

Igualdad de
Género
en el coaching



D2.2

Informe nacional España

Paquete de trabajo 2

Tarea 2.1, Tarea 2.2
Socio principal: Symplexis

Socio responsable
del informe nacional:



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

en colaboración con



FBCLM
Federación de Baloncesto
de Castilla-La Mancha



Co-funded by
the European Union

WWW.SHECOACH.EU

Cofinanciado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas. Proyecto:

101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023.

Información documental

Paquete de trabajo	2: Recomendaciones para los proveedores de formación y cualificaciones de entrenadores sobre la integración de las cuestiones de género en los cursos y planes de estudios de coaching
Tareas	2.1: Evaluación del nivel de conocimientos de los proveedores de formación y cualificación de entrenadores (de baloncesto) 2.2 Elaboración de un informe con recomendaciones para cubrir las lagunas de conocimiento sobre la integración de la perspectiva de género
Entregable	D2.2 Informes nacionales
Título (si es diferente del del entregable)	Informe nacional, España
Socio principal	Symplexis
Socio responsable del informe nacional	Universidad de Murcia (https://www.um.es) en colaboración con la Federación de Baloncesto de Castilla La Mancha (https://fbclm.net)
Nivel de difusión	Público
Resumen	<p>Este informe (D2.2) presenta los resultados de la investigación SheCOACH en España, llevada a cabo dentro del WP2 del proyecto, Tarea 2.1.: Evaluación del nivel de conocimientos de los proveedores de formación y cualificación de entrenadores de baloncesto: Evaluación del nivel de conocimiento de los proveedores de formación y cualificación de entrenadores (de baloncesto) y Tarea 2.2.: Elaboración de un informe con recomendaciones para abordar las lagunas de conocimiento sobre la integración de la perspectiva de género. La investigación primaria de SheCOACH se llevó a cabo en España entre el 28 de abril y el 9 de junio de 2024 e incluyó una encuesta en línea y entrevistas estructuradas dirigidas a: a) profesionales de federaciones nacionales o regionales de baloncesto y/u otros deportes, asociaciones y clubes deportivos; b) personal/educadores/profesionales de proveedores de formación de entrenadores (universidades, formación profesional, escuelas privadas, etc.). A través del cuestionario en línea se recogieron 53 respuestas. Además, la UMU y la FBCLM realizaron entrevistas con cinco partes interesadas/expertos en la materia. Las conclusiones del informe nacional sobre la igualdad de género en el coaching en España contribuirán al desarrollo de SheCOACH D.2.3: Informe con recomendaciones sobre medidas para abordar las lagunas de conocimiento sobre la integración de la perspectiva de género.</p>
Estado	Final
Versión(es) y fecha(s)	v.1.0: 11 de julio de 2024 v.0.2: 3 de julio de 2024 (borrador) v.0.1: 30 de junio de 2024 (borrador)
Citar como:	SheCOACH: Igualdad de Género en el Coaching - D2.2. Informe nacional, España (2024). Socio responsable: Universidad de Murcia en colaboración con la Federación de Baloncesto de Castilla La Mancha. Ref. Proyecto Número: 101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023. Página web: www.shecoach.eu



Todos los resultados públicos de SheCOACH están licenciados bajo la licencia pública Creative Commons Attribution - NonCommercial - ShareAlike 4.0 International, lo que permite remezclar, retocar y construir sobre la obra de forma no comercial, y distribuir obras derivadas sólo bajo la misma licencia siempre y cuando den crédito a SheCOACH por la creación original.

Contenido

Información documental	2
1. Breve descripción del proyecto SheCOACH	5
1.1 Periodo de aplicación y consorcio	5
1.2 Finalidad y objetivos del proyecto	5
1.3 Grupos de actividades, grupos destinatarios y principales resultados con indicadores clave de rendimiento (KPI)	6
2. Visión general de la investigación primaria de SheCOACH en España	8
2.1 Entrenadores de baloncesto en España	8
2.2 La investigación SheCOACH en España	10
3. Resultados de la encuesta en línea en España	12
3.1 Información demográfica	12
3.2 Conocimiento y sensibilización	13
3.3 Situación actual.....	14
3.4 Obstáculos y retos	20
3.5 Sugerencias y recomendaciones	23
3.6 Sección de lluvia de ideas (comentarios generales y respuestas seleccionadas)	25
3.7 Observaciones finales.....	28
4. Resultados de las entrevistas	30
4.1 Presentación de los participantes.....	30
4.2 Concienciación y comprensión:	30
4.3 Situación actual y prácticas existentes	31
4.4 Retos y obstáculos.....	32
4.5 Sugerencias y recomendaciones	33
4.6 Planes de futuro y mayor participación	35
4.7. Sección de lluvia de ideas (comentarios generales y respuestas seleccionadas)	36
5. Conclusiones finales y sugerencias a nivel nacional	38
6. Referencias	42

1. Breve descripción del proyecto SheCOACH

1.1 Periodo de ejecución y consorcio

SheCOACH: Gender Equality in Coaching es un **proyecto Erasmus Sport**, bajo el acuerdo número **101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023**, que se implementará en **Chipre, Grecia, Italia y España** desde el **02/01/2024** hasta el **30/10/2026** (34 meses de duración).

SheCOACH es una iniciativa multilateral en la que participan federaciones de baloncesto, asociaciones de entrenadores, organizaciones sin ánimo de lucro (ONG), una institución de Educación Superior y organizaciones expertas en el ámbito del entrenamiento deportivo y la educación deportiva. En concreto, el consorcio SheCOACH está formado por los siguientes 9 miembros de 7 países:

Coordinador del proyecto:

- 1) CYPRUS BASKETBALL FEDERATION (CBF), Chipre (basketball.org.cy)

Socios:

- 2) SYMPLEXIS, Grecia (symplexis.eu)
- 3) ASOCIACIÓN GRIEGA DE ENTRENADORES DE BALONCESTO (GBCA o SEPK), Grecia (sepk.gr)
- 4) UNIVERSIDAD DE MURCIA (UMU), España (um.es)
- 5) FEDERACION DE BALONCESTO DE CASTILLA LA MANCHA (FBCLM), España (fbclm.net)
- 6) L'ORMA SSD ARL, Italia (ormainternational.eu)
- 7) SPORT COACHING EUROPE (SCE), Malta (sportcoachingeurope.org)
- 8) RED EUROPEA DE EDUCACIÓN DEPORTIVA (ENSE), Austria (sporteducation.eu)
- 9) HIP - HUB FOR INNOVATION POLICY S.R.L, Rumanía (hubinno.eu).

1.2 Finalidad y objetivos del proyecto

SheCOACH es una iniciativa multilateral cuyo objetivo es **contribuir a la igualdad de género en el entrenamiento deportivo, promoviendo la participación de las mujeres en la formación de entrenadoras (de baloncesto)** en Grecia, Chipre, Italia y España.

Los objetivos de SheCOACH son los siguientes

- Mejorar la integración de los temas específicos de género en los planes de estudios y la formación de entrenadores deportivos.
 - "Mainstreaming" se refiere al proceso de incorporar el género o las cuestiones de género en los elementos centrales de los planes de estudios o de la enseñanza del entrenamiento deportivo;
 - El proyecto pretende hacer de las consideraciones de género una parte integral y esencial de la educación y formación general de los entrenadores deportivos, en lugar de tratarlas como componentes separados o marginados;

- SheCOACH quiere garantizar que las perspectivas, preocupaciones y cuestiones de género se aborden e integren de forma coherente en todo el plan de estudios o los programas educativos relacionados.
- Sensibilizar y capacitar a los proveedores de formación y cualificaciones de entrenadores para que incluyan elementos relacionados con el género en sus planes de estudios y sistemas.
- Sensibilizar a las autoridades educativas y/o deportivas nacionales/regionales/locales sobre el desarrollo/aplicación de políticas para la integración de la perspectiva de género en los sistemas de formación de entrenadores.
- Sensibilizar a clubes deportivos, academias y escuelas sobre las ventajas de incluir a mujeres como entrenadoras y promover la participación femenina, especialmente en deportes tradicionalmente "masculinos".
- Aumentar la participación de las mujeres en la formación de entrenadoras de baloncesto.

1.3 Grupos de actividades, grupos destinatarios y principales resultados con indicadores clave de rendimiento (KPI)

Los objetivos de SheCOACH se alcanzarán mediante la ejecución de los siguientes grupos de actividades:

- Recomendaciones para los proveedores de formación y cualificaciones de entrenadores sobre la integración de las cuestiones de género en los cursos y planes de estudios de coaching
- Programa en línea de desarrollo de capacidades para proveedores de formación y cualificaciones en materia de integración de la perspectiva de género
- Marco para la integración de la perspectiva de género en la formación de entrenadores
- Difusión y sensibilización.

Los principales grupos destinatarios del proyecto SheCOACH son:

- Federaciones nacionales/regionales de baloncesto (y otros deportes)
- Otros proveedores de formación para entrenadores (centros formativos, FPs, privados), incluidas asociaciones/federaciones de entrenadores.
- Asociaciones/federaciones de entrenadores
- Responsables políticos locales, regionales y nacionales del deporte (y la educación).

Además, el proyecto se dirige a: otros órganos de gobierno del deporte a todos los niveles; federaciones internacionales de baloncesto (y de otros deportes); clubes/academias/escuelas deportivas; redes de asociaciones deportivas, agentes, proveedores de educación a escala nacional/internacional; y el público en general.

Los principales resultados esperados de la ejecución del proyecto SheCOACH son los siguientes, que también reflejan los principales Indicadores Clave de Rendimiento (KPI) del proyecto:

- Alrededor de **80-100 empleados de proveedores de formación de formadores** con nuevos conocimientos sobre la integración de la perspectiva de género.
- Al menos **15 planes de estudios/programas de entrenamiento deportivo** que hayan incorporado cuestiones de género/nuevos módulos de igualdad de género.
- Al menos **50 autoridades educativas y deportivas nacionales/regionales/locales** concienciadas sobre la aplicación de políticas para la integración de la perspectiva de género en la formación de entrenadores.
- Al menos **130 miembros del personal, directivos y socios de clubes y academias deportivas** concienciados sobre las ventajas de incluir a mujeres como entrenadoras y de promover la participación femenina.
- Al menos **30.000 personas** gracias a acciones de difusión y sensibilización.

2. Visión general de la investigación primaria de SheCOACH en España

2.1 Entrenadores de baloncesto en España

2.1.1 Estadísticas y género en el entrenamiento

El entrenamiento de baloncesto en España refleja tendencias más amplias en el entrenamiento deportivo, con notables disparidades de género. Según la Federación Española de Baloncesto (FEB), en 2022 había aproximadamente 6.000 entrenadores de baloncesto con licencia federativa en España. Sin embargo, las mujeres sólo representan alrededor del 12% de esta cifra. Esta disparidad es común en los distintos niveles de entrenadores, desde el baloncesto de base hasta la liga profesional. En España, en 2022 se formaron un total de 737 entrenadoras frente a 1.780 entrenadores, lo que supone un incremento del 3,7% en el número de nuevas entrenadoras respecto al año anterior.

Según la página web de la FEB, en España, el número de licencias de baloncesto ha experimentado un aumento significativo, lo que refleja el crecimiento de este deporte en el país. En 2023, la Federación Española de Baloncesto (FEB) registró la cifra récord de 411.885 licencias, lo que supone un incremento del 9,2% respecto a las 377.108 licencias del año anterior. Este crecimiento incluye tanto la categoría masculina como la femenina, con 273.618 licencias masculinas y 138.267 femeninas, lo que supone un aumento de más de 7.500 participantes femeninas respecto al año anterior.

2.1.2 Entrenadoras en las ligas nacionales

En las ligas nacionales españolas, la presencia de mujeres entrenadoras sigue siendo limitada. En la temporada 2022-2023, la Liga Femenina Endesa (la principal liga de baloncesto femenino) sólo contaba con tres entrenadoras de un total de dieciséis equipos. Esto indica que, incluso en las ligas femeninas, los entrenadores masculinos ocupan predominantemente los puestos directivos.

2.1.3 Escuelas de entrenadores

Cómo llegar a ser entrenador de baloncesto en España

1. Cursos de coaching:

Federación Española de Baloncesto (FEB):

- Nivel 0: Fundamentos del entrenamiento de baloncesto.
- Nivel 1: Técnicas de entrenamiento de equipos juveniles y desarrollo de jugadores.
- Nivel 2: Estrategias avanzadas y acondicionamiento físico para equipos de nivel superior.
- Nivel 3: Entrenamiento de nivel profesional, que incluye liderazgo y tácticas avanzadas.

