gender Equality: Positive Strategies and Approaches", discute cómo ciertos hombres pueden resistirse al feminismo al verlo como antimasculino o como un intento de desplazarlos del poder. Estos estudios ayudan a entender por qué algunos hombres pueden mostrar reacciones negativas y resistirse a participar en este tipo de iniciativas.

## 9. Referencias bibliográficas

- Adriaanse, J. A., & Schofield, T. (2013). Analysing gender dynamics in sport governance: A new regimes-based approach. *Sport Management Review*, 16(4), 498-513.
- Adriaanse, J., & Schofield, T. (2014). The impact of gender quotas on gender equality in sport governance. *Journal of sport management*, 28(5), 485-497.
- Anastasovski, I. Nanev, L. Aleksovska, Velichkovska, L. Stojanoska, Ivanova, T. (2014). *Sport in Society (Attitudes and Proposals)*. Skopje: Geostrategic Institute GLOBAL.
- Alfaro, E. (2023). *Situación de las mujeres en el deporte en España*. Seminario Mujer y Deporte INEF-Madrid UPM. Recuperado de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.inef.upm.es/sfs/INEF/Facultad/Igualdad/articulo\_elidaAlfaro.pdf. Consultado el 22 de mayo de 2024.
- Banu-Lawrence, M., Frawley, S., & Hoeber, L. (2020). Women and leadership development in Australian sport organizations. *Journal of Sport Management*, 34(6), 568-578.
- Boletín Oficial del Estado (2017). Real Decreto 653/2017, de 23 de junio, por el que se establece el título de Técnico Superior en enseñanza y animación sociodeportiva y se fijan los aspectos básicos del currículo. «BOE» núm. 168, de 15 de julio de 2017, páginas 62002 a 62091. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-8301](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-8301)
- Bosch, J., Murillo, C. y Raya, J.M. (2019). La importancia económica del sector deportivo y el impacto económico de los eventos deportivos. *Papeles de Economía Española*, 159, 261-274.
- Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport management review*, 18(2), 155-165.

- Burton, L.J. (2019). *Under-representation of women in leadership roles in women's sport*. In N.Lough, A.N. Geurin (eds), *Routledge Handbook of Business of Women's Sport*, New York: Routledge: 255-268. <https://doi.org/10.4324/9780203702635>
- Berheide, Catherine W., *Sociology of Work: An Encyclopedia* (2013). En Smith, Vicki, ed. *Sticky Floor*. Sage Publications. p. 825-827.
- Cazés Menache, D. (2005). *La Perspectiva de Género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles*. 2ª edición. México D.F: CONAPO y UNAM.
- Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). (2023). *Percepciones sobre la igualdad entre hombre y mujeres y estereotipos de género. Estudio 3428*. [https://www.cis.es/documents/d/cis/es3428mar\\_HyM\\_A](https://www.cis.es/documents/d/cis/es3428mar_HyM_A)
- Centro Público Integrado de Formación Profesional PIRÁMIDE. (20 de mayo de 2024). *Enseñanza y Animación Sociodeportiva AFD 301*. <https://www.cpfppiramide.com/oferta-formativa/grado-superior/ensenanza-y-animacion-sociodeportiva-afd301-76>.
- Claringbould, I., y Knoppers, A. (2012). Paradoxical practices of gender in sport-related organizations. *Journal of Sport Management*, 26(5), 404-416. Comisión Europea (2018).
- Condrón, C., Powe, M., Mathew., & Lucey, S. (2023). Gender equality training for students in higher education: Protocol for a scoping review. *JMIR Research Protocol*, 12, e444584. <https://doi.org/10.2196/44584>.
- Costa, C., & Miragaia, D. A. M. (2022). A systematic review of women's entrepreneurship in the sports industry: has anything changed?. *Gender in Management: An International Journal*, 37(8), 988-1008.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., y Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681.
- Council of Europe (2021). *Recommendation CM/Rec(2021)5 of the Committee of Ministers to member States*. [https://search.coe.int/cm/#{%22CoEObjectId%22:\[%220900001680a42107%22\],%22sort%22:\[%22CoEValidationDate%20Descending%22\]}on the Revised European Sports Charter](https://search.coe.int/cm/#{%22CoEObjectId%22:[%220900001680a42107%22],%22sort%22:[%22CoEValidationDate%20Descending%22]}on the Revised European Sports Charter)
- Cunningham, G. B., Fink, J. S., y Zhang, J. J. (2021). The distinctiveness of sport management theory and research. *Kinesiology Review*, 10(3), 339-349.

