

Igualdad de  
Género en la  
formación deportiva



# D2.3

## Informe de recomendaciones para abordar las lagunas de conocimientos en la integración de la perspectiva de género

Paquete de trabajo 2

Tarea 2.1, Tarea 2.2  
Socio principal: Symplexis



Co-funded by  
the European Union

[WWW.SHECOACH.EU](http://WWW.SHECOACH.EU)

Cofinanciado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos. Proyecto: 101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023.

# Información documental

<b>Paquete de trabajo</b>	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 formación deportiva
<b>Tarea(s)</b>	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 abordar las lagunas de conocimiento sobre la integración de la perspectiva de género
<b>Entregable</b>	D2.3 Informe con recomendaciones sobre medidas para abordar las lagunas de conocimiento en materia de integración de la perspectiva de género
<b>Título</b> (si es diferente del del entregable)	Informe de recomendaciones para abordar las lagunas de conocimiento en materia de integración de la perspectiva de género
<b>Socio principal</b>	Symplexis
<b>Persona de contacto</b>	Dra. Christina Bonarou, <a href="mailto:bonarou.c@symplexis.eu">bonarou.c@symplexis.eu</a>
<b>Socio(s) responsable(s) para el informe</b>	Symplexis ( <a href="http://symplexis.eu">symplexis.eu</a> ) en colaboración con Sport Formación deportiva Europe ( <a href="http://sportformación_deportivaeurope.org">sportformación_deportivaeurope.org</a> ) y la Red Europea de Educación Deportiva ( <a href="http://sporteducation.eu">sporteducation.eu</a> )
<b>Nivel de difusión</b>	Público
<b>Resumen</b>	<p>Este informe, en forma de publicación electrónica (D2.3), a) resume las principales conclusiones de la investigación primaria llevada a cabo en Chipre, Grecia, Italia y España, tal y como se presentan en los cuatro informes nacionales SheCOACH correspondientes (D2.2), y b) ofrece recomendaciones para las acciones y medidas que deben adoptar los proveedores de formación y cualificación en formación deportiva (baloncesto) para abordar las lagunas en la concienciación y el conocimiento de la integración de la perspectiva de género en los planes de estudio y los programas de formación en formación deportiva.</p> <p>La investigación primaria del proyecto se llevó a cabo de abril a junio de 2024. Se distribuyó un cuestionario online a todos los miembros y redes de los socios en los respectivos países y se recogieron un total de 413 respuestas. Además, todos los socios ejecutores realizaron un total de 20 entrevistas semiestructuradas -5 cada uno- con partes interesadas relevantes del deporte.</p> <p>Las conclusiones y sugerencias del informe a nivel transnacional constituirán la base del paquete de trabajo 3, que incluirá el desarrollo del programa de capacitación SheCOACH para proveedores de formación en formación deportiva sobre la integración de la perspectiva de género en los planes de estudio (tarea 3.1) y el pilotaje y evaluación de este programa de formación (tarea 3.2). El programa de formación se impartirá a través de una plataforma de e-learning específica, que proporcionará módulos especializados y materiales de formación (D3.1, D3.2).</p>
<b>Estado</b>	Final
<b>Versión(es) y fecha(s)</b>	v.1.1: 4 de octubre de 2024 (ES, corrección de errores tipográficos) v.1.0: 14 de septiembre de 2024 (ES) v.1.0: 6 de septiembre de 2024 (EN)

v.0.2: 29 de agosto de 2024 (borrador)

v.0.1: 06 de agosto de 2024 (borrador)

**Citar como:**

SheCOACH: Igualdad de género en la formación deportiva - *Informe de recomendaciones D2.3 para abordar las lagunas de conocimiento en la integración de la perspectiva de género (2024)*. Socio responsable: Symplexis en colaboración con Sport Formación deportiva Europe y la Red Europea de Educación Deportiva. Proyecto Ref. Número: 101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023. Página web: [www.shecoach.eu](http://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 que den crédito a SheCOACH por la creación original.