Atendiendo al nivel de formación, durante el año 2022 el número de mujeres entrenadoras formadas en España aumentó respecto al año anterior, siendo la proporción de aumento de mujeres entrenadoras en los diferentes niveles la siguiente: 4,8% en el nivel 0, 5,9% en el nivel 1, 4,1% en el nivel 2 y 4,6% en el nivel 3. Sin embargo, la representación de las mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de formación, pasando del 41,6% en el nivel 0, al 35,1% en el nivel 1, el 19,4% en el nivel 2 y el 15,6% en el nivel 3.

2. Cursos ofrecidos por las Comunidades Autónomas:

- Las federaciones regionales, como la Federación de Baloncesto de Castilla La Mancha (FBCLM), y las federaciones de baloncesto de otras Comunidades Autónomas ofrecen sus propios cursos para entrenadores, entre los que se incluyen:
 - o Cursos de iniciación: Abarcan las habilidades fundamentales de los entrenadores.
 - o Cursos avanzados: Centrados en técnicas y estrategia de juego para entrenadores experimentados.
 - o Cursos de especialización: Dirigidos a áreas específicas como el entrenamiento de jóvenes o la psicología deportiva.

Formaciones complementarias: Estas federaciones también ofrecen talleres de formación y desarrollo adicionales, seminarios y programas de educación continua para garantizar que los entrenadores se mantengan actualizados con las últimas tendencias y técnicas en el entrenamiento de baloncesto

A pesar de estos esfuerzos, la matrícula de mujeres en estos programas sigue siendo baja. La Secretaría General del Deporte informó de que, en 2023, solo el 20% de los participantes en cursos de certificación de entrenadores eran mujeres.

2.1.4 Perspectivas y campeonatos de desarrollo

España ha sido proactiva en la organización de campeonatos de desarrollo y programas de formación destinados a nutrir a los jóvenes talentos. Iniciativas como el Campeonato de España de Selecciones Autonómicas, así como el hecho de que cada Federación Autonómica organice su propio campeonato a nivel autonómico para clubes y selecciones provinciales en todas las categorías de sus equipos juveniles, han sido fundamentales para dar a conocer a jóvenes jugadores y entrenadores. Sin embargo, la participación de las entrenadoras en estos eventos es aún incipiente. Se están introduciendo programas dirigidos específicamente al desarrollo de las entrenadoras, como planes de tutoría y talleres, para salvar las distancias.

2.1.5 Entrenadoras españolas que trabajan en el extranjero

Las entrenadoras de baloncesto españolas han hecho grandes progresos en el ámbito deportivo internacional, llevando sus conocimientos y experiencia a varios países de todo el mundo. Su impacto en la comunidad baloncestística mundial es un testimonio del alto nivel de formación y desarrollo que reciben en España. Estas son algunas de las entrenadoras españolas más destacadas que trabajan en el extranjero:

Anna Montañana:

- País: Estados Unidos
- Cargo: Entrenador asistente
- Equipo: Long Island Nets de la NBA G League
- Antecedentes: Montañana es una pionera en el baloncesto femenino español. Fue una de las primeras entrenadoras en entrar a formar parte del cuerpo técnico de un equipo de la NBA G League, aportando su amplia experiencia como exjugadora y entrenadora profesional en España.

Irene San Román:

- País: Australia
- Cargo: Entrenadora jefe
- Equipo: Hobart Chargers (NBL1)
- Antecedentes: San Román pasó de jugar en las mejores ligas españolas a entrenar en Australia, donde ha desempeñado un papel decisivo en el desarrollo del talento local y ha aportado una perspectiva de entrenadora europea a la liga NBL1.

Laura Nicholls:

- País: Turquía
- Cargo: Entrenador asistente
- Equipo: Fenerbahçe Baloncesto Femenino
- Antecedentes: Nicholls, exjugadora de la selección española, se dedicó a entrenar después de su carrera como jugadora. Su transición como entrenadora en un club turco de primer nivel ha estado marcada por su énfasis en las estrategias defensivas y el desarrollo de jugadoras.

2.2 La investigación SheCOACH en España

La investigación SheCOACH en España se llevó a cabo en el marco del Paquete de Trabajo 2 del proyecto, Tarea 2.1: Evaluación del nivel de conocimientos de los proveedores de formación y cualificación (de entrenadores de baloncesto): Evaluación del nivel de conocimientos de los proveedores de formación y cualificaciones de entrenadores (de baloncesto): Elaboración de un informe con recomendaciones para colmar las lagunas de conocimiento sobre la integración de la perspectiva de género.

El WP2 de SheCOACH: Recomendaciones para los proveedores de formación y cualificaciones de entrenadores sobre la integración de las cuestiones de género en los cursos y planes de estudios de coaching, se ha centrado en la investigación primaria¹ en forma de encuesta en línea y entrevistas estructuradas realizadas en Chipre, Grecia, Italia y España, dirigidas a:

- Al menos 200 empleados/profesionales (un mínimo de 50 por país) de federaciones nacionales/regionales de baloncesto y/u otros deportes y proveedores de formación de entrenadores (universidades, formación profesional, privados) [encuesta online].
- Al menos 20 directivos (un mínimo de 5 por país) de federaciones nacionales/regionales de baloncesto y/u otros deportes y proveedores de formación de entrenadores (enseñanza superior, formación profesional, privada) [entrevistas estructuradas].

El objetivo de la tarea 2.1 era evaluar en todos los países mencionados el grado de conocimiento y las deficiencias entre los proveedores de formación y cualificaciones del entrenamiento deportivo en relación con la igualdad de género en el coaching y la integración de las cuestiones de género en los cursos y planes de estudios de entrenador.

El objetivo de la tarea 2.2 es la elaboración de un informe (publicación electrónica) que resuma los principales resultados de la investigación en los 4 países y que ofrezca recomendaciones sobre las políticas y medidas que deben adoptar los proveedores de formación y cualificaciones de entrenadores (de baloncesto) para abordar las lagunas en materia de sensibilización y conocimientos para la integración de la perspectiva de género en los cursos/programas y planes de estudios de entrenadores.

Como líder del WP2, Symplexis desarrolló directrices de investigación (D2.1) en colaboración con todos los socios del proyecto. Estas directrices incluían orientaciones para la realización de la encuesta en línea SheCOACH y preguntas para las entrevistas individuales. La investigación primaria de SheCOACH ha sido aprobada por el Comité de Ética de la Universidad de Murcia (España).

La investigación primaria en línea SheCOACH se llevó a cabo en España entre el 28 de abril y el 9 de junio de 2024. El cuestionario titulado "Gender Equality in Coaching and Mainstreaming Gender Issues in Coaching Courses Curricula" o Igualdad de género en el coaching e integración de las cuestiones de género en los cursos de coaching Planes de estudios fue traducido y adaptado al español y posteriormente publicado a través de Google Forms.

La encuesta iba dirigida a: a) personal/profesionales de federaciones nacionales/regionales de baloncesto y/u otros deportes C clubes deportivos; b) personal/educadores/profesionales de proveedores de formación de entrenadores (universidades, formación profesional, colegios privados, etc.).

La encuesta en línea constaba de ocho secciones, con 21 preguntas (la mayoría de opción múltiple y algunas opcionales) y requería aproximadamente entre 7 y 9 minutos para completarla. Los encuestados tenían la opción de rellenar el cuestionario de forma anónima o facilitar su dirección de correo electrónico para recibir información actualizada sobre el proyecto. En todos los casos, las respuestas fueron confidenciales y anónimas.

El cuestionario se distribuyó por correo electrónico a todos los miembros de la Federación de Baloncesto de Castilla La Mancha y a través de la red de la Universidad de Murcia. En total, se recogieron 53 respuestas.

Además, la UMU y la FBCLM realizaron entrevistas con 5 partes interesadas relevantes entre el 20 de mayo y el 6 de junio de 2024. Las preguntas de la entrevista estructurada de SheCOACH siguieron los temas utilizados para los cuestionarios, con el objetivo de permitir a los participantes reflexionar sobre sus experiencias reales, proporcionar una visión del fenómeno de la igualdad de género en el coaching y debatir ideas y formas eficaces de integrar la igualdad de género en los programas de coaching y los marcos educativos.

En las páginas siguientes se presentan los resultados de la investigación primaria (encuesta y entrevistas en línea).

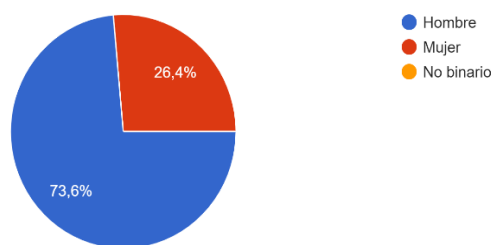
3. Resultados de la encuesta en línea en España

Igualdad de género en el coaching e integración de las cuestiones de género en los cursos y planes de estudios de coaching

3.1 Información demográfica

En la encuesta en línea SheCOACH realizada en España, la mayoría de los 53 participantes fueron hombres (73,6%, 39 participantes), mientras que el 26,4% (14 participantes) eran mujeres. Ninguna persona no binaria respondió a la encuesta.

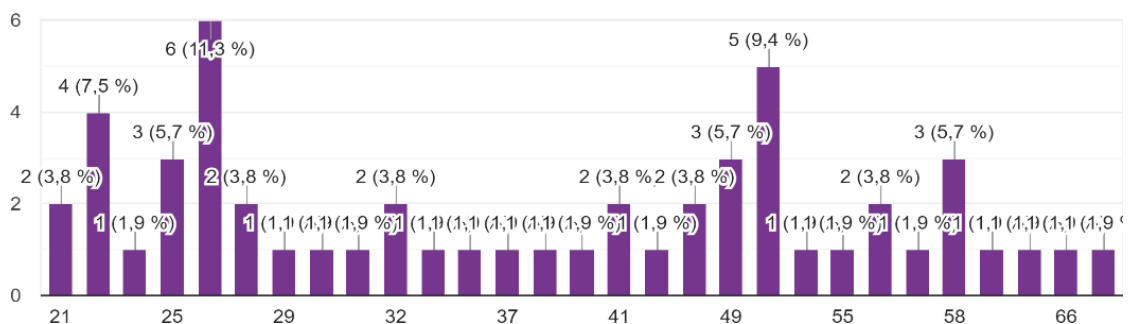
1. Género:
53 respuestas



Las edades de los 53 participantes oscilaban entre los 21 y los 69 años, con una media de unos 40 años y una mediana de 38 años. La media de edad representa la edad media de todos los encuestados, mientras que la mediana indica que la mitad de los participantes son menores de 38 años y la otra mitad mayores. Estas medidas sugieren una distribución por edades relativamente equilibrada, con un ligero sesgo hacia edades más avanzadas. La diversidad de edades, que abarca desde los 20 hasta los 60 años, indica una representación equilibrada de los distintos grupos de edad de la población.

2. Edad (indique su edad en número):

53 respuestas



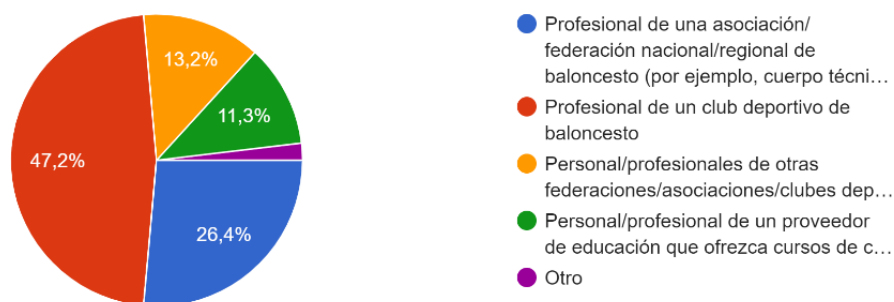
La mayoría de los encuestados fueron profesionales de clubes deportivos de baloncesto, el 47,2% (25 participantes). Otro 26,4% (14 participantes) eran profesionales de asociaciones/federaciones nacionales o regionales de baloncesto, incluido personal técnico, administrativo y directivo.

Además, el 11,3% (6 participantes) eran personal/profesionales de proveedores educativos que ofrecen cursos de entrenamiento, como universidades, centros de formación profesional, colegios e instituciones privadas, incluidos miembros del profesorado, entrenadores/instructores y personal administrativo. También hubo un 13,2% (7 encuestados) que fueron personal/profesionales de otras federaciones/asociaciones/clubes deportivos (no de baloncesto). Por último, el 1,9% (1 participantes) seleccionó "Otros".