- Eagly, A.H & Carli, L.L (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 62.
- Espuny, M. T., y Sallán, J. G. (2023). Liderazgo educativo en España, revisión sistemática de la literatura. En M.A. Díaz delgado (coord.) *Liderazgo educativo en Iberoamérica: un mapeo de la investigación hispanohablante*, pp 59-84. Ciudad de México: Red de Investigación y Práctica en Liderazgo Educativo AC Interleader.
- European Commission (2020). A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, Brussels 5.3.
- Eurostat (2022). *Employment in Sport*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_in\\_sport](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_in_sport)
- Ferrando, M. G. (2018). Cambios sociales y hábitos deportivos 1980-2015. *Anales* 19, 26.
- Flood, M. (2007). Men, Sex, and Homosociality: How Bonds between Men Shape Their Sexual Relations with Women. *Sage Journals. Men and Masculinities* (3), 339-359. <https://doi.org/10.1177/1097184X06287761>
- Flood, M. (2015). *Engaging Men in Building Gender Equality*. Cambridge Scholars Publishing. ). Recuperado de <https://www.cambridgescholars.com/resources/pdfs/978-1-4438-7248-5-sample.pdf>
- Hanlon, C., y Taylor, T. (2024). Women leaders in sport: a community of practice programme to create social learning. *Managing Sport and Leisure*, 29(3), 484-501.
- Hindman, L.C. & Walker, N.A. (2020). Sexism in professional sports: How women managers experience and survive sport organizational culture. *Journal of Sport Management*, 34(1), 64-76.
- Koca, C., y Koca, C. (2011). Women Representation in Managerial Positions of Sport Organisation, *Journal of Sport Sciences*, 22(1), 1-12.
- Koca, C., Arslan, B., & Aşçı, F. H. (2011). Attitudes towards women's work roles and women managers in a sports organization: The case of Turkey. *Gender, Work & Organization*, 18(6), 592-612.
- Darvin, L., Holden, J., Wells, J., & Baker, T. (2021). Breaking the glass monitor: Examining the underrepresentation of women in esports environments. *Sport Management Review*, 24(3), 475-499.

- Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/agenda-2030/>
- Ministerio de Cultura y Deporte (2023). *Anuario de Estadísticas Deportivas 2023*. <https://www.csd.gob.es/es/prensa/estadisticas-encuestas-e-informes>.
- Phelps, C., & Moro, C. (2022). Using live interactive polling to enable hands-on learning for both face-to-face and online students within hybrid-delivered courses. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 19(3).  
[<https://ro.uow.edu.au/jutlp/vol19/iss3/08>](<https://ro.uow.edu.au/jutlp/vol19/iss3/08>)
- Prochaska, J.O, Velicer, W.F, Rossi J.S, et al. (1994). Stages of change and decisional balance for twelve problem behaviors. *Health Psychol*, 13, 39–46.
- Reid, K. & Dallaire, C. (2019). “Because there are so few of us”: The marginalization of female soccer referees in Ontario, Canada. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 27(1), 12-20.
- Richards, K., Litchfield, C. & Osborne, J. (2020). ‘We’re in their environment’: Gendered barriers for female leaders in sport. *Sporting Traditions*, 37(2).
- Del Río, P. y Surroca, J.M (2021). *Más que olímpicas. Mujeres que dejaron huella más allá del deporte*. Barcelona: Planeta.
- Rawlinson, J. (2017). *Creative Thinking and Brainstorming*. London: Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9781315259000>
- Reimers, F. M., & Chung, C. K. (2019). *Teaching and Learning for the Twenty-First Century: Educational Goals, Policies, and Curricula from Six Nations*. Harvard Education Press.
- Renfree, G., Burgess, B., & Jones, V. (2022). Educating Generation Z about issues relating to Gender Equality in the governance and leadership of sport in the UK. In *Gender Equity in UK Sport Leadership and Governance* (pp. 217-232). Emerald Publishing Limited.
- Salander, J. (2023). *Tu Argumentario Feminista en Datos. 150 razones para combatir el machismo*. Madrid: Montena.
- Sauleda Martínez, L. A., Gavilán Martín, D., y Martínez Benítez, J. (2021). La brecha de género en el deporte: El caso de una marginación histórica y socialmente consentida. *Interdisciplinaria*, 38(2), 73-86.
- Scruton, S. (1995). *Educación Física de las niñas: un enfoque feminista*. Madrid: Morata.

- Sertkaya, Ö., Onay, M., y Ekmekçi, R. (2013). Attitudes towards female executives in sport organizations. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(4), 1-13.
- SPORTnet4Women para el programa Red Líderes mujeres dirigentes deportivas.  
<https://mkt.deportespana.es/go/52f4-6-5e-a6691bd8ab4-f52bdcf749b727a2b0ceb-7d122329e7e27UmeQGmMe3Ae8RY>.
- Steidinger, J. (2020). *Stand Up and Shout Out: Women's Fight for Equal Pay, Equal Rights, and Equal Opportunities in Sports*. London: Rowan & Littlefield.
- United Nations (2007). *Women 2000 and beyond: Women, gender equality and sport*.  
<https://www.un.org/womenwatch/daw/public/Women%20and%20Sport.pdf>
- Valiente, C. (2022). The impact of gender quotas in sport management: The case of Spain.  
*Sport in Society*, 25(5), 1017-1034.
- Valiente, C. (2023). Quotas in sport management make gender equality initiatives more common: the case of Spain. *Managing Sport and Leisure*, 1-14.
- Wang, A. I. (2021). The Wear out Effect of a Game-Based Student Response System. *Computers & Education*, 156, 103961.
- Wicker, P., & Kerwin, S. (2022). Women representation in the boardroom of Canadian sport governing bodies: structural and financial characteristics of three organizational clusters. *Managing Sport and Leisure*, 27(5), 499-512.



## 10. Anexos

### 10.1. Presentación del taller formativo.

#### Equal Opportunities in Sport Management

##### *Igualdad de oportunidades en la gestión deportiva*

CON ESTE TÍTULO,  
¿QUÉ CONCEPTO SE TE VIENE A LA CABEZA?



"Brecha de género"

"Brecha de género"

La brecha de género se refiere a las **diferencias** económicas, sociales, políticas y culturales entre hombres y mujeres, que resultan en **desventajas** sistemáticas y discriminación basada en el género. Estas disparidades pueden manifestarse en áreas como salarios, acceso a oportunidades laborales, participación política, acceso a la educación, roles familiares y acceso a servicios de salud, entre otros aspectos de la vida.

La brecha de género suele **ser el resultado de normas sociales arraigadas, estereotipos de género y estructuras institucionales** que perpetúan la desigualdad entre los géneros.

"Igualdad de género"

"Equidad de género"

"Igualdad de género"

"Equidad de género"

La "igualdad de género" se refiere a la **igualdad** de derechos, responsabilidades y oportunidades entre hombres y mujeres. Es un principio fundamental de los **derechos humanos** y un objetivo clave para el desarrollo sostenible.