# Contenido

<b>Información documental</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Breve descripción del proyecto SheCOACH</b> .....	<b>5</b>
1.1 Periodo de ejecución 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
<b>2. Resumen de la investigación primaria de SheCOACH en Chipre, Grecia, Italia y España</b> .....	<b>8</b>
2.1 Objetivos y metodología de la investigación .....	8
2.2 Limitaciones y recomendaciones para futuras investigaciones .....	10
<b>3. Estadísticas y género en el entrenamiento de baloncesto en Chipre, Grecia, Italia y España</b> .....	<b>12</b>
<b>4. Presentación y debate de los resultados de la encuesta en línea en Chipre, Grecia, Italia y España</b> .....	<b>14</b>
4.1 Información demográfica .....	14
4.2 Conocimientos y sensibilización .....	16
4.3 Situación actual.....	19
4.4 Obstáculos y retos .....	26
4.5 Sugerencias y recomendaciones .....	34
4.6 Sección de lluvia de ideas (comentarios generales y respuestas seleccionadas) .....	39
4.7 Observaciones finales.....	44
<b>5. Presentación y debate de los resultados de las entrevistas en Chipre, Grecia, Italia y España.</b> .....	<b>47</b>
5.1 Perfil de los participantes .....	47
5.2 Sensibilización y comprensión .....	48
5.3 Situación actual y prácticas existentes .....	49
5.4 Retos y obstáculos.....	52
5.5 Sugerencias y recomendaciones .....	53
5.6 Planes de futuro y mayor participación .....	55
5.7. Sección de lluvia de ideas (comentarios generales y respuestas seleccionadas) .....	56
<b>6. Conclusiones finales y recomendaciones a nivel transnacional</b> .....	<b>58</b>
6.1 Principales conclusiones de la investigación SheCOACH .....	59
6.2 Recomendaciones de SheCOACH para los proveedores de formación y cualificación en formación deportiva .....	61
6.3 Recomendaciones de SheCOACH para la colaboración y la acción transnacional.....	63
<b>Referencias</b> .....	<b>65</b>

# 1. Breve descripción del proyecto SheCOACH

## 1.1 Periodo de ejecución y consorcio

**SheCOACH: Gender Equality in Formación deportiva** es un **proyecto Erasmus Sport**, bajo el acuerdo número **101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023**, implementado 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, una Asociación de Entrenadores, Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), una Institución de Educación Superior y organizaciones expertas en el ámbito de la formación deportiva, la educación deportiva y la tecnología. En concreto, el consorcio SheCOACH está formado por los siguientes 9 miembros de 7 países:

Coordinador del proyecto:

- 1) FEDERACIÓN DE BALONCESTO DE CHIPRE (CBF), Chipre ([basketball.org.cy](http://basketball.org.cy))

Socios:

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

## 1.2 Finalidad y objetivos del proyecto

SheCOACH es una iniciativa multilateral que pretende **contribuir a la igualdad de género en la formación deportiva 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 las cuestiones 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 seminarios de formación de entrenadores deportivos;
  - 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 formación deportiva para que incluyan elementos relacionados con el género en sus planes de estudios y sistemas.
- Aumentar la concienciación de las autoridades educativas y/o deportivas nacionales/regionales/locales para desarrollar/aplicar políticas de 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 entrenadoras y fomentar 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 cualificación en formación deportiva sobre la integración de las cuestiones de género en los cursos y planes de estudios de formación deportiva
- Programa de desarrollo de capacidades en línea para formar a proveedores de formación en 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)
- Asociaciones de entrenadores
- Proveedores de formación (instituciones de educación superior, centros de formación profesional, colegios, etc.)
- Responsables políticos locales, regionales y nacionales en materia de deporte y educación.

Además, el proyecto está dirigido 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, partes interesadas, proveedores de educación a nivel europeo/internacional; investigadores en los campos pertinentes, 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:

- Aproximadamente **entre 80 y 100 miembros del personal** de los proveedores de formación en formación deportiva con nuevas competencias en materia de integración de la perspectiva de género;
- Al menos **15 planes de estudios/programas de formación deportiva**, con módulos de integración de la perspectiva de género/nueva igualdad de género;
- Al menos **50 autoridades educativas y deportivas nacionales/regionales/locales** sensibilizadas con la aplicación de políticas de integración de la perspectiva de género en la formación de entrenadores;
- Al menos **130 miembros del personal/ejecutivos/socios de clubes/academias deportivas** con una nueva concienciación sobre los beneficios de incluir a mujeres entrenadoras y promover la participación femenina;
- Al menos **30.000 personas** alcanzadas a través de actividades de difusión y sensibilización.

## 2. Resumen de la investigación primaria de SheCOACH en Chipre, Grecia, Italia y España

### 2.1 Objetivos y metodología de la investigación

La **investigación principal** de SheCOACH<sup>1</sup> en **Chipre, Grecia, Italia y España** se llevó a cabo entre **abril y junio de 2024** como parte del paquete de trabajo 2 del proyecto: "Recomendaciones para los proveedores de formación y cualificaciones de coaches sobre la integración de las cuestiones de género en los cursos y planes de estudios de formación deportiva". Más concretamente, se diseñó e implementó en el marco de la Tarea 2.1: "Evaluación del nivel de conocimientos de los proveedores de formación y cualificación de entrenadores (de baloncesto)" y Tarea 2.2. "Elaboración de un informe con recomendaciones sobre la integración de las cuestiones de género en los cursos y planes de estudios de entrenadores": "Elaboración de un informe con recomendaciones para abordar las lagunas de conocimiento sobre la integración de la perspectiva de género".