Esta distribución pone de relieve el predominio de los profesionales relacionados con el baloncesto en la encuesta, con una amplia gama de funciones que contribuyen al desarrollo del baloncesto a diferentes niveles y en diversos entornos

3. Profesión/rol/posición:

53 respuestas

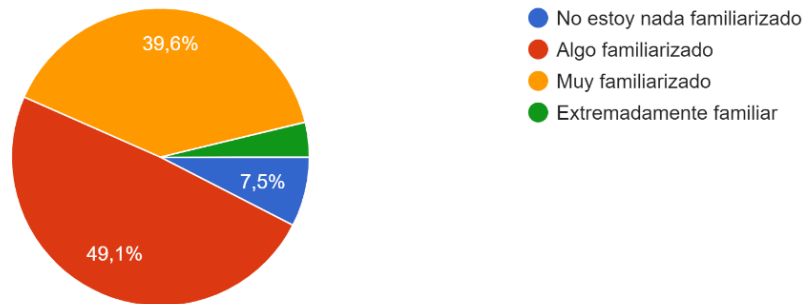


3.2 Conocimientos y sensibilización

3.2.1 Familiaridad con el concepto de igualdad de género en el coaching

En cuanto a la familiaridad con el concepto de igualdad de género en la formación de entrenadores, el 49,1% de los encuestados afirmó estar algo familiarizado con el concepto. Una parte significativa, el 39,6%, indicó estar muy familiarizada con él. Mientras tanto, el 7,5% de los participantes declararon no estar familiarizados con el concepto en absoluto, y el 3,8% se describieron a sí mismos como extremadamente familiarizados. Esta distribución sugiere un nivel variable de conocimiento entre los encuestados, con la mayoría teniendo al menos cierta comprensión de la igualdad de género en la formación de entrenadores.

4. ¿Está familiarizado con el concepto de igualdad de género en la formación de entrenadores/as?
53 respuestas

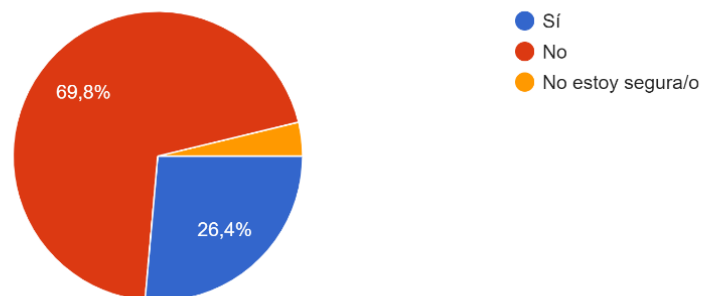


3.2.2 Formación o educación formal sobre igualdad de género en el coaching

Cuando se les preguntó acerca de la formación o educación formal sobre la igualdad de género en el coaching, el 26,4% de los encuestados indicaron que habían asistido a un curso, seminario o formación relacionados con la igualdad de género, específicamente en la formación de entrenadores. Sin embargo, una mayoría del 69,8% informó de que no había participado en dicha formación, y el 3,8% no estaba seguro. Esto sugiere que, aunque una minoría notable ha recibido educación formal sobre este tema, sigue habiendo una proporción significativa que no ha participado en la formación sobre igualdad de género en el contexto del coaching.

5. ¿Ha asistido a algún curso/seminario/formación relacionado con la igualdad de género y, en concreto, con la igualdad de género en la formación de entrenadores/as?

53 respuestas



3.3 Situación actual

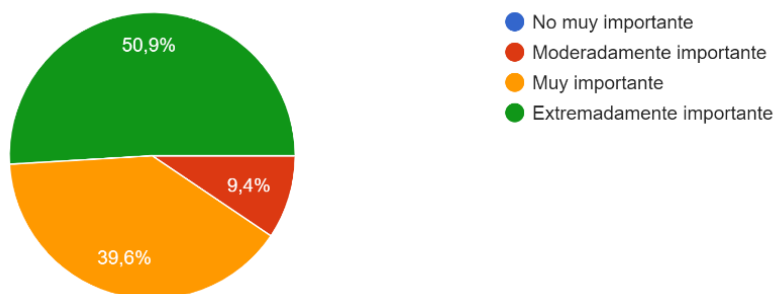
3.3.1 La importancia de promover la igualdad de género en el entrenamiento de baloncesto

Estas respuestas ilustran un claro espectro de opiniones sobre la importancia de promover la igualdad de género en el coaching. Mientras que ningún encuestado lo consideró "poco importante" y el 9,4% lo consideró "moderadamente importante", una mayoría significativa, compuesta por el 39,6% que lo calificó de "muy importante" y el 50,9% que lo calificó de

"extremadamente importante", destaca colectivamente la naturaleza crítica de la igualdad de género en el coaching.

6. ¿Qué importancia crees que tiene promover la igualdad de género en la formación de entrenadoras/es?

53 respuestas



Este consenso subraya el fuerte compromiso de los participantes para lograr la equidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades en la profesión de entrenador, especialmente en el baloncesto. Los resultados ponen de relieve una mayor concienciación y defensa para abordar las disparidades de género, apoyar la diversidad y fomentar entornos en los que todas las personas, independientemente de su género, puedan prosperar y contribuir por igual.

El énfasis en la igualdad de género en el entrenamiento abarca varias dimensiones, como la igualdad de oportunidades, los mecanismos de apoyo, la representación y la lucha contra los prejuicios y los estereotipos. Estos aspectos son fundamentales no sólo para el progreso de la profesión de entrenador, sino también para promover valores sociales más amplios de justicia e igualdad en el deporte y fuera de él.

3.3.2 La importancia de integrar las cuestiones de género en los cursos y planes de estudios de coaching

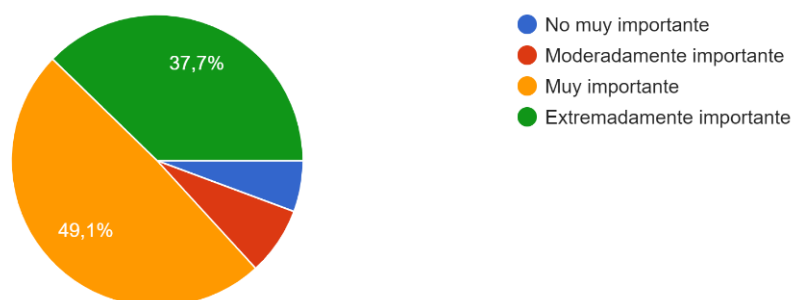
Estas respuestas muestran un espectro de opiniones sobre la integración de las cuestiones de género en la formación de entrenadores. Mientras que el 49,1% lo consideró "muy importante" y el 37,7% "extremadamente importante", una minoría lo vio como "moderadamente importante" (7,5%) o "poco importante" (5,7%).

Estos datos ponen de relieve que una mayoría sustancial (86,8%) daba prioridad a la inclusión de temas relacionados con el género en los planes de estudios de entrenadores. Refleja un creciente reconocimiento entre los encuestados de la necesidad de abordar sistemáticamente las cuestiones de género en la formación de coaching. Este énfasis se alinea con los esfuerzos para fomentar la inclusión, promover la equidad de género y dotar a los entrenadores de habilidades para navegar con eficacia las diversas dinámicas de género.

La integración de las cuestiones de género en la formación de entrenadores no sólo mejora la calidad de los entrenadores, sino que también contribuye a objetivos sociales más amplios de igualdad e inclusión en el deporte y fuera de él.

7. ¿Qué importancia crees que tiene integrar las cuestiones de género en los cursos y planes de formación de entrenadores/as?

53 respuestas



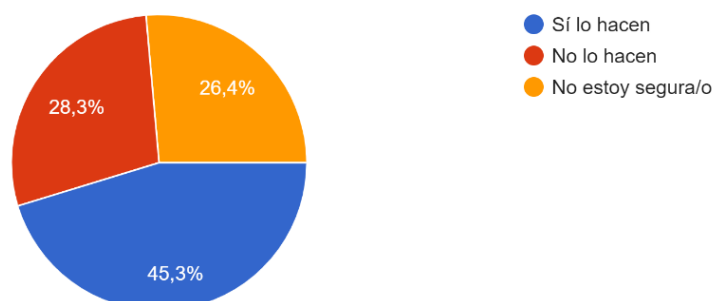
3.3.3 Evaluar la promoción de la igualdad de género en el entrenamiento en España por parte de las asociaciones/ federaciones/ clubes deportivos, etc.

Estas respuestas reflejan la presencia y el conocimiento de planes o políticas de igualdad de género en las asociaciones, federaciones, clubes o centros educativos deportivos españoles. Una parte significativa (45,3%) confirmó su existencia, mientras que el 26,4% no estaba seguro de si su organización cuenta con un plan o política de igualdad de género. Además, el 28,3% indicó la ausencia de dichos planes o políticas.

Estos resultados sugieren un panorama heterogéneo en la aplicación y la concienciación de las iniciativas de igualdad de género en los sectores deportivo y educativo españoles. Las organizaciones con planes establecidos desempeñan un papel decisivo en el fomento de entornos inclusivos y en la promoción de la igualdad de género en el entrenamiento y en contextos deportivos más amplios.

8. ¿Cree que las asociaciones/ federaciones/ clubes deportivos de ESPAÑA promueven la igualdad de género en el entrenamiento?

53 respuestas

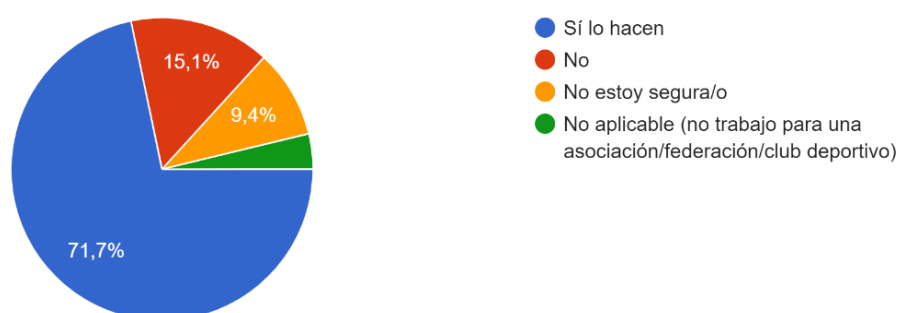


3.3.4 La promoción de la igualdad de género en el entrenamiento por parte de asociaciones/federaciones/clubes, etc.

Estas respuestas revelan la postura de las organizaciones deportivas españolas respecto a la promoción de la igualdad de género en el entrenamiento. Una mayoría significativa (71,7%) indicó que su asociación/federación/club promueve la igualdad de género. Por el contrario, el 15,1% no realizaba dicha promoción, mientras que el 9,4% expresó incertidumbre, y el 3,8% afirmó que la pregunta no le es aplicable, ya que no trabaja en una asociación/federación/club deportivo.

9. ¿Promueve su asociación/federación/club, etc. la igualdad de género en el entrenamiento?

53 respuestas



Estos datos ponen de relieve los diversos enfoques y compromisos de las organizaciones del baloncesto español para fomentar la igualdad de género en el entrenamiento. Las que promueven activamente la igualdad de género desempeñan un papel crucial en el fomento de la inclusión, la diversidad y la igualdad de oportunidades en el entrenamiento, en consonancia con los objetivos sociales más amplios de equidad en el sector del deporte.

A las personas que respondieron "sí" o incluso "no estoy seguro" se les pidió -opcionalmente- que dieran más detalles, y del resumen de sus respuestas se desprenden algunas observaciones:

- Algunos señalaron que se hacían esfuerzos para ofrecer horarios de entrenamiento iguales independientemente del género y para animar a todos los jugadores a convertirse en entrenadores.
- En el boxeo, la participación femenina va en aumento, ya que no sólo las atletas son mujeres, sino también las entrenadoras.
- Algunos informaron de que sus organizaciones promueven la igualdad en todos los aspectos.
- Ha habido iniciativas para ofrecer cursos a jugadores, entrenadores y familias de los clubes.
- Muchas organizaciones promueven la participación en todas las actividades sin discriminación de género.
- Algunos clubes organizan charlas sobre la igualdad de género en el Día Internacional de la Mujer.