Implica eliminar las **discriminaciones** basadas en el género, promoviendo la equidad en todos los aspectos de la vida, incluyendo el acceso a la educación, el empleo, la participación política, la toma de decisiones y el acceso a los recursos económicos y sociales.

La "equidad de género" se refiere a la justicia y la imparcialidad en las relaciones entre hombres y mujeres, con el objetivo de proporcionar a ambos géneros las mismas oportunidades, derechos y recursos. A diferencia de la igualdad de género, que busca la igualdad absoluta entre hombres y mujeres, la equidad **reconoce que existen diferencias** biológicas, sociales y culturales entre los géneros, por lo que se centra en abordar esas diferencias de manera justa y equitativa.

En resumen, la equidad de género busca garantizar que hombres y mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades y recursos, **teniendo en cuenta sus necesidades y circunstancias específicas**.

"Estereotipos de género"

"Estereotipos de género"

Los "estereotipos de género" son creencias o ideas preconcebidas sobre las **características, roles y comportamientos considerados apropiados para hombres y mujeres** en una sociedad determinada.

Estos estereotipos suelen ser simplificaciones generalizadas y rígidas que pueden influir en cómo se espera que se comporte una persona en función de su género. Por ejemplo, algunos estereotipos de género comunes incluyen la idea de que los hombres son fuertes, agresivos y proveedores, mientras que las mujeres son delicadas, sumisas y cuidadoras.

"Sesgo de género".

## "Sesgo de género".

El "sesgo de género" se refiere a la tendencia consciente o inconsciente de **favorecer a un género sobre otro en diversas situaciones**, como en la toma de decisiones, en la evaluación de habilidades o en la asignación de roles y responsabilidades.

## "Sesgo de género"

¿CREE QUE HAY SESGO DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEPORTIVA?

### CON TODO ESTO...

¿para qué crees que sirve la igualdad de género?



### CON TODO ESTO...

¿para qué crees que sirve la igualdad de género?

Busca desafiar y **cambiar las normas sociales y culturales que perpetúan la desigualdad de género** y promover una sociedad más justa e inclusiva para todo el mundo, independientemente de su género.

## Brecha de género

### FEDERACIONES DEPORTIVAS AUTONÓMICAS



### FEDERACIONES DEPORTIVAS ESPAÑOLAS



## Brecha de género

### FEDERACIONES DEPORTIVAS ESPAÑOLAS

RESUMEN DE DATOS: PRESENCIA DE MUJERES:



### FEDERACIONES DEPORTIVAS AUTONÓMICAS



## Brecha de género

PROMESA AGENDA 2020:  
50% PARTICIPACIÓN FEMENINA  
• COI (comité ejecutivo)

• FEDERACIÓN INTERNACIONAL ¿?

• ÓRGANOS DE GOBIERNO ¿?

Ha aumentado desde 2013 un 98%

• ENTRENADOR@S DEPORTIV@S EUROPE@S ¿?

## Brecha de género

PROMESA AGENDA 2020:  
50% PARTICIPACIÓN FEMENINA  
• COI (comité ejecutivo)

33,33%

• FEDERACIÓN INTERNACIONAL

-14%

• ÓRGANOS DE GOBIERNO

47,8%

Ha aumentado desde 2013 un 98%

• ENTRENADOR@S DEPORTIV@S EUROPE@S 20-30%

## Historia

1980 SE EMPEZÓ A TOMAR CONSCIENCIA

1981 Entrada de Flor Isava-Fantesca y Pirjo Häggman entraron al COI

1995 Desarrollo de las políticas de género y se crea un grupo de trabajo Mujer y Deporte.

1997 Anita DeFrant, elegida vicepresidenta del COI

junto con Gunilla Lindberg y Nawal El Moutawake, únicas en pasar por ese cargo.