El WP2 de SheCOACH se ha centrado en la investigación primaria en forma de **encuesta en línea** y **entrevistas estructuradas** realizadas en los cuatro países mencionados anteriormente, con un total de objetivos:

- al menos **200 empleados/profesionales (un mínimo de 50 por país) de federaciones nacionales/regionales de baloncesto y/u otros deportes, asociaciones y proveedores de formación de entrenadores** (universidades, formación profesional, privados) [encuesta en línea].
- al menos **20 directivos (un mínimo de 5 por país) de federaciones nacionales/regionales de baloncesto y/u otros deportes, asociaciones 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 lagunas existentes entre los proveedores de formación y cualificaciones de formación deportiva en relación con la igualdad de género en la formación deportiva y la integración de las cuestiones de género en los cursos y planes de estudio de formación deportiva.

El objetivo de la tarea 2.2 es elaborar **un informe -la presente publicación electrónica (D2.3)-** que: a) resuma las principales conclusiones de la investigación realizada en los cuatro países, tal y como se presentaron en cuatro informes nacionales equivalentes de SheCOACH (D2.2) y b) ofrezca recomendaciones sobre las acciones y medidas que deben adoptar los proveedores de formación y cualificación en formación deportiva (baloncesto) para abordar las lagunas en la

---

<sup>1</sup> La investigación primaria consiste en recopilar datos que no se han recogido antes, es decir, investigación de primera mano, en lugar de utilizar información y datos que han sido recopilados por otra persona y se encuentran en un libro, base de datos, revista, etc. (investigación secundaria).



concienciación y el conocimiento para la integración de la perspectiva de género en los planes de estudio y los programas de formación en formación deportiva.

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 **encuesta online** SheCOACH se llevó a cabo en todos los países implementadores de **abril a junio de 2024**. Concretamente, en Italia del 20 de abril al 1 de junio, en Grecia del 22 de abril al 3 de junio de 2024, en Chipre del 23 de abril al 27 de mayo y en España del 28 de abril al 9 de junio de 2024.

El cuestionario titulado "Gender Equality in Formación deportiva and Mainstreaming Gender Issues in Formación deportiva Courses & Curricula" fue traducido y adaptado al griego, italiano y 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, asociaciones y clubes deportivos; b) personal/educadores/profesionales de centros de formación de entrenadores (universidades, centros de formación profesional, colegios privados, etc.).

La encuesta online 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.

El cuestionario se envió por correo electrónico a todos los miembros y redes de los socios en los respectivos países y se recogieron un total de **413 respuestas**. En concreto, se recibieron 253 respuestas de **Grecia**, 50 de **Chipre**, 53 de **España** y 57 de **Italia**.

Además, todos los socios ejecutores realizaron un total de **20 entrevistas en profundidad -5 cada uno-** con partes interesadas relevantes del deporte entre **mayo y junio de 2024**. Más concretamente, Symplexis y GBCA realizaron entrevistas con 5 partes interesadas relevantes entre el 23 de mayo y el 3 de junio de 2024, la CBF entre el 15 y el 23 de junio, la UMU y la FBCLM entre el 20 de mayo y el 6 de junio y L'ORMA entre el 22 y el 31 de mayo de 2024.

Las entrevistas se realizaron a un grupo diverso de participantes **-13 mujeres y 5 hombres-** de distintos sectores del deporte. Los entrevistados eran directivos de federaciones nacionales y regionales de baloncesto y de otros deportes y asociaciones de entrenadores, como fútbol, voleibol, balonmano, gimnasia y ciclismo. La muestra seleccionada también incluía a profesores universitarios, formadores profesionales y entrenadores de baloncesto, incluidos los profesionales que trabajan con las selecciones nacionales femeninas. Cabe señalar que muchos de los entrevistados desempeñaban múltiples funciones, y algunos también tenían experiencia en marketing y administración deportiva, lo que en conjunto les proporcionó una comprensión muy completa del panorama de la formación deportiva.

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 la

formación deportiva y debatir ideas y formas eficaces de integrar la igualdad de género en los programas de formación y los marcos educativos.

## 2.2 Limitaciones y recomendaciones para futuras investigaciones

La metodología de la investigación, que, como ya se ha mencionado, combinaba un cuestionario on y entrevistas en profundidad, utilizó un método de reclutamiento no aleatorio para seleccionar a los participantes principalmente entre los miembros y las redes de los socios del proyecto implicados, así como entre las principales partes interesadas en el entrenamiento de baloncesto, la educación y formación deportivas y otras organizaciones deportivas relacionadas en Chipre, Grecia, Italia y España.

Este enfoque, centrado en criterios específicos como la implicación profesional en el baloncesto u otros deportes, la formación como entrenador, la afiliación a federaciones o asociaciones deportivas nacionales o regionales y, en algunos casos, la experiencia en cuestiones de género, debe considerarse de carácter exploratorio. En consecuencia, se subraya que la muestra no es representativa de la totalidad de la población pertinente, y no se pretende generalizar los resultados debido al muestreo no aleatorio y al tamaño de las muestras en cada país.