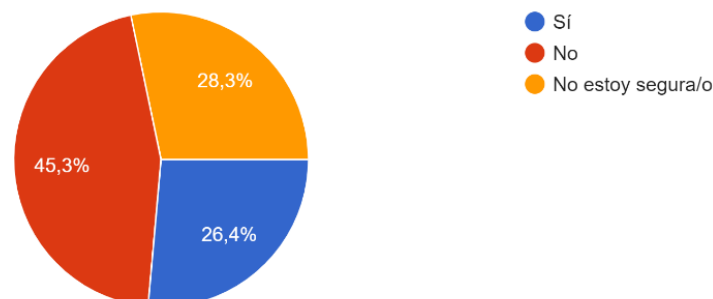
- Algunas federaciones cuentan con departamentos dedicados a la igualdad de género, integrándola de forma natural en su funcionamiento.
- Aunque se hacen esfuerzos generales, algunos creen que se podría hacer más mediante acciones educativas para todos los implicados en la educación deportiva.
- La igualdad de oportunidades y salarios se basa en las cualificaciones, no en el género.
- En los equipos se hace hincapié en la igualdad de condiciones, centrándose en el mérito y el esfuerzo en cada contexto específico, reconociendo los diferentes papeles sociales de hombres y mujeres.
- Se concede la misma importancia a los equipos masculinos que a los femeninos, con el apoyo de las autoridades superiores tanto a los entrenadores masculinos como a los femeninos.
- Algunos clubes obligan a que haya el mismo número de entrenadores masculinos y femeninos.
- En algunos clubes, todos los equipos entrenan en las mismas condiciones, independientemente del sexo.
- Tanto los entrenadores como las entrenadoras tienen el mismo acceso a los recursos y al apoyo.
- Se ofrecen cursos de formación gratuitos específicos para mujeres.

A la pregunta "¿Dispone su federación/asociación/club deportivo o centro educativo de un plan o política de igualdad de género? Una parte significativa (45,3%) indicó la ausencia de tales planes o políticas, mientras que el 26,4% confirmó su existencia. Además, el 28,3% no estuvo seguro de si su organización cuenta con un plan o una política de igualdad de género.

Estos resultados sugieren un panorama heterogéneo en la aplicación y el conocimiento de las iniciativas de igualdad de género en los sectores deportivo y educativo españoles. Las organizaciones con planes establecidos desempeñan un papel decisivo en el fomento de entornos inclusivos y en la promoción de la igualdad de género en el entrenamiento y en contextos deportivos más amplios.

10. ¿Dispone su federación/asociación/club deportivo o centro educativo de un plan o política de igualdad de género?

53 respuestas



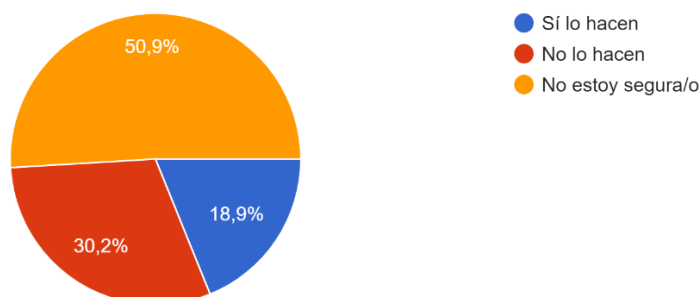
3.3.5 Evaluar la integración de las cuestiones de género en los actuales cursos y planes de estudios de coaching en España

Estas respuestas indican distintas percepciones sobre si los actuales cursos y planes de estudios de entrenadores en España abordan adecuadamente las cuestiones de género. Una minoría (18,9%) creía que sí, mientras que un segmento mayor (30,2%) pensaba que no. Una mayoría significativa (50,9%) expresa incertidumbre al respecto.

Estos resultados subrayan la necesidad de mejorar la integración de los temas de género en la formación de entrenadores en España. Abordar esta carencia podría mejorar la inclusividad, promover la igualdad de género y dotar a los entrenadores de los conocimientos y habilidades necesarios para desenvolverse con eficacia en dinámicas de género diversas en entornos deportivos y de entrenamiento.

11. ¿Cree que los actuales cursos y planes de estudios de coaching en ESPAÑA abordan adecuadamente las cuestiones de género en general?

53 respuestas



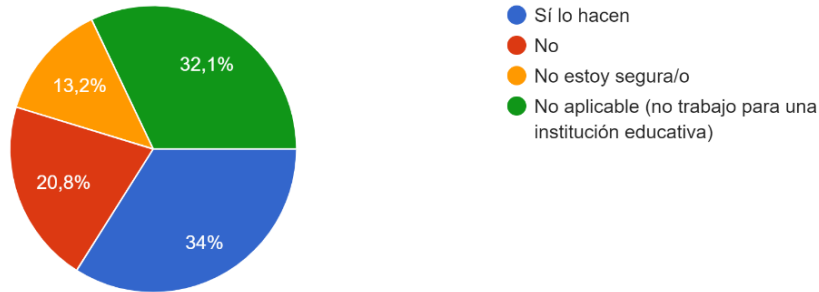
3.3.6 Integración de las cuestiones de género en los cursos y programas de formación existentes

Estas respuestas ponen de relieve las prácticas de integración de los temas relacionados con el género en los cursos y planes de estudio existentes en los centros de enseñanza. Un notable 34% confirma que su institución educativa incorpora temas relacionados con el género. Por el contrario, el 20,8% indica que su institución no integra dichos temas, mientras que el 13,2% no está seguro. Además, el 32,1% afirmó que la pregunta no es aplicable en su caso, ya que no trabaja en un centro de enseñanza.

Estos resultados sugieren la existencia de diversos enfoques a la hora de abordar las cuestiones de género en los centros educativos españoles. Las instituciones que integran temas relacionados con el género contribuyen a fomentar entornos de aprendizaje integradores y a preparar a los estudiantes para comprender y abordar eficazmente las dinámicas de género en sus respectivos campos.

12. ¿Integra su institución educativa las cuestiones relacionadas con el género en los cursos y planes de estudio existentes?

53 respuestas



A las personas que respondieron "sí" o incluso "no estoy seguro" se les pidió -opcionalmente- que dieran más detalles, y a continuación se ofrecen algunas respuestas indicativas:

- Los programas de formación siempre han estado abiertos a todos los géneros, garantizando la inclusión desde el principio.
- El Plan de Salud y Tutoría incluye talleres que abordan cuestiones de género, y el currículo LOMCE de Educación Física incorpora Conocimientos Básicos (bloques A y D) y criterios de evaluación específicos relacionados con el género.
- Los temas relacionados con el género se abordan ocasionalmente en algunos módulos o asignaturas del plan de estudios.
- En el último ciclo del nivel intermedio, se incluye en el plan de estudios el módulo MED-C 205 Género y deporte. Este módulo está diseñado para animar a los estudiantes a reflexionar sobre las desigualdades de género existentes y aplicar estrategias de intervención adecuadas.

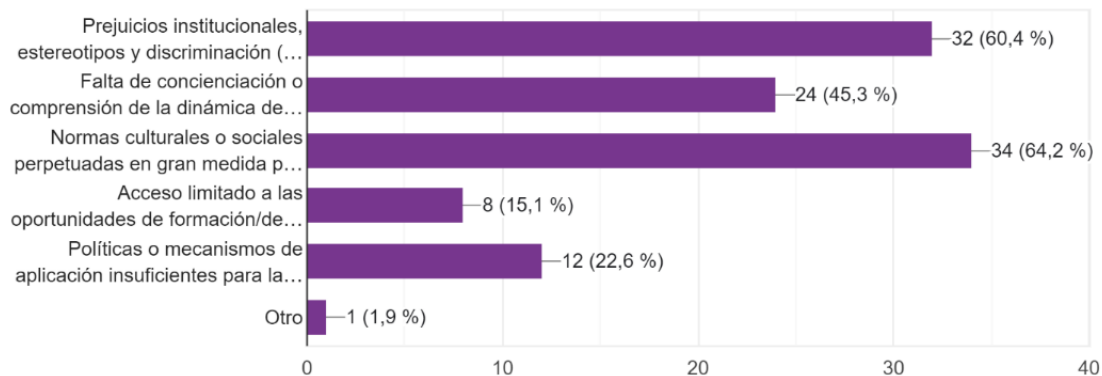
3.4 Obstáculos y retos

3.4.1 Las principales barreras a la igualdad de género en la profesión de entrenador en España

Estas respuestas ponen de relieve varias barreras clave que se perciben como un obstáculo para la igualdad de género en la formación de entrenadores en España. La mayoría de los encuestados señalaron como obstáculos importantes los prejuicios institucionales, los estereotipos y la discriminación (60,4%), así como las normas culturales o sociales que perpetúan la desigualdad (64,2%). Además, una parte sustancial señaló la falta de concienciación o comprensión de las dinámicas de género (45,3%), el acceso limitado a las oportunidades de formación (15,1%), las políticas inadecuadas de igualdad de género o los mecanismos de aplicación (22,6%), y un porcentaje menor mencionó otros retos no especificados (1,9%) como factores contribuyentes.

13. ¿Cuáles cree que son los principales obstáculos a la igualdad de género en la profesión de entrenador en ESPAÑA? [Se permiten respuestas múltiples].

53 respuestas



3.4.2. Principales retos y barreras para la integración de las cuestiones de género en los cursos/currículos de coaching existentes en España

Un importante 43,4% de los encuestados citó la falta de concienciación o comprensión como un obstáculo clave. También se destacaron los prejuicios institucionales y los estereotipos, que en un 43,4% se identificaron como obstáculos importantes.

La ausencia de iniciativas relevantes fue señalada por el 39,6% de los encuestados, lo que indica una percepción de falta de esfuerzos proactivos para integrar las cuestiones de género en los programas existentes.

El 32,1% de los encuestados expresó su preocupación por la escasa experiencia de los instructores, lo que refleja la incertidumbre sobre la preparación de los educadores para abordar eficazmente los temas relacionados con el género.

El 18,9% de los encuestados mencionan las reticencias administrativas, señalando los retos burocráticos y las dificultades asociadas que obstaculizan los esfuerzos para actualizar los planes de estudios de forma eficaz.

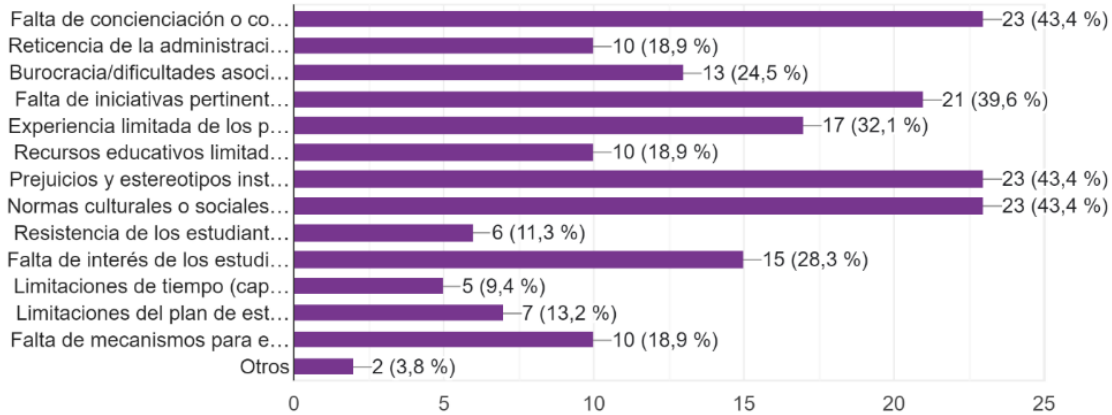
El 18,9% de los encuestados señala la escasez de recursos educativos, lo que pone de relieve las dificultades para acceder a materiales y apoyo para la enseñanza de contenidos relacionados con el género.

Otros obstáculos mencionados son la resistencia de los alumnos (11,3%), el desinterés de los estudiantes (28,3%), las limitaciones de tiempo (9,4%), las limitaciones del plan de estudios (13,2%) y la falta de mecanismos de aplicación (18,9%).

Por último, el 3,8% mencionó otros retos no especificados, lo que indica otros obstáculos matizados percibidos por una minoría de encuestados.

14. ¿Cuáles cree que son los principales obstáculos para integrar las cuestiones de género en los cursos/programas de formación existentes en ESPAÑA? [Se permiten respuestas múltiples].