2021 Seiko Hashimoto, presidenta del COI en los juegos de Tokio después de unas palabras machistas del presidente, Yoshiro Mori (por presión popular)

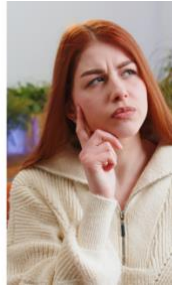
EL INCREMENTO DE LA MUJER NO HA PARADO.

HOY:  
35,5%

## ¿QUÉ SE NECESITA PARA LIDERAR?



**¿TENDRÍAS PREFERENCIA  
A LA HORA DE ELEGIR  
LIDERAR TU EMPRESA A  
UN HOMBRE  
O  
UNA MUJER?**



### "Estereotipos de género" neutros

chicas

chicos

universales

**¿Qué adjetivos le asignarías a estas chicas?**



[Link](#)



[Link](#)

### ¿QUÉ SE NECESITA PARA LIDERAR? SESGO DE GÉNERO

El "sesgo de género" se refiere a la tendencia consciente o inconsciente de favorecer a un género sobre otro en diversas situaciones, como en la toma de decisiones, en la evaluación de habilidades o en la asignación de roles y responsabilidades.

Este sesgo puede manifestarse de varias formas, como la preferencia hacia hombres en posiciones de liderazgo o la subestimación de las habilidades de las mujeres en ciertos campos. El sesgo de género puede contribuir a la discriminación y la desigualdad de género, y a menudo es resultado de estereotipos arraigados en la sociedad. Es importante reconocer y abordar el sesgo de género para promover la igualdad de oportunidades y el trato justo para todas las personas, independientemente de su género.

**¿QUÉ SE NECESITA PARA LIDERAR?**

**SESGO DE GÉNERO**



- Preferencia subjetiva
- Discriminación indirecta

**¿CUÁL CREES QUE ES EL MOTIVO DE  
QUE HAYA UNA BRECHA DE GÉNERO  
EN LOS PUESTOS DE LIDERAZGO?**

**mayor aprendizaje del taller**



## 10.2. Cuestionario: Opiniones, actitudes y valores en cuanto a la igualdad de género en estudiantes de ciclos formativos físico deportivos.

### Opiniones, actitudes y valores en cuanto a la igualdad de género en estudiantes ciclos formativos físico-deportivos.

760927@unizar.es [Cambiar de cuenta](#)

No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

#### Participar en el estudio

Si no acepta la política de privacidad o realizar el formulario no puede cumplimentarlo (si desea completar el formulario, acepte la política de privacidad). Muchas gracias.

¿Acepta participar en este estudio respondiendo a las siguientes preguntas? \*

☒ Sí

☐ No

[Atrás](#) [Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

#### PARTE I. Datos sociodemográficos

Por favor, comience respondiendo acerca de algunos datos.

##### Edad (años)

☐ 16-18

☒ 18-25

☐ 26-35

☐ +35

[Borrar selección](#)

##### Género

☐ Femenino

☐ Masculino

☐ Otro

☐ Prefiero no decirlo

#### Nivel académico alcanzado

☐ Secundaria

☐ Bachillerato

☐ Formación Profesional

☐ Estudios universitarios finalizados

☐ Posgrado finalizado

☐ Otro: \_\_\_\_\_

#### Situación laboral

☐ Estudiante

☐ Estudiante y empleado/a por cuenta propia

☐ Estudiante y empleado/a por cuenta ajena

☐ Estudiante y desempleado/a

☐ Otro

#### SÓLO A QUIENES TRABAJAN ACTUALMENTE

¿En qué tipo de entidad trabajas?

☐ Pública

☐ Privada

## PARTE II. Datos acerca de la práctica de actividad física y la salud

Por favor, comience respondiendo acerca de algunos datos.

En general, diría que su estado de salud actualmente es:

1 2 3 4 5  
Muy malo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy bueno

En general, diría que su estado de forma física actualmente es:

1 2 3 4 5  
Muy malo ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy bueno

¿Cómo suele desplazarse habitualmente?