También es importante reconocer los posibles sesgos y limitaciones de esta metodología, incluida la posible infrarrepresentación de personas menos activas en la investigación o menos visibles en las redes existentes, pero cuyo papel y trabajo sobre el terreno pueden ser importantes. Además, la recopilación de datos autodeclarados puede introducir un sesgo de respuesta, ya que algunos participantes pueden dar "respuestas socialmente aceptables" en lugar de sus verdaderas opiniones. Estos factores sugieren que los resultados, aunque perspicaces, pueden no reflejar toda la gama de experiencias y perspectivas sobre la igualdad de género en la formación deportiva.

No obstante, la selección intencionada de los participantes, combinada con un muestreo de conveniencia, ha proporcionado valiosos resultados de investigación cuantitativa y cualitativa que, sobre todo cuando se presentan a escala transnacional, pueden aportar una rica visión de los aspectos relevantes de las cuestiones debatidas y deben interpretarse en consecuencia.

Las investigaciones futuras podrían basarse en las conclusiones de este informe SheCOACH y utilizar un enfoque de muestreo más aleatorio para mejorar la representatividad. Las siguientes sugerencias para futuras investigaciones pueden contribuir a una comprensión más profunda de cómo promover eficazmente la igualdad de género en la formación deportiva:

- Investigación comparativa transcultural para evaluar el nivel de conocimientos de los proveedores de formación y cualificación de entrenadores de baloncesto en otros países, por ejemplo, del norte de Europa o incluso de otros continentes.
- Investigación comparativa entre deportes para explorar los esfuerzos de integración de la perspectiva de género en diferentes deportes e identificar retos específicos y buenas prácticas adaptadas a cada deporte.
- Investigación específica sobre los obstáculos a la participación de las mujeres en el baloncesto -u otros deportes- como entrenadoras para comprender mejor las barreras y los retos específicos que impiden a las mujeres acceder o progresar en funciones de entrenadoras.

- Investigación específica sobre la eficacia de los programas de tutoría y/o apoyo y/o los cursos de formación para mujeres entrenadoras, centrándose en el desarrollo de sus capacidades y su crecimiento profesional.
- Investigación interseccional para explorar la interseccionalidad del género con otras clasificaciones sociales (por ejemplo, raza, edad, estatus socioeconómico) para comprender mejor las diversas experiencias de las mujeres entrenadoras.
- Investigación centrada en cómo la representación mediática de las mujeres entrenadoras afecta a su autoimagen y autoestima, así como a las percepciones y actitudes del público hacia la igualdad de género en la formación deportiva.

En las páginas siguientes se resumen las principales conclusiones de la investigación primaria en Chipre, Grecia, Italia y España. Para conocer mejor los resultados de cada país, puede leer los informes nacionales completos, disponibles en línea en EN y en la lengua nacional de cada país en el sitio web del proyecto en <https://shecoach.eu> (sección "Recursos").

### 3. Estadísticas y género en el entrenamiento de baloncesto en Chipre, Grecia, Italia y España

Los datos sobre las estadísticas de género y el entrenamiento de baloncesto presentados en los informes nacionales de SheCOACH indican que **el entrenamiento de baloncesto está dominado por los hombres en Chipre, Grecia, Italia y España** y que, a pesar de los avances, los entrenadores masculinos siguen ocupando la mayoría de los puestos directivos incluso en las ligas femeninas. En la temporada 2023-2024, la Asociación de Entrenadores de Baloncesto de Chipre informó de que contaba con 140 entrenadores en activo<sup>2</sup>. De ellos, 25 son mujeres (18%). En Grecia, el número de entrenadores en activo según la Asociación Griega de Entrenadores de Baloncesto (GBCA) es de 3.290. De ellos, sólo 282 son mujeres. De ellos, sólo 282 son mujeres (alrededor del 8%)<sup>3</sup>. En España, según la Federación Española de Baloncesto (FEB), había unos 6.000 entrenadores de baloncesto registrados en 2022. Sin embargo, sólo alrededor del 12% de ellos eran mujeres<sup>4</sup>. En Italia, aunque no se han podido incluir estadísticas detalladas, se menciona que la representación de las mujeres entrenadoras de baloncesto en el país sigue siendo relativamente baja en comparación con sus homólogos masculinos.

En cuanto a la **presencia de entrenadoras en las ligas nacionales** (2023-24), en Chipre, 3 de cada 12 equipos de la primera división femenina (25%) y 6 de cada 20 de la segunda división femenina (30%) tenían entrenadoras, mientras que no había ninguna entrenadora en las ligas masculinas. En Grecia, sólo 2 de los 11 equipos de la división A1 femenina (18%) tenían entrenadoras, y 9 de los 26 de la división A2 femenina (35%). Tampoco había entrenadoras en las ligas masculinas. En España, solo 3 de los 16 equipos de la Liga Femenina Endesa (la principal liga de baloncesto femenino) tenían entrenadoras en 2022-23.