53 respuestas

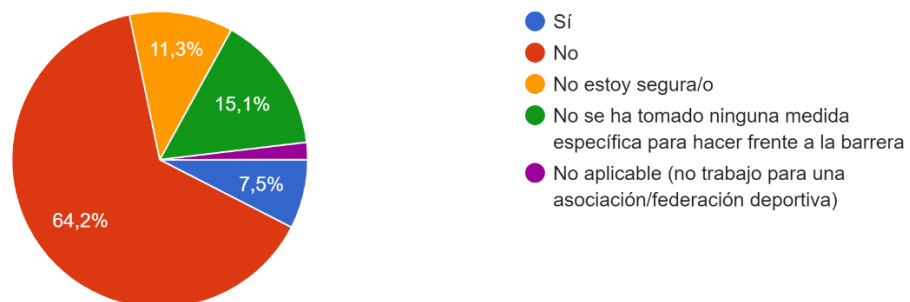


3.4.3 Retos o barreras específicos en la promoción de la igualdad de género en el entrenamiento dentro de las asociaciones/federaciones/clubes deportivos - principalmente de baloncesto-

La mayoría de los encuestados (64,2%) indicaron que no habían encontrado retos o barreras específicas a la hora de promover la igualdad de género en sus respectivas organizaciones. Sin embargo, una proporción menor (7,5%) declaró haber experimentado tales retos, mientras que el 11,3% no estaba seguro. Además, el 15,1% señaló que no se habían tomado medidas específicas para hacer frente a estos obstáculos, lo que pone de manifiesto una posible laguna en las iniciativas proactivas de algunas organizaciones. Una minoría (1,9%) declaró que la pregunta no era aplicable en su caso.

15. ¿Ha encontrado algún reto u obstáculo específico a la hora de promover la igualdad de género en el entrenamiento dentro de su asociación/federación/club deportivo?

53 respuestas



A las personas que respondieron afirmativamente se les pidió que describieran brevemente los retos a los que se enfrentaban. Las respuestas incluyen las siguientes observaciones:

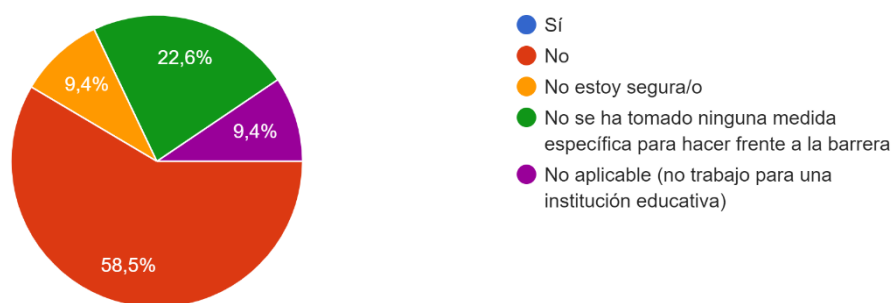
- Algunas señalaron la devaluación del rendimiento, el esfuerzo y la importancia a la hora de representar al club, lo que indica una falta de reconocimiento y apoyo a las deportistas.
- Una simple afirmación "Sí", que sugiere el reconocimiento de los retos existentes sin más detalles.
- El baloncesto femenino suele considerarse inferior al masculino, relegando a las jugadoras y entrenadoras a un segundo plano.

3.4.4 Desafíos o barreras específicos a la integración de cuestiones relacionadas con el género para promover la igualdad de género en el entrenamiento dentro de las instituciones educativas

La mayoría de los encuestados (56,6%) indicaron que no han encontrado retos o barreras específicos a la hora de integrar las cuestiones relacionadas con el género para promover la igualdad de género en los centros educativos. Curiosamente, ninguno de los encuestados (0%) declaró haber experimentado tales retos directamente. Sin embargo, el 9,4% no estaba seguro de la presencia de tales barreras. Además, el 22,6% señaló que no se habían tomado medidas específicas para abordar estas barreras, lo que apunta a una posible laguna en las iniciativas proactivas. Otro 9,4% declaró que la pregunta no era aplicable a ellos, ya que no trabajan para una institución educativa.

16. ¿Ha encontrado algún reto u obstáculo específico en su intento de integrar las cuestiones relacionadas con el género para promover la igualdad...ción de entrenadoras/es dentro de su institución?

53 respuestas



3.5 Sugerencias y recomendaciones

3.5.1 Estrategias o métodos que podrían utilizar las asociaciones/federaciones/clubes deportivos, etc. para promover la igualdad de género en el entrenamiento en España.

Estos resultados ponen de relieve los diversos métodos percibidos como eficaces para promover la igualdad de género en la profesión del coaching en España. Las estrategias más respaldadas fueron el establecimiento de objetivos claros para la diversidad y la inclusión (47,2%) y el

desarrollo de políticas de igualdad de género (43,4%), subrayan la importancia de los enfoques estructurados y estratégicos.

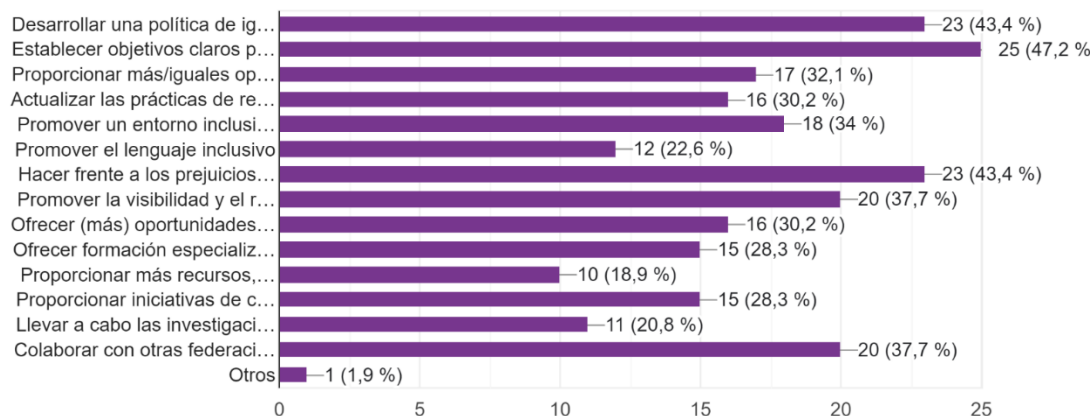
Abordar los prejuicios y estereotipos de género (43,4%) y promover la visibilidad y el reconocimiento (37,7%) también se consideraron medidas fundamentales. Estos enfoques se alineaban con los objetivos más amplios de fomentar un entorno inclusivo y solidario, en los que hace hincapié el 35% de los encuestados.

Por el contrario, estrategias como proporcionar más recursos, financiación y apoyo (18,9%) y promover el lenguaje inclusivo (22,6%) recibieron menos énfasis, pero siguen siendo reconocidas como importantes.

El consenso entre los encuestados sugiere que es necesario un enfoque multifacético para promover eficazmente la igualdad de género en el entrenamiento, combinando el desarrollo de políticas, objetivos estratégicos, prácticas inclusivas y esfuerzos de colaboración. Estas ideas pueden guiar a las asociaciones, federaciones y clubes deportivos españoles hacia la creación de un entorno de entrenamiento más equitativo e inclusivo.

17. ¿Cuáles de las siguientes estrategias o métodos podrían utilizar las asociaciones/federaciones/clubes deportivos, etc...iento en ESPAÑA? (se admiten varias respuestas)

53 respuestas



3.5.2 Temas específicos relacionados con el género que deberían incluirse en los cursos y planes de estudios de coaching

La mayoría de los encuestados (56,6%) destacaron la importancia de abordar los prejuicios y estereotipos de género, lo que indica un reconocimiento generalizado de su impacto en la profesión de entrenador. Los temas relacionados con las barreras, los retos y las desigualdades sistémicas también fueron destacados por el 50,9% de los encuestados, lo que apunta a la necesidad de una comprensión global de las cuestiones estructurales que afectan a la igualdad de género en el coaching.

La conciliación de la vida laboral y familiar (45,3%) y la discriminación y el acoso por razón de género (37,7%) también se identificaron como temas cruciales, lo que refleja la importancia de abordar los retos prácticos y sociales a los que se enfrentan los entrenadores. La inclusión de la

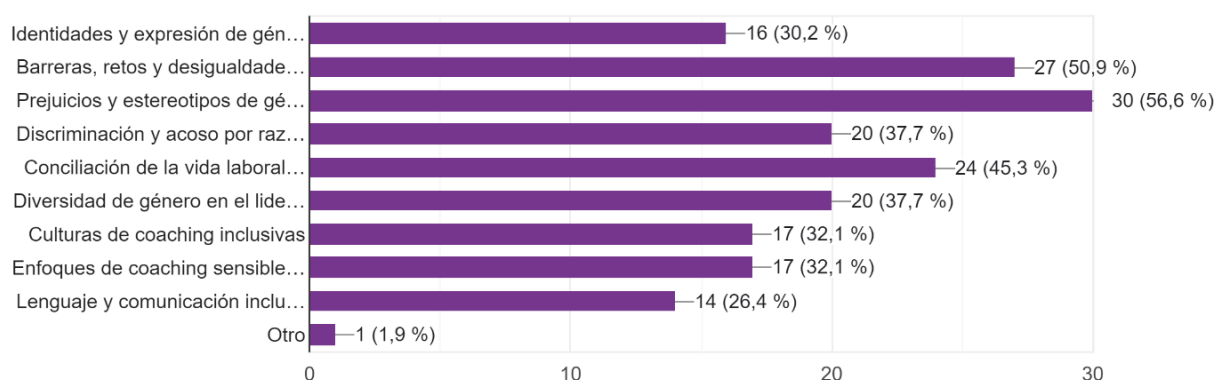
diversidad de género en el liderazgo (37,7%) subraya la necesidad de una representación diversa y de oportunidades equitativas dentro de los roles de liderazgo en los entrenadores.

Otros temas importantes fueron las culturas de formación del entrenador inclusivas y los enfoques de formaciones sensibles al género, señalados por el 32,1% de los encuestados, y el lenguaje y la comunicación inclusivos, citados por el 26,4%. Estos resultados sugieren un amplio consenso sobre la importancia de crear un entorno inclusivo y de apoyo a través de la educación y la formación.

La identificación de estos temas pone de relieve la necesidad de programas de formación completos y polifacéticos que aborden diversos aspectos de la igualdad de género. Al incorporar estos temas en los cursos de formación de entrenadores, las instituciones educativas y las organizaciones deportivas pueden equipar mejor a los entrenadores para que fomenten la inclusividad, desafíen los estereotipos y promuevan la igualdad de género dentro de la profesión de entrenador.

18. ¿Qué temas específicos relacionados con el género cree que deberían incluirse en los cursos y planes de formación de entrenadoras/es? (son posibles múltiples respuestas)

53 respuestas



3.6 Sección de lluvia de ideas (comentarios generales y respuestas seleccionadas)

La parte final de la encuesta consistió en un ejercicio de lluvia de ideas en el que se pedía a los participantes que completaran las siguientes frases con sus pensamientos inmediatos

- Mujeres en el coaching/entrenadoras _____
- Igualdad de género en coaching _____

A continuación, se resumen los puntos principales de las respuestas, incorporando algunas citas directas para mayor claridad y contexto.

A) Las respuestas ofrecen diversas perspectivas sobre las mujeres entrenadoras, que reflejan sus funciones, retos y percepciones sociales:

- Representación numérica: Las respuestas destacaron que hay relativamente pocas mujeres entrenadoras en comparación con los hombres.
- Igualdad y validación: Muchas respuestas afirmaron que las mujeres entrenadoras son igual de válidas y capaces que sus homólogos masculinos.
- Detallistas y profesionales: Se observó que las mujeres entrenadoras son detallistas y profesionales en su planificación y métodos de entrenamiento.
- Empoderamiento y liderazgo: Las mujeres entrenadoras fueron vistas como líderes empoderadas cada vez más visibles y necesarias en sus respectivos campos.
- Oportunidades profesionales: Hubo consenso en que las mujeres entrenadoras merecen más oportunidades y visibilidad en todos los niveles del deporte.
- Reconocimiento y empatía: Algunas respuestas destacaban que las mujeres entrenadoras aportan inteligencia emocional y empatía a las funciones de coaching.
- Retos y percepciones: Se reconoció que las mujeres entrenadoras se enfrentan a retos, como los estereotipos sociales y las oportunidades limitadas.
- Defensa y transmisión: Las mujeres entrenadoras eran vistas como defensoras y transmisoras de valores en el deporte, capaces de dirigir equipos profesionales de alto nivel.
- Petición de apoyo: Se pedía una promoción más activa de las mujeres entrenadoras, empezando desde la base para garantizar la igualdad de representación en el deporte.
- Fortalezas únicas: Las mujeres entrenadoras eran reconocidas por su eficacia y sus contribuciones esenciales, a pesar de enfrentarse a barreras que impiden su plena participación.