- ☐ Andando  
☐ En bicicleta  
☐ Bicicleta o patín eléctrico  
☐ Coche  
☐ Transporte público  
☐ Otro: \_\_\_\_\_

¿Cuántas horas a la semana practica actividad física o deporte?

- ☐ Nunca o muy pocas veces practico  
☐ Menos de 1 hora a la semana  
☐ 1-2 horas a la semana  
☐ 3-4 horas a la semana  
☐ 5-6 horas a la semana  
☐ 7 o más horas a la semana

La intensidad con la que practica actividad física o deporte es:

- ☐ No practico actividad física o deporte  
☐ Baja intensidad  
☐ Moderada intensidad  
☐ Alta intensidad

## PARTE II. Datos acerca de la gestión deportiva o instituciones deportivas

¿Pertenece a alguna institución deportiva? (como deportista o trabajador)

- ☐ Ninguna  
☐ Federación deportiva  
☐ Club deportivo  
☐ Otro: \_\_\_\_\_

¿Coordinas o has coordinado alguna entidad deportiva?

- ☐ No coordino ninguna entidad  
☐ Empresa deportiva privada  
☐ Formación reglada  
☐ Formación no reglada  
☐ Federaciones, ligas, clubes y asociaciones  
☐ Administración pública (concejalias, consejos, ministerios)

¿Participas en la gestión deportiva de alguna entidad?

- ☐ No participo en la gestión deportiva de ninguna entidad  
☐ Empresa deportiva privada  
☐ Formación reglada  
☐ Formación no reglada  
☐ Federaciones, ligas, clubes y asociaciones  
☐ Administración pública (concejalias, consejos, ministerios)

En el caso afirmativo de la anterior pregunta ¿cuál es o ha sido tu puesto?

- ☐ Presidente/director/a  
☐ Vicepresidente/subdirector/a  
☐ Secretario/a  
☐ Asesor/a técnico/a  
☐ Representante  
☐ Coordinador/a  
☐ Colaborador/a

Al finalizar tus estudios relacionados con el deporte, ¿te gustaría dedicarte a la gestión deportiva?

- ☐ Sí  
☐ No  
☐ Puede ser

Proyecto en gestión deportiva	
Solo en el caso afirmativo de la pregunta anterior	
<p>Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones donde 1 significa totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo</p>	
<p>Estoy dispuesta/o a trabajar duro para progresar en puestos de gestión deportiva</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>Por favor, indica el grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones en relación al acceso de las mujeres a puestos de dirección en el ámbito de la gestión deportiva, donde 1 significa totalmente en desacuerdo, y 7 totalmente de acuerdo.</p>
	Referencia "empoderamiento laboral de las mujeres directivas en la gestión deportiva"
	<p>Conciliar el trabajo en gestión en alto nivel con la vida familiar es una tarea muy difícil</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>
	<p>Es menos deseable para las mujeres que para los hombres tener un trabajo que requiera responsabilidad.</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>
	<p>Las mujeres tienen la objetividad requerida para evaluar convenientemente situaciones de negocio.</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>
<p>He pensado muy seriamente en ocupar puestos de gestión deportiva al más alto nivel</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	
<p>Los retos en el trabajo son más importantes para los hombres que para las mujeres.</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>Las mujeres no pueden ser agresivas en las situaciones de negocios que lo demandan.</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>
<p>Las mujeres tienen la capacidad de adquirir las habilidades necesarias para ser directivas de éxito.</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>Las mujeres son menos capaces de aprender habilidades matemáticas y mecánicas que los hombres.</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>
<p>Los hombres y las mujeres deben contar con las mismas oportunidades de participar en los programas de formación para directivos</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>En general, los hombres van a tener más habilidades requeridas para un puesto de liderazgo pues siempre a sido así</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>
<p>La posibilidad de embarazo debería tenerse en cuenta a la hora de optar por un puesto de alta dirección</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>En promedio, las mujeres directivas son menos capaces que los hombres de contribuir a los objetivos globales de una organización.</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>
<p>El hecho de que no haya tantas mujeres en puestos de trabajo es un problema social y estructural</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	

## Igualdad entre hombres y mujeres

Referencia: CIS sobre "Percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género"

Respecto a la situación de las mujeres en España ¿cómo calificaría Ud. las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en nuestro país: muy grandes, bastante grandes, pequeñas o casi inexistentes?