En Grecia, los graduados de las escuelas de entrenadores de la Secretaría General de Deportes en 2022-23 mostraron un bajo porcentaje de mujeres: 12% en el nivel C (31 mujeres de 271 graduados), 5% en el nivel B (9 mujeres de 169 graduados) y 12% en el nivel A (2 mujeres de 17 entrenadores graduados). En las escuelas de entrenadores chipriotas para el mismo periodo había 12 graduados en el nivel C de los cuales 5 (42%) eran mujeres y 8 graduados en el nivel B de los cuales 2 (25%) eran mujeres. Para el periodo 2023-24, en la escuela de nivel C hubo 10 graduados, de los cuales sólo 1 mujer (10%) y en el nivel A 7 graduados, de los cuales de nuevo

---

<sup>2</sup> Entrenadores con licencia de la CBF para participar en campeonatos oficiales de la CBF. En Chipre, para obtener una licencia profesional es necesario tener una licenciatura en educación física y ciencias del deporte, o una experiencia equivalente en el deporte, además de haber completado seminarios y programas de certificación específicos para entrenadores.

<sup>3</sup> En Grecia, las licencias de entrenador profesional de baloncesto las expide la Secretaría General del Deporte del Ministerio de Educación, Asuntos Religiosos y Deporte. Las escuelas de entrenadores de la Secretaría General ofrecen a las personas la oportunidad de obtener una licencia de entrenador de baloncesto sin necesidad de haberse graduado en los Departamentos de Educación Física y Ciencias del Deporte de las universidades griegas.

<sup>4</sup> En España, las vías para ser entrenador de baloncesto son a) cursos de entrenador ofrecidos por la FEB (niveles 0-3) y b) cursos ofrecidos por las Comunidades Autónomas (desde cursos de iniciación hasta cursos de especialización).

sólo 1 mujer (14%). En España, la Secretaría General para el Deporte informó de que en 2023 sólo el 20% de los participantes en cursos de certificación de entrenadores eran mujeres. La representación de las mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de formación, lo que también parece ocurrir en Italia.

## 4. Presentación y debate de los resultados de la encuesta en línea en Chipre, Grecia, Italia y España

Igualdad de género en la formación deportiva e integración de las cuestiones de género en los cursos y planes de estudios de formación de entrenadores

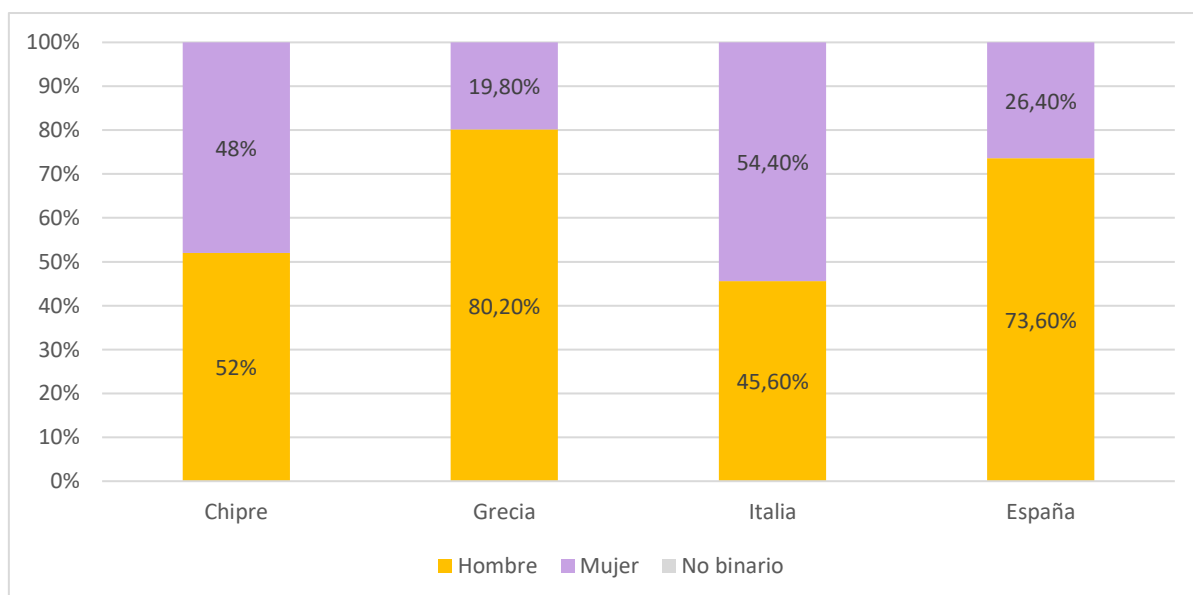
### 4.1 Información demográfica

#### 4.1.1 Género

La encuesta en línea de SheCOACH en Chipre tuvo un total de 50 participantes, de los cuales 26 identificaron su género como hombres (52%) y 24 como mujeres (48%). En Grecia, la gran mayoría de los 253 participantes, el 80,2%, eran hombres (203 individuos), mientras que el 19,8% (50 individuos) eran mujeres. En Italia, de los 57 participantes, el 54,4% eran mujeres (31 individuos) y el 45,6% restante eran hombres (26 individuos). En España, la mayoría de los 53 participantes eran hombres (73,6%, 39 participantes), mientras que el 26,4% (14 participantes) eran mujeres.