De las respuestas se desprenden los siguientes puntos clave sobre las mujeres entrenadoras:

- Subrepresentación: A las mujeres entrenadoras se les reconocía su condición minoritaria en los puestos de entrenador en comparación con los hombres.
- Igualdad de capacidades: Está ampliamente aceptado que las mujeres entrenadoras poseían las mismas capacidades y cualidades de liderazgo que los hombres.
- Oportunidades y visibilidad: Existía un fuerte sentimiento de que las mujeres entrenadoras necesitan más oportunidades y visibilidad en los distintos niveles deportivos.
- Retos y barreras: Algunas respuestas destacaron los retos a los que se enfrentan las mujeres entrenadoras, como las percepciones sociales y las limitadas oportunidades profesionales.
- Promoción y empoderamiento: Las mujeres entrenadoras eran consideradas defensoras de la igualdad de género en el deporte y modelos para las generaciones futuras.
- Aportaciones únicas: Se reconoce que las mujeres entrenadoras aportaban fortalezas únicas, como la empatía y la inteligencia emocional, a las funciones de coaching.
- Necesidad de promoción: Es necesario promover activamente a las mujeres entrenadoras para lograr la igualdad de género en el entrenamiento deportivo.
- Profesionalidad y liderazgo: Las mujeres entrenadoras fueron reconocidas por su profesionalidad y liderazgo en su sector.
- Aspiraciones futuras: Las respuestas reflejaron el deseo de que las mujeres entrenadoras tengan las mismas oportunidades y sean reconocidas al mismo nivel que sus homólogos masculinos.

He aquí algunas citas indicativas de las respuestas:

- *"Las mujeres entrenadoras son tan capaces y profesionales como los hombres en funciones de entrenador".*
- *"Hacen falta más oportunidades y reconocimiento para las mujeres entrenadoras en todos los niveles deportivos".*
- *"Las mujeres entrenadoras aportan inteligencia emocional y empatía, que son cruciales en el coaching".*
- *"La sociedad debe promover más activamente a las mujeres entrenadoras para lograr la igualdad de género en el deporte".*
- "Las mujeres entrenadoras están tan cualificadas y especializadas como los hombres en el entrenamiento".
- "Es necesario promover y reconocer los logros de las mujeres entrenadoras".
- "Las mujeres entrenadoras aportan perspectivas innovadoras y liderazgo en el entrenamiento deportivo".
- "La sociedad debe romper estereotipos y ofrecer igualdad de oportunidades a las mujeres entrenadoras".

B) Los encuestados destacan los siguientes puntos clave en relación con la igualdad de género en el coaching:

- **Inclusión esencial:** La igualdad de género en el entrenamiento se considera crucial para la inclusión y la diversidad en el deporte.
- **Enfoque educativo:** Hay una fuerte demanda de más formación y educación sobre la igualdad de género en el coaching.
- **Avance progresivo:** Se considera un avance progresivo en la industria del deporte.
- **Apoyo psicológico:** Se necesita una mayor concienciación y apoyo para abordar las cuestiones de igualdad de género.
- **Entorno libre de barreras:** La formación de entrenadores debe estar libre de barreras de género, destacando su importancia en los contextos sociales actuales.
- **Impacto educativo:** Desempeña un papel vital en la educación y el fomento del cambio social.
- **Prácticas inclusivas:** Defensa de prácticas de entrenamiento o formación no sexistas para aumentar la inclusividad.
- **Normalización y liderazgo:** Las iniciativas de igualdad de género son oportunidades de liderazgo y normalización de la igualdad en la formación de entrenadores.
- **Integración académica:** Se sugiere integrar los temas de igualdad de género en la enseñanza de las ciencias del deporte.
- **Lenguaje y comunicación:** En los contextos de entrenamiento se necesita un lenguaje inclusivo que tenga eco en ambos sexos.
- **Retos y realidades:** Reconocimiento de retos como las limitadas oportunidades laborales y ganarse el respeto en las funciones de entrenador.

He aquí algunas citas indicativas:

- *"La igualdad de género en la formación de entrenadores es crucial para la inclusión y la diversidad".*

- *"Más educación y formación son esenciales para avanzar en la igualdad de género".*
- *"Romper barreras y promover la igualdad de oportunidades son claves en el entrenamiento".*
- *"El lenguaje inclusivo es fundamental para lograr una auténtica igualdad de género".*

3.7 Observaciones finales

3.7.1 Comentarios/ideas adicionales, por ejemplo, sobre la igualdad de género en el coaching o temas relacionados

Los participantes tuvieron la oportunidad de hacer comentarios adicionales u, opcionalmente, compartir cualquier otra idea o sugerencia relacionada con los temas de la encuesta. He aquí algunas respuestas indicativas:

- *"Es importante abordar la igualdad de género en todos los aspectos, especialmente en la educación".*
- *"Cuando los medios de comunicación traten a las mujeres deportistas igual que a los hombres en términos de cobertura informativa (a menudo, en los acontecimientos deportivos, se habla de un hombre por sus resultados, pero de una mujer por su aspecto o su pareja), daremos un paso hacia la igualdad de género".*
- *"Si eres mujer, tienes suerte si consigues entrenar a chicas en tu club o en categorías inferiores. Pero si las niñas y los niños no tienen modelos femeninos en la formación y el liderazgo, no verán normal y saludable que la presidenta del club o la entrenadora principal sea una mujer cuando hay un hombre disponible o que opta al puesto. Todavía se nos asocia con el trabajo reproductivo y el cuidado de los hijos como prioridades y con una fragilidad que podría afectarnos en momentos cruciales de la competición".*
- *"Lamentablemente, la capacidad de dirigir y gestionar se sigue presuponiendo a los hombres, mientras que las mujeres tienen que demostrarlo, superando las dificultades para la primera oportunidad y la conciliación familiar para la continuidad".*
- *"La contratación debe basarse en el mérito, los conocimientos y la gestión, no en el género. Si alguien está cualificado para un puesto, debe conseguirlo sea hombre o mujer".*
- *"Deberían incluirse módulos o asignaturas sobre este tema en la formación profesional y las carreras universitarias".*
- *"A nivel de desarrollo de aficionados, es mucho más difícil que las mujeres avancen y se identifiquen con los proyectos debido a los prejuicios sociales que insisten en que sigan un camino diferente. La conciliación familiar es clave, así como dar oportunidades antes de probarse a sí mismas, porque muchas mujeres no se han visto en determinados puestos hasta que se les ha dado la oportunidad. Esto puede no estar en sus pensamientos. Todo debe plantearse sin imposiciones, con naturalidad y razonando en función de los resultados y las aportaciones que hagan hacia la igualdad".*

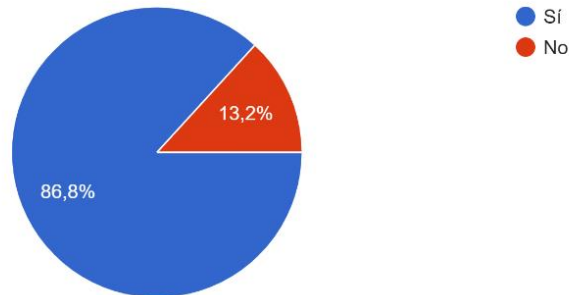
3.7.2 El impacto de la encuesta en línea SheCOACH en los participantes

La mayoría de los encuestados (86,8%) indicaron que la encuesta les había ayudado a reflexionar y a ampliar su perspectiva sobre la igualdad de género en el coaching y la formación. Esto sugiere que la encuesta fue eficaz a la hora de sensibilizar y fomentar la reflexión sobre cuestiones de

igualdad de género entre los participantes. Por el contrario, una proporción menor (13,2%) consideró que la encuesta no tuvo este impacto en su perspectiva.

21. ¿Le ha servido esta encuesta para "reflexionar" y ampliar su punto de vista sobre la igualdad de género en el entrenamiento/formación?

53 respuestas



Estos resultados ponen de relieve la importancia y la eficacia de este tipo de encuestas a la hora de promover la reflexión y el debate sobre la igualdad de género en la profesión del coaching, demostrando su valor como herramientas de educación y sensibilización.

4. Resultados de las entrevistas

4.1 Presentación de los participantes

Todos los participantes en las entrevistas de SheCOACH en los países de aplicación firmaron formularios de consentimiento, que incluían disposiciones que garantizaban que todos los resultados serían anónimos y que los participantes no serían identificables en ningún informe o publicación posterior.

De los cinco expertos entrevistados en España, tres eran hombres y dos mujeres. En conjunto, aportan una amplia experiencia dentro de las Federaciones Españolas de Baloncesto en diferentes funciones y niveles. Una de las participantes, jugadora profesional y actual delegada del equipo femenino sub-18 de la Federación Española de Baloncesto (FEB), destacó la importancia de promover oportunidades equitativas para hombres y mujeres en el baloncesto, desde la formación de base hasta los escenarios profesionales.

Además, cuatro de los cinco participantes tenían experiencia como entrenadores, y dos de ellos también contribuyen como educadores en diferentes niveles educativos, ya sea en escuelas, programas académicos o dentro de sus respectivas Federaciones de Baloncesto.

4.2 Concienciación y comprensión:

4.2.1 Familiaridad de los entrevistados con el concepto de igualdad de género en el coaching y su interpretación del término

La mayoría de los encuestados reconocieron la importancia de la igualdad de género en el baloncesto, aunque con distintos niveles de familiaridad con el concepto. El participante 1 (P1) y P2 hicieron hincapié en la necesidad crítica de oportunidades equitativas, y P1 destacó específicamente su papel fundamental en la promoción de estas oportunidades dentro de la FEB. Mientras tanto, P2 abogaba por una representación equilibrada en los puestos de entrenador, señalando las diferencias observadas entre el baloncesto masculino y el femenino.

P3 interpretaba la igualdad de género como la garantía de igualdad de condiciones para ambos géneros, haciendo hincapié en su importante impacto en el desarrollo de los jugadores. Esta perspectiva coincidió con la amplia experiencia de P4 como entrenador de equipos masculinos y femeninos, a pesar de no hablar explícitamente de iniciativas de igualdad de género.

P5, centrado principalmente en la enseñanza y el entrenamiento, apoyó implícitamente la igualdad de género a través de su participación en equipos femeninos y sus contribuciones a las federaciones.

En conjunto, los encuestados subrayan la importancia de la igualdad de género en el baloncesto, demostrando distintos niveles de compromiso directo en iniciativas relacionadas. Esta diversidad pone de relieve su reconocimiento común del papel fundamental de la igualdad de género en el deporte.

4.2.2 Evaluar la importancia de que a) las organizaciones/asociaciones/federaciones deportivas aborden la igualdad de género en el entrenamiento y b) los proveedores de formación de entrenadores aborden la igualdad de género en el entrenamiento en sus cursos.

Las respuestas pusieron de relieve un consenso sobre la importancia de la evaluación basada en los méritos en la formación y selección de entrenadores, haciendo hincapié en el compromiso de trascender los prejuicios de género. P1 hizo hincapié en la evaluación de los entrenadores en función de sus habilidades y capacidades, abogando por la equidad en el baloncesto a todos los niveles. Del mismo modo, P2 se hizo eco de estos sentimientos, abordando los retos a los que se enfrentan las entrenadoras y abogando por la igualdad de oportunidades desde la base hasta los niveles profesionales.

P3 subrayó la necesidad de un proceso de formación equilibrado y sensible a las cuestiones de género para sensibilizar y crear oportunidades en el sector femenino. Esta perspectiva se complementa con la amplia experiencia de P4 en la organización de cursos de formación, aunque no se mencionaron específicamente las iniciativas centradas en el género.

P5, con funciones tanto en la educación como en el entrenamiento, reforzaba la importancia de los procesos equitativos de formación y selección para desarrollar entrenadores competentes con independencia del género.

En conjunto, los encuestados abogan por un enfoque meritocrático en la formación y selección de entrenadores, haciendo hincapié en la creación de oportunidades inclusivas tanto para hombres como para mujeres.

4.3 Situación actual y prácticas existentes

4.3.1 Iniciativas o esfuerzos existentes dentro de la asociación/federación deportiva para promover la igualdad de género en el entrenamiento en España y fuera de ella.

Las respuestas de los participantes ponen de relieve diversas perspectivas sobre los planes y políticas de igualdad de género dentro del baloncesto y las federaciones relacionadas. P1 subrayaba la presencia y la importancia de los planes de igualdad de género dentro de la Federación Española de Baloncesto (FEB) y las federaciones regionales, haciendo hincapié en los esfuerzos en curso para mejorar la colaboración y aumentar la concienciación. Su postura proactiva reflejó un compromiso con el avance de la igualdad de género a través de iniciativas estructuradas. Por el contrario, P3 reconoció la existencia de planes de igualdad de género dentro de su federación, pero admite un conocimiento personal limitado de los detalles específicos. Esta laguna sugiere la necesidad de mejorar la comunicación y las estrategias de aplicación para vincular la existencia de políticas con la comprensión práctica y el compromiso.