- ☐ Muy grandes
- ☐ Bastante grandes
- ☐ Pequeñas
- ☐ Casi inexistentes
- ☐ N.S.
- ☐ N.C.

Y en comparación con la situación de hace diez años, ¿cree Ud. que las desigualdades entre hombres y mujeres son hoy mayores, iguales o menores?

- ☐ Mayores
- ☐ Iguales
- ☐ Menores
- ☐ N.S.
- ☐ N.C.

Ahora voy a leerle distintas opiniones sobre esta cuestión. Dígame si está muy de acuerdo, bastante, poco o nada de acuerdo con cada una de ellas. Sin título

Las mujeres no lograrán la igualdad a menos que los hombres también luchen por los derechos de las mujeres

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ N.S.
- ☐ N.C.

Se ha llegado tan lejos en la promoción de la igualdad de las mujeres que ahora se está discriminando a los hombres

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ N.S.
- ☐ N.C.

La igualdad entre hombres y mujeres contribuye a hacer una sociedad más justa

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ N.S.
- ☐ N.C.

¿Y cree Ud. que actualmente la situación de las mujeres en España es mejor, igual o peor que la de los hombres en los siguientes aspectos?

Los salarios

- ☐ Mejor
- ☐ Igual
- ☐ Peor
- ☐ N.S.
- ☐ N.C.

Las oportunidades para encontrar empleo

- ☐ Mejor
- ☐ Igual
- ☐ Peor
- ☐ N.S.
- ☐ N.C.

El acceso a puestos de responsabilidad en las empresas

- ☐ Mejor
- ☐ Igual
- ☐ Peor
- ☐ N.S.
- ☐ N.C.

Las posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar

- ☐ Mejor
- ☐ Igual
- ☐ Peor
- ☐ N.S.

El acceso a puestos de responsabilidad en la vida política

- ☐ Mejor
- ☐ Igual
- ☐ Peor
- ☐ N.S.
- ☐ N.C.

El acceso a la educación

- ☐ Mejor
- ☐ Igual
- ☐ Peor
- ☐ N.S.
- ☐ N.C.

Ahora voy a leerle unas frases sobre la situación de las mujeres en el mundo laboral y quisiera que me dijera si está más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo con cada una de ellas.

Las mujeres tienen que esforzarse más que los hombres para demostrar que pueden desempeñar el mismo puesto de trabajo

- ☐ Más bien de acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ Más bien en desacuerdo
- ☐ N.S.
- ☐ N.C.

La igualdad de las mujeres en el mundo laboral depende más de ellas que de cualquier ley

- ☐ Más bien de acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ Más bien en desacuerdo
- ☐ N.S.
- ☐ N.C.

<p>Compaginar vida familiar y laboral es un asunto privado de organización doméstica entre hombres y mujeres y de poco sirve que intervengan las instituciones</p> <p> <input type="radio"/> Más bien de acuerdo  <input type="radio"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo  <input type="radio"/> Más bien en desacuerdo  <input type="radio"/> N.S.  <input type="radio"/> N.C.         </p>	<p>En general, ¿con qué frecuencia, a menudo, algunas veces, raramente o nunca, habla o discute de asuntos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres con su...?</p> <p>Familia (padre, madre, cónyuge, pareja, hijos/as, etc.)</p> <p> <input type="radio"/> A menudo  <input type="radio"/> Algunas veces  <input type="radio"/> Raramente  <input type="radio"/> Nunca  <input type="radio"/> No procede  <input type="radio"/> N.S.  <input type="radio"/> N.C.         </p>
<p>Cuando un porcentaje elevado de mujeres comienza a acceder a una profesión, esta tiende a perder prestigio social</p> <p> <input type="radio"/> Más bien de acuerdo  <input type="radio"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo  <input type="radio"/> Más bien en desacuerdo  <input type="radio"/> N.S.  <input type="radio"/> N.C.         </p>	<p>Amigos y amigas</p> <p> <input type="radio"/> A menudo  <input type="radio"/> Algunas veces  <input type="radio"/> Raramente  <input type="radio"/> Nunca  <input type="radio"/> No procede  <input type="radio"/> N.S.  <input type="radio"/> N.C.         </p>