En conjunto, el 63% de los participantes eran hombres y el 37% restante mujeres, sin ningún encuestado no binario. El gráfico 1 pone de manifiesto una mayoría masculina en la encuesta, sobre todo en Grecia y España, que contrasta con una representación de género más equilibrada en Chipre y una mayoría femenina en Italia.

Gráfico 1: Género de los participantes (%) por país



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

#### 4.1.2 Edad

En Chipre, la edad de los 50 participantes oscilaba entre 23 y 84 años, con una edad media de 43,28 años (la edad media de todos los encuestados) y una edad mediana de 43,5 años (lo que

indica que la mitad de los participantes son menores de 43,5 años y la otra mitad mayores). En Grecia, la edad de los 253 participantes oscilaba entre 23 y 70 años, con una media de 45,65 años y una mediana de 45 años. En Italia, la edad de los 57 encuestados oscilaba entre 21 y 70 años. La edad media era de 38,96 años y la mediana de 39 años. En España, la edad de los 53 participantes oscilaba entre 21 y 69 años, con una edad media de unos 40 años y una mediana de 38 años.

*Cuadro 1: Rango de edad de los participantes, media y mediana de edad por país*

País	Edad	Edad media	Edad mediana
Chipre	De 23 a 84 años	~43	43,5
Grecia	23 a 70 años	~45,6	45
Italia	21 a 70 años	~39	39
España	De 21 a 69 años	~40	38

Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

Los datos muestran un amplio abanico de edades de los participantes en los cuatro países y una distribución por edades relativamente simétrica en cada uno de ellos, como indica la proximidad de las edades media y mediana. Chipre y Grecia tienen poblaciones ligeramente mayores por término medio -alrededor de los 40 años- en comparación con Italia y España -alrededor de los 30 años-.

#### **4.1.3 Profesión/rol/posición**

En cuanto a las profesiones, funciones y cargos de los encuestados, los grupos objetivo de la investigación SheCOACH están plenamente representados y la diversidad entre países es interesante: Grecia tiene la mayor concentración de profesionales de clubes de baloncesto, Chipre y España tienen una representación significativa en federaciones nacionales/regionales de baloncesto, asociaciones y clubes de baloncesto respectivamente, mientras que Italia tiene una distribución más equilibrada entre las diferentes categorías profesionales. Los participantes de todos los países tienen una variedad de actividades profesionales y experiencia, que van desde unos pocos años a décadas, contribuyendo al desarrollo del baloncesto y del deporte a diferentes niveles y en diferentes entornos. Con más detalle:

En Chipre, el mayor grupo de encuestados (32,0%) son profesionales de asociaciones/ federaciones nacionales/regionales de baloncesto, seguidos de "otros casos" (24,0%) y profesionales de clubes de baloncesto (20,0%). Los que trabajan en centros educativos que ofrecen cursos de entrenamiento representan el 12,0%, mientras que el personal de otras federaciones/asociaciones/clubes deportivos constituye el 10,0%. Un pequeño porcentaje, el 2,0%, se clasifica como profesional sin más especificación.

En Grecia, la mayoría de los encuestados, el 64,4%, son profesionales de clubes de baloncesto, principalmente entrenadores. Otro 17,4% son profesionales de asociaciones o federaciones nacionales o regionales de baloncesto. Además, el 4,3% son profesionales de proveedores educativos que ofrecen cursos de entrenamiento, como universidades, centros de formación profesional, colegios, etc., incluidos miembros del profesorado, entrenadores/instructores y personal administrativo. También hubo un encuestado (0,4%) que era personal/profesional de

otra federación/asociación/club deportivo (no de baloncesto), mientras que el 13,4% seleccionó "otros" (por ejemplo, profesores de educación física, entrenadores personales, etc.).

En Italia, el 29,8% son profesionales de otras federaciones/asociaciones/clubes deportivos (distintos del baloncesto), el 28,1% son profesionales de un club de baloncesto, el 17,5% son profesionales de una asociación/federación nacional/regional de baloncesto, el 15,8% son profesionales de una institución educativa que ofrece cursos de entrenador, mientras que el 8,8% seleccionó "otros".