Mientras tanto, P2, P4 y P5 no hicieron referencia explícita a los planes de igualdad de género en sus respuestas, lo que indica un área potencial para una mayor atención y difusión dentro de sus respectivas funciones y organizaciones. Sus puntos de vista pusieron de relieve las oportunidades para aumentar la concienciación e integrar los principios de igualdad de género en estrategias organizativas más amplias. En conjunto, estas respuestas subrayaban la importancia de una comunicación exhaustiva y una aplicación sólida de los planes de igualdad

de género en todas las federaciones. Mientras que algunas demostraron un compromiso proactivo, otras sugieren un margen de mejora para garantizar una mayor concienciación y una aplicación eficaz de las iniciativas de igualdad de género dentro del deporte.

4.3.2 Situación/iniciativas existentes en las instituciones/universidades/centros de FP en España en relación con la integración de las cuestiones de género en los cursos/programas y planes de estudios de formación de entrenadores.

Entre los encuestados existe un conocimiento y un compromiso variados con los planes y las políticas de igualdad de género. P1 destacó la existencia y la importancia de dichos planes dentro de la FEB y las federaciones regionales, y señala los esfuerzos en curso para mejorar la colaboración y la concienciación. Por el contrario, P3 asumía la presencia de planes de igualdad de género dentro de su federación, aunque con un conocimiento personal limitado de sus especificidades, lo que sugiere una brecha entre la existencia de políticas y su aplicación o comunicación dentro de la organización. Por otra parte, P2, P4 y P5 no mencionaron explícitamente los planes de igualdad de género en sus respuestas, lo que indica un área potencial para una mayor atención y difusión dentro de sus respectivas funciones y organizaciones.

En general, las respuestas sugieren colectivamente que, si bien pueden existir planes de igualdad de género dentro de las federaciones, es necesario mejorar la comunicación y la aplicación para garantizar una mayor concienciación y compromiso entre las partes interesadas.

4.4 Retos y obstáculos

4.4.1. Retos y barreras en la promoción de la igualdad de género en el coaching en España

Los encuestados ofrecen perspectivas diversas sobre experiencias personales y barreras relacionadas con la igualdad de género en el baloncesto. P1 afirmó no haber experimentado ninguna situación incómoda relacionada con la igualdad de género en su club o en otros niveles, lo que refleja un entorno potencialmente favorable. Por el contrario, P2 observó importantes desafíos para las entrenadoras, señalando las mayores barreras a las que se enfrentan en comparación con sus homólogos masculinos. Esto pone de relieve los continuos problemas de los prejuicios de género y la desigualdad en la promoción profesional. Mientras tanto, P3 no dijo haber encontrado barreras significativas personalmente, pero reconoce una percepción general que puede favorecer a los entrenadores masculinos, en consonancia con observaciones más amplias de prejuicios estructurales y culturales dentro del deporte.

Por el contrario P4 y P5 no proporcionaron información específica sobre experiencias personales o barreras relacionadas con la igualdad de género, lo que sugiere la necesidad de seguir explorando sus perspectivas. En general, las respuestas indican una mezcla de entornos favorables y barreras persistentes, lo que subraya la compleja dinámica de la igualdad de género en el entrenamiento y la administración del baloncesto.

4.4.2. Ejemplos concretos que afectan a) a asociaciones/federaciones deportivas y b) a instituciones educativas.

Los encuestados ofrecen distintas perspectivas sobre su implicación en iniciativas de igualdad de género dentro del baloncesto, P1 participaba activamente en diversas iniciativas y programas dentro de la FEB destinados a promover la igualdad de género, subrayando su importancia para el avance del deporte.

En cambio, el resto de participantes no mencionaron explícitamente en sus respuestas su participación en programas o iniciativas de igualdad de género. Esto indica diferentes niveles de concienciación o implicación en sus respectivas funciones y organizaciones.

En conjunto, las respuestas ponen de relieve la presencia de un compromiso activo por parte de algunas personas, como P1, en la promoción de la igualdad de género. Sin embargo, existe una clara oportunidad para una participación más amplia y una mayor concienciación sobre las iniciativas de igualdad de género en todos los niveles del deporte.

4.5 Sugerencias y recomendaciones

4.5.1 Sugerencias para a) promover la igualdad de género en el entrenamiento dentro de las asociaciones/federaciones y formas de superar las barreras y b) integrar los aspectos relacionados con el género en los cursos y programas educativos en España.

Los encuestados coinciden unánimemente en el impacto positivo de la igualdad de género en el desarrollo de los jugadores de baloncesto:

- P1 subrayó la importancia de las oportunidades equitativas tanto para los jugadores como para las jugadoras, destacando que un entorno así fomenta el crecimiento y los logros óptimos de todos los deportistas.
- P2 expuso que la igualdad de recursos y apoyo ayuda a reducir las diferencias de cualificación entre hombres y mujeres, garantizando la paridad en el desarrollo de las habilidades.
- P3 indicó que la igualdad de género en el entrenamiento y la formación contribuye significativamente al desarrollo equilibrado de los jugadores, garantizando una orientación y unas oportunidades de calidad constantes independientemente del género.
- P4, basándose en su amplia experiencia como entrenador, subraya que los principios de igualdad y equidad son fundamentales para crear un entorno propicio al crecimiento de todos los jugadores.
- P5, reflexionando sobre las funciones de profesor y entrenador, subraya que la igualdad de género en la educación deportiva desempeña un papel crucial a la hora de desafiar los estereotipos y animar tanto a los alumnos como a las alumnas a perseguir sus intereses y talentos en el baloncesto.

4.5.2 Recursos o mecanismos de apoyo que contribuyen a promover la igualdad de género en el coaching dentro de las organizaciones/federaciones en España.

La mayoría de los encuestados que desempeñaban diversas funciones en el baloncesto destacaron una creciente concienciación entre los jugadores, tanto masculinos como femeninos, sobre la importancia de la igualdad de género:

- Tanto el P1 como el P2 destacaron que los jugadores aprecian las iniciativas que promueven la igualdad de género, reconociendo los beneficios de crear un entorno justo e inclusivo dentro del deporte. P2 señaló específicamente que las jugadoras abogan por la igualdad de oportunidades y recursos, lo que refleja un reconocimiento compartido de la evolución de las demandas de igualdad de género en el deporte.
- P3 remarcó la influencia de las experiencias como entrenador y de la cultura organizativa en las percepciones de los jugadores, haciendo hincapié en el papel fundamental del liderazgo en la formación de actitudes hacia la igualdad de género. Esto coincide con las observaciones de P4 y P%, que destacaron el impacto positivo de la educación en igualdad de género a través de programas de concienciación y políticas inclusivas. En conjunto, señalan que estas iniciativas contribuyen significativamente a fomentar una mentalidad igualitaria entre los jóvenes deportistas.

En general, los encuestados indican colectivamente un marcado aumento de la concienciación de los jugadores sobre las cuestiones de igualdad de género en el baloncesto, lo que subraya un compromiso compartido para promover la equidad y la inclusión en el deporte a través de diversos esfuerzos educativos y organizativos.

4.5.3 Temas específicos que deberían incluirse en un curso de coaching que tenga en cuenta y equilibre las cuestiones de género y cuyo objetivo sea promover la igualdad entre hombres y mujeres

P1 identificaba problemas estructurales como la infrarrepresentación de las mujeres en puestos directivos y la necesidad de políticas más integrales de apoyo a las atletas y entrenadoras. Esto coincidía con el P4, que destacó la importancia de abordar desigualdades sistémicas como las diferencias salariales y la asignación de recursos para lograr la paridad de género.

P2 señalaba los estereotipos culturales y sociales que menoscaban el papel de la mujer en el deporte, señalando cómo estos prejuicios se traducen en menos oportunidades y apoyo para las entrenadoras y jugadoras. Esta observación concordaba con el énfasis de P3 en la necesidad de esfuerzos sostenidos para cambiar las percepciones y actitudes hacia los roles de género en el baloncesto, destacando los prejuicios interiorizados como barreras significativas.

P5 contribuyó destacando el reto que supone compaginar las responsabilidades familiares con los compromisos profesionales, especialmente para las entrenadoras. Esto refleja las expectativas y limitaciones sociales más amplias a las que se enfrentan las mujeres que desempeñan funciones deportivas y de liderazgo.

En conjunto, los encuestados coinciden en que abordar estos retos requiere un enfoque polifacético. Esto incluye la aplicación de reformas políticas para apoyar la igualdad de género, la realización de programas de sensibilización para cuestionar los estereotipos y el fomento de

cambios culturales en el baloncesto y en la sociedad en general para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los géneros.

4.6 Planes de futuro y mayor participación

4.6.1 Manifestación de interés por seguir participando en la iniciativa SheCOACH

Los encuestados presentan una serie de estrategias destinadas a promover la igualdad de género en el baloncesto:

P1 se inclinaba por políticas integrales que garanticen la igualdad de oportunidades y recursos para los atletas y entrenadores masculinos y femeninos. Destacan la importancia del seguimiento y la evaluación continuos para valorar la eficacia de las políticas a lo largo del tiempo. Por su parte, P2 subrayaba la importancia de las redes de tutoría y apoyo diseñadas específicamente para las entrenadoras. El objetivo de esta estrategia es colmar las lagunas existentes y ofrecer modelos de conducta a las mujeres que aspiran a ser entrenadoras, al igual que P5, que sugiere crear más oportunidades para que las entrenadoras adquieran visibilidad y experiencia.

Por otra parte, P3 recomendaba programas de formación y talleres específicos para sensibilizar a los entrenadores sobre cuestiones de igualdad de género, en consonancia con el énfasis de P4 en la integración de módulos de igualdad de género en los programas de certificación de entrenadores. Ambas estrategias se centran en dotar a los entrenadores de habilidades para promover la paridad de género en el baloncesto.

4.6.2 Metas u objetivos específicos relacionados con la igualdad de género en el coaching para el futuro próximo

P1 se inclinaba por políticas integrales que garanticen la igualdad de oportunidades y recursos para los atletas y entrenadores masculinos y femeninos. Destacan la importancia del seguimiento y la evaluación continuos para valorar la eficacia de las políticas a lo largo del tiempo.

P2 subrayaba la importancia de las redes de tutoría y apoyo diseñadas específicamente para las entrenadoras. Esta estrategia pretende salvar las brechas existentes y proporcionar modelos para las mujeres aspirantes a entrenadoras, de forma similar a P5, quien sugirió crear más oportunidades para que las entrenadoras adquieran visibilidad y experiencia. P3 recomendó programas y talleres de formación específicos para concienciar a los entrenadores sobre cuestiones de igualdad de género, en consonancia con el énfasis del P4 sobre la integración de módulos de igualdad de género en los programas de certificación de entrenadores. Ambas estrategias se centran en dotar a los entrenadores de habilidades para promover la paridad de género en el baloncesto.

4.6.3 Comentarios/ideas adicionales, etc. sobre la igualdad de género en el coaching o temas relacionados

Los encuestados ofrecen una serie de prácticas eficaces que han promovido con éxito la igualdad de género en el baloncesto:

Los encuestados ofrecen una serie de recomendaciones extraídas de sus experiencias para configurar futuros programas de igualdad de género en el baloncesto:

- P1 apoyaba el desarrollo de políticas ejecutables que obliguen a la igualdad de oportunidades y recursos entre hombres y mujeres. Subraya la importancia de las evaluaciones periódicas para seguir los progresos e identificar las áreas que necesitan mejoras, garantizando la responsabilidad y la eficacia.
- P2 proponía ampliar las redes de tutoría y apoyo específicamente adaptadas a las mujeres entrenadoras. Mediante el fomento de la orientación y el estímulo, estas redes pretenden facilitar el avance profesional e inspirar a otros a través de las mejores prácticas compartidas y las historias de éxito.
- P3 hacía hincapié en integrar la educación en igualdad de género en los programas de certificación de entrenadores a todos los niveles. El objetivo de esta iniciativa es dotar a los entrenadores de las habilidades necesarias para fomentar un entorno inclusivo y cuestionar los estereotipos sociales mediante campañas de sensibilización específicas.
- P4 subrayó el valor de la colaboración entre federaciones, clubes e instituciones educativas para desarrollar programas sólidos de igualdad de género. Las iniciativas conjuntas, incluidos los mecanismos integrales de formación y apoyo, son esenciales para fomentar un entorno que beneficie por igual a los atletas y entrenadores masculinos y femeninos.
- P5 recomendó aumentar la financiación y los recursos dedicados a las iniciativas de igualdad de género. Este apoyo es crucial para garantizar la sostenibilidad y el impacto de los programas diseñados para elevar a las mujeres entrenadoras a través de una mayor visibilidad, prácticas, etc.