<p>Compañero/as de estudio o trabajo</p> <p> <input type="radio"/> A menudo  <input type="radio"/> Algunas veces  <input type="radio"/> Raramente  <input type="radio"/> Nunca  <input type="radio"/> No procede  <input type="radio"/> N.S.  <input type="radio"/> N.C.         </p>	<p>¿Y en qué medida está de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones, muy de acuerdo, bastante, poco o nada de acuerdo?</p> <p>La maternidad es la mayor satisfacción que una mujer puede tener</p> <p> <input type="radio"/> Muy de acuerdo  <input type="radio"/> Bastante de acuerdo  <input type="radio"/> Poco de acuerdo  <input type="radio"/> Muy en desacuerdo  <input type="radio"/> N.S.  <input type="radio"/> N.C.         </p>
<p>Ahora dígame si aprueba o desaprueba las siguientes conductas posibles.</p> <p>Que un hombre se acoja al permiso de paternidad de 16 semanas para cuidar a su hijo o hija</p> <p> <input type="radio"/> Aprueba  <input type="radio"/> Desaprueba  <input type="radio"/> N.S.  <input type="radio"/> N.C.         </p>	<p>Se critica más a una mujer con una vida sexual activa que a un hombre</p> <p> <input type="radio"/> Muy de acuerdo  <input type="radio"/> Bastante de acuerdo  <input type="radio"/> Poco de acuerdo  <input type="radio"/> Muy en desacuerdo  <input type="radio"/> N.S.  <input type="radio"/> N.C.         </p>

<p>La crítica a los chistes machistas es exagerada</p> <p> <input type="radio"/> Muy de acuerdo  <input type="radio"/> Bastante de acuerdo  <input type="radio"/> Poco de acuerdo  <input type="radio"/> Muy en desacuerdo  <input type="radio"/> N.S.  <input type="radio"/> N.C.         </p>	<p>En los últimos 12 meses, ¿ha presenciado o realizado alguna de las siguientes acciones?</p> <p>Presenció algún caso de discriminación sexual en el trabajo</p> <p> <input type="radio"/> Sí  <input type="radio"/> No  <input type="radio"/> No procede  <input type="radio"/> N.S.  <input type="radio"/> N.C.         </p>
<p>La mayor parte de la pornografía es machista</p> <p> <input type="radio"/> Muy de acuerdo  <input type="radio"/> Bastante de acuerdo  <input type="radio"/> Poco de acuerdo  <input type="radio"/> Muy en desacuerdo  <input type="radio"/> N.S.  <input type="radio"/> N.C.         </p>	<p>Escuchó comentarios sexistas por parte de amigos/as o familiares</p> <p> <input type="radio"/> Sí  <input type="radio"/> No  <input type="radio"/> No procede  <input type="radio"/> N.S.  <input type="radio"/> N.C.         </p>



Participó en una manifestación o protesta a favor de los derechos de las mujeres

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No procede
- ☐ N.S.
- ☐ N.C.

En una escala de 0 a 10 en la que 0 significa "nada feminista" y 10 "muy feminista", ¿en qué casilla se colocaría Ud.?

- ☐ 0 (nada feminista)
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ 8
- ☐ 9
- ☐ N.S.