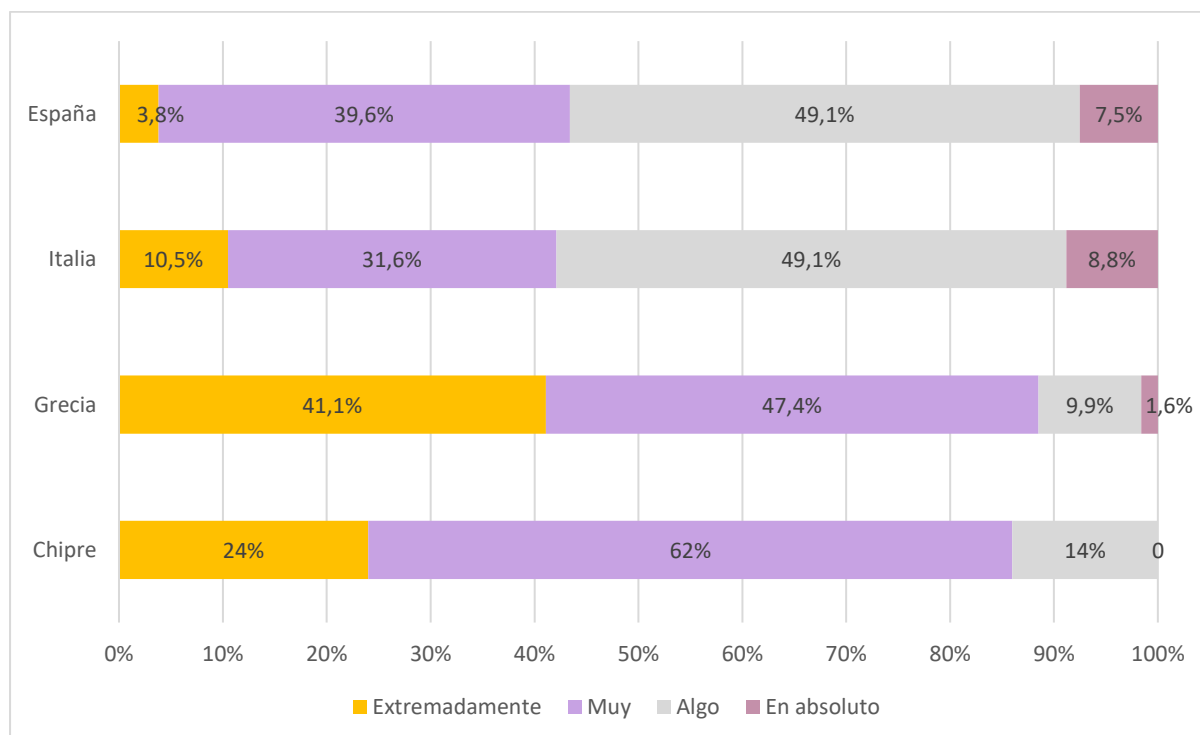
En España, el 47,2% son profesionales de clubes de baloncesto. Otro 26,4% son profesionales de asociaciones/federaciones nacionales/regionales de baloncesto, incluido el personal técnico, administrativo y directivo. Además, el 11,3% son profesionales de instituciones educativas que ofrecen cursos de entrenamiento. Otro 13,2% son profesionales de federaciones/asociaciones/clubes deportivos ajenos al baloncesto. Por último, el 1,9% seleccionó "otros".

## 4.2 Conocimientos y sensibilización

### 4.2.1 Familiaridad con el concepto de igualdad de género en la formación deportiva

En resumen, las respuestas a la pregunta "¿Hasta qué punto está familiarizado con el concepto de igualdad de género en la formación deportiva?" indican un nivel generalmente alto de conocimiento y familiaridad en Chipre, Grecia, Italia y España, a pesar de las diferencias entre los países (Gráfico 2).

Gráfico 2: Respuestas a la pregunta "¿Hasta qué punto conoce el concepto de igualdad de género en la formación deportiva?" (% por país)



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024



La mayoría de los encuestados en Chipre (62%) y Grecia (47,4%) dicen estar "muy familiarizados" con el concepto, mientras que la mayoría en Italia y España (ambos 49,1%) dicen estar "algo familiarizados". En Chipre y Grecia, el 86% y el 88,5%, respectivamente, están "muy" o "extremadamente" familiarizados con el concepto, mientras que en Italia (42,1%) y España (43,4%) estos porcentajes son inferiores a la mitad. En todos los países, el porcentaje de personas que se declaran "nada familiarizadas" es muy bajo (de 0% en Chipre a 8,8% en Italia).