4.7. Sección de lluvia de ideas (comentarios generales y respuestas seleccionadas)

Según las respuestas dadas:

- Entrenadoras: Una de las participantes resumió el debate sobre las mujeres entrenadoras como "El futuro". Dos de ellas mencionaron a Ana Montañana y Becky Hammon como ejemplos de mujeres entrenadoras de éxito. Una participante destacó la necesidad de *"promover más funciones de entrenadoras tanto a nivel profesional como de club"*, mientras que otra añadió: *"Deberían recibir la misma formación que los entrenadores masculinos"*.
- Entrenadores masculinos: Dos participantes mencionaron como ejemplo a entrenadores masculinos como Paco García y Lucas Fernández. Tres participantes se centraron en el tema de la igualdad: uno mencionó la "falta de igualdad", otro aclaró

"igual que las mujeres entrenadoras", y el tercero afirmó que tanto los entrenadores como las entrenadoras deberían tener las mismas oportunidades.

- Igualdad de género en el coaching: En cuanto a la igualdad de género en el coaching, un participante la describió como "necesaria". Otro lo calificó de "reto". Un participante mencionó "la lucha contra los prejuicios". Otro observó que *"hoy en día se promueve cada vez más la igualdad de género"*. Por último, un participante señaló que hay *"poca igualdad en general, salvo por la importancia que decidimos darle individualmente"*.
- Lo primero que debería hacer mi asociación/federación/club para promover la igualdad de género en el entrenamiento es: un participante sugirió introducir un proyecto específico o incluir un curso en el plan de estudios que aborde este tema. Otro recomendó crear un comité de igualdad de género. Un participante mencionó la financiación de cursos de entrenamiento para mujeres entrenadoras. Otro hizo hincapié en aumentar la cobertura mediática y sensibilizar a los clubes que forman la federación. Por último, un participante sugirió investigar las necesidades relacionadas con la igualdad de género.

5. Conclusiones finales y sugerencias a nivel nacional

El Informe Nacional SheCOACH para España, realizado por la Universidad de Murcia en colaboración con la Federación de Baloncesto de Castilla La Mancha, ha presentado los resultados de:

a) la **encuesta en línea** SheCOACH para España (abril - junio de 2024), que recogió 53 respuestas de profesionales de clubes de baloncesto, principalmente entrenadores (39 individuos/73,6%), profesionales de clubes deportivos de baloncesto (25 encuestados/47,2%), profesionales de asociaciones/federaciones nacionales o regionales de baloncesto (14 encuestados/26,4%), y otras partes interesadas relacionadas (14 individuos/26,4%), y

b) las **entrevistas** SheCOACH (mayo - junio 2024) con 5 expertos deportivos de España que ocupen cargos ejecutivos de alto nivel en federaciones o asociaciones deportivas nacionales y/o regionales de baloncesto y posean al mismo tiempo experiencia docente en la enseñanza deportiva superior.

La revisión de los datos indica que se pueden extraer varias conclusiones sobre la igualdad de género en el coaching en España, lo que contribuye a la elaboración del D2.3: Informe con recomendaciones sobre medidas para abordar las lagunas de conocimiento sobre la integración de la perspectiva de género. Este informe sirve de base para el WP3, que incluirá el desarrollo del Programa de Desarrollo de Capacidades SheCOACH para proveedores de formación de entrenadores sobre la integración de la perspectiva de género en los planes de estudio (tarea 3.1) y el pilotaje y evaluación del Programa de Desarrollo de Capacidades (tarea 3.2).

A continuación, se resumen algunas de las principales conclusiones de la investigación primaria de SheCOACH:

Situación actual de la igualdad de género en el coaching:

El grado de igualdad de género en el entrenamiento de baloncesto en España es medio-alto. El entrenamiento de baloncesto en España está "dominado". Esto puede deberse a la promoción que se ha hecho en los últimos años por parte de las diferentes instituciones y organizaciones españolas. Aunque no hay pruebas claras de discriminación de género, la representación de las mujeres en los puestos de entrenador continúa siendo significativamente baja. Los logros de las entrenadoras no se promocionan lo suficiente, lo que conduce a la persistencia de estereotipos y prejuicios.

El nivel de familiaridad con la igualdad de género se divide tanto en el cuestionario como en las entrevistas, con un alto porcentaje de participantes muy o extremadamente familiarizados con el concepto (43,7%), y el resto sólo algo o nada familiarizados (7,5%). A pesar de estos resultados, siete de cada diez indican que no han participado en ningún curso o seminario sobre igualdad de género.

Las respuestas destacan un consenso sobre la importancia de la evaluación basada en los méritos en la formación y selección de entrenadores, haciendo hincapié en el compromiso de trascender los prejuicios de género. Un alto porcentaje de participantes considera muy o

extremadamente importante promover la igualdad de género en el coaching. La misma importancia conceden a la integración de las cuestiones de género en los cursos y planes de formación de los entrenadores.

Las perspectivas de los expertos ponen de relieve las oportunidades para mejorar la concienciación e integrar los principios de igualdad de género en estrategias organizativas más amplias. Entre los encuestados, aproximadamente la mitad de los participantes creen que la igualdad de género se promovía en su club, federación u organización, mientras que tres de cada cuatro creían que se promovía en su club, federación u organización. Estos resultados muestran una falta de claridad de la terminología y su desarrollo dentro del entrenamiento y las instituciones en España.

Por último, los expertos consideran que dan por hecho la existencia de planes de igualdad en las federaciones y organizaciones deportivas, sin embargo, en la encuesta una alta proporción desconocía si existen o no. Existe una clara falta de visibilidad de las iniciativas y planes que se desarrollan en España en torno a la igualdad de género en general y en el entrenamiento.

Obstáculos y retos:

Las normas culturales o sociales perpetuadas en gran medida por el patriarcado, por ejemplo, los roles tradicionales de género, se consideran la principal barrera para la igualdad de género en el entrenamiento en España (64,2%), seguidas de los prejuicios institucionales, los estereotipos y la discriminación (por ejemplo, la falta de apoyo, oportunidades y recursos, la brecha salarial de género, la infrarrepresentación de las entrenadoras, etc.) con un 60,4%. La falta de comprensión de la dinámica o el concepto de igualdad de género muestra un 45,3%, lo que también indica que existe una falta de concienciación sobre la existencia de la igualdad de género en el deporte y el entrenamiento en España debido a la falta de iniciativas percibidas y de apoyo institucional.

Los mismos obstáculos encontrados en el entrenamiento en España se encontraron en la integración de las cuestiones de igualdad de género en los cursos o programas de formación, con un 43,4% cada uno. El 64,2% no ha encontrado ningún obstáculo específico a la hora de promover la igualdad de género en el entrenamiento de baloncesto. Sólo el 7,5% percibió retos o barreras como la devaluación del rendimiento, el esfuerzo y la importancia a la hora de representar al club o que el baloncesto femenino se considera inferior al masculino y se relega a un segundo plano.

Sugerencias para promover la igualdad de género en el coaching:

La encuesta realizada indica algunas opiniones encontradas sobre la cuestión de la igualdad de género en el coaching, que no pueden pasarse por alto, ya que existen opiniones divergentes sobre si son necesarios los enfoques específicos de género o si debe perseguirse la igualdad sin un tratamiento especial basado en el género.

Establecer objetivos claros para promover la diversidad y la inclusión en el coaching fue la principal estrategia destacada por los participantes (47,2%), seguida del desarrollo de una policía de igualdad de género y la lucha contra los prejuicios y estereotipos, ambas con un 43,4%.

Por el contrario, entre las estrategias con menor porcentaje se encuentran algunos aspectos importantes como la promoción del lenguaje inclusivo (22,6%), la realización de investigaciones sobre la situación actual (20,8%) y, sobre todo, la dotación de más recursos y financiación, que tiene el porcentaje más bajo con un 18,9%.

Las estrategias consideradas por los expertos en las entrevistas se centran en la promoción de la igualdad mediante la creación de entornos justos e inclusivos dentro del deporte y la igualdad de oportunidades y recursos. También se considera la necesidad de abordar un cambio en la cultura organizativa en la percepción de los jugadores y entrenadores mediante la promoción del liderazgo femenino. La puesta en marcha de programas de sensibilización y de políticas inclusivas es otro aspecto importante a tener en cuenta.

Los principales temas específicos de género que los encuestados consideran que deben incluirse en los planes y cursos de formación son los relacionados con los prejuicios y estereotipos (56,6%), las barreras, retos y desigualdades sistémicas (50,9%) y la conciliación de la vida laboral y familiar (45,3%). El liderazgo y la discriminación y el acoso son otros temas relevantes que generan controversia entre los encuestados a la hora de impartir su formación.

Las recomendaciones de SheCOACH

Aunque en España existe un fuerte reconocimiento de la importancia de la igualdad de género en el coaching, persisten importantes barreras y desafíos. Para promover la igualdad de género, es necesario implementar esfuerzos más estructurados y apoyados, que deberían incluir políticas, educación y cambio cultural. Las siguientes recomendaciones podrían ofrecer una hoja de ruta para posibles mejoras, destacando la necesidad de un enfoque integral y polifacético para mejorar la igualdad de género en el entrenamiento deportivo:

Sensibilización, promoción y reconocimiento: es importante destacar el trabajo y los esfuerzos de las mujeres en los medios de comunicación para crear modelos que ayuden a posicionar a las mujeres en la sociedad, el deporte y el entrenamiento en baloncesto y otras disciplinas deportivas. Los éxitos de los equipos y entrenadores femeninos deben ponerse al mismo nivel que los de los equipos y entrenadores masculinos.

Liderazgo y empoderamiento de las mujeres: hay que promover el desarrollo y el crecimiento de las mujeres rompiendo barreras y estereotipos según los cuales las mujeres están menos cualificadas y deben desempeñar papeles secundarios. Los procesos de selección para puestos de toma de decisiones deben realizarse con criterios objetivos y comunes para ambos sexos. Visibilizar a las mujeres en puestos de liderazgo contribuirá a empoderar aún más a las mujeres estableciendo el modelo a seguir para las generaciones futuras.

Medidas prácticas, recursos educativos y apoyo: es importante eliminar los prejuicios y estereotipos existentes para que las mujeres crean en la igualdad y les permita desarrollarse y crecer mejor en el ámbito del entrenamiento deportivo. Para ello, es necesario abogar por políticas globales que garanticen la igualdad de oportunidades y recursos para los atletas y entrenadores masculinos y femeninos. Crear redes de tutoría y apoyo para las entrenadoras puede servir para posicionarlas mejor. Apoyar a las mujeres entrenadoras con recursos para su participación en programas y cursos permitirá un mayor crecimiento del número de mujeres entrenadoras.

En resumen:

Los estereotipos de género y las normas sociales siguen obstaculizando el progreso de las entrenadoras en España, por lo que es necesario un cambio de mentalidad entre las partes interesadas, incluidas las federaciones, las asociaciones, los equipos, las atletas y también las propias entrenadoras. Algunos objetivos clave para el futuro podrían incluir una mayor concienciación sobre la igualdad de género en el entrenamiento, más cobertura mediática del deporte femenino y esfuerzos más concertados para dar a las mujeres entrenadoras la confianza que merecen abordando las barreras sistémicas y promoviendo modelos de conducta positivos.

Estas conclusiones y sugerencias pueden servir de base para el desarrollo del programa de capacitación SheCOACH, cuyo objetivo es integrar la perspectiva de género en los planes de estudios de coaching y desarrollar módulos especializados y materiales educativos para los proveedores de formación en coaching.

6. Referencias

General Secretariat of Sports, Spain. "Licensing and Certification for Sports Coaches." Retrieved from [SGD official website](<https://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/catalogo/cultura/deporte/informacion-general.html>).

Federación Española de Baloncesto (FEB). "Coaching Courses and Certifications." Retrieved from [FEB official website](<https://www.feb.es>).

Federación Andaluza de Baloncesto (FAB). "Coaching Education and Development." Retrieved from [FAB official website] (<https://www.andaluzabaloncesto.org>).

Regional Basketball Federations. "Coaching Courses and Development Programs." Retrieved from respective Autonomous Communities' websites.