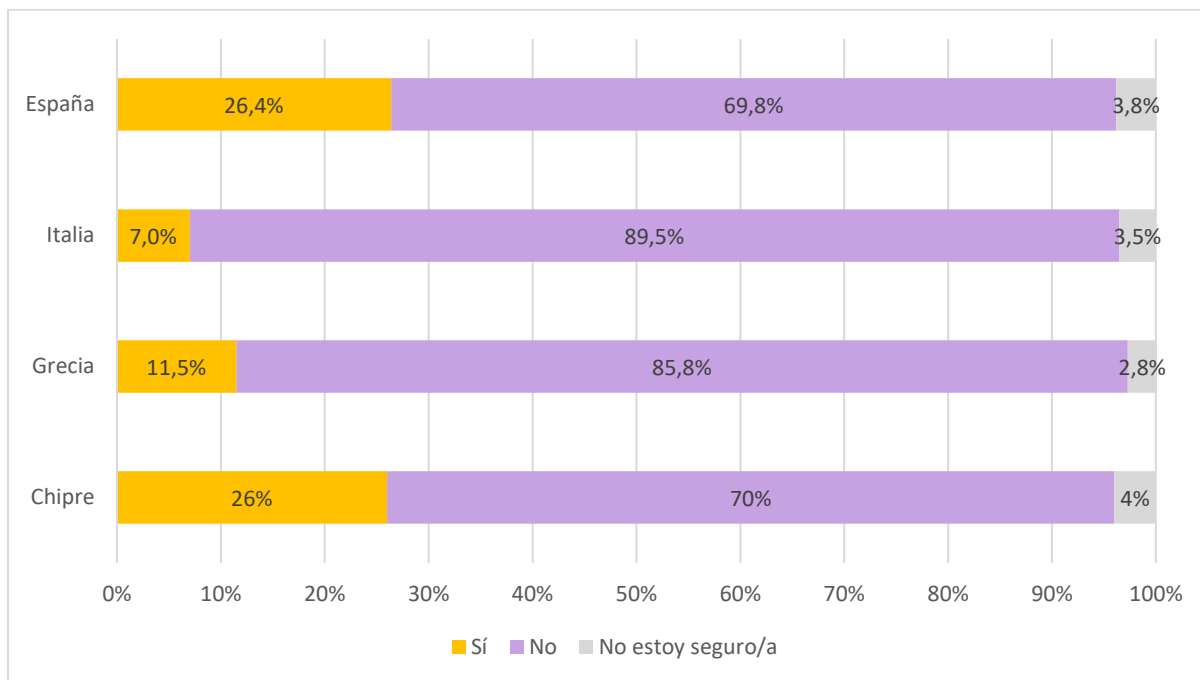
Es importante destacar que las respuestas reflejan la "familiaridad autopercebida" de los individuos con el concepto de igualdad de género en la formación deportiva y, por lo tanto, no demuestran necesariamente su comprensión real del término. Los resultados presentados pueden sugerir que el concepto de igualdad de género en la formación deportiva es más popular o se hace más hincapié en él en Grecia y Chipre que en Italia y España, pero también pueden indicar una mayor tendencia de los encuestados en Chipre y Grecia a responder a la pregunta de una manera que será vista favorablemente por los demás (el llamado "sesgo de deseabilidad social" que suele darse en la investigación en ciencias sociales). En otras palabras, aunque un porcentaje significativo en Chipre y Grecia, así como en Italia y España, afirma estar muy o extremadamente familiarizado con el concepto, estas afirmaciones no pueden confirmarse sin una medición y validación objetivas adicionales.

A pesar de las limitaciones, los niveles de familiaridad autodeclarados en los cuatro países son positivos, lo que sugiere un amplio reconocimiento y aceptación de las cuestiones de igualdad de género en los contextos de formación deportiva. Las diferencias en los niveles de conocimiento y concienciación entre los encuestados a nivel nacional y transnacional ponen de relieve áreas potenciales para iniciativas educativas específicas con el fin de aumentar la comprensión de la igualdad de género en la formación deportiva y campos relacionados.

#### **4.2.2 Formación o educación formal sobre igualdad de género en la formación deportiva**

Las respuestas a la siguiente pregunta muestran una situación bastante compleja en Chipre, Grecia, Italia y España, ya que a la pregunta "¿Ha asistido a algún curso/seminario/formación relacionado con la igualdad de género y específicamente con la igualdad de género en la formación deportiva?", la gran mayoría en todos los países (89,5% en Italia, 85,8% en Grecia, 70% en Chipre y 69,8% en España) respondió "no" (Gráfico 3).

Gráfico 3: Respuestas a la pregunta "¿Ha asistido a algún curso/seminario/formación relacionado con la igualdad de género y específicamente con la igualdad de género en la formación deportiva?" (% por país)



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

La evidente brecha entre el alto nivel de familiaridad autodeclarado con el concepto de igualdad de género en la formación deportiva-ya comentado en la sección anterior- y el nivel de participación en la formación relacionada plantea algunas dudas sobre el nivel real de conocimiento y concienciación de los participantes. También pone de relieve la necesidad crítica de más formación especializada y oportunidades de sensibilización que apoyen y profundicen la comprensión del concepto de igualdad de género en la formación deportiva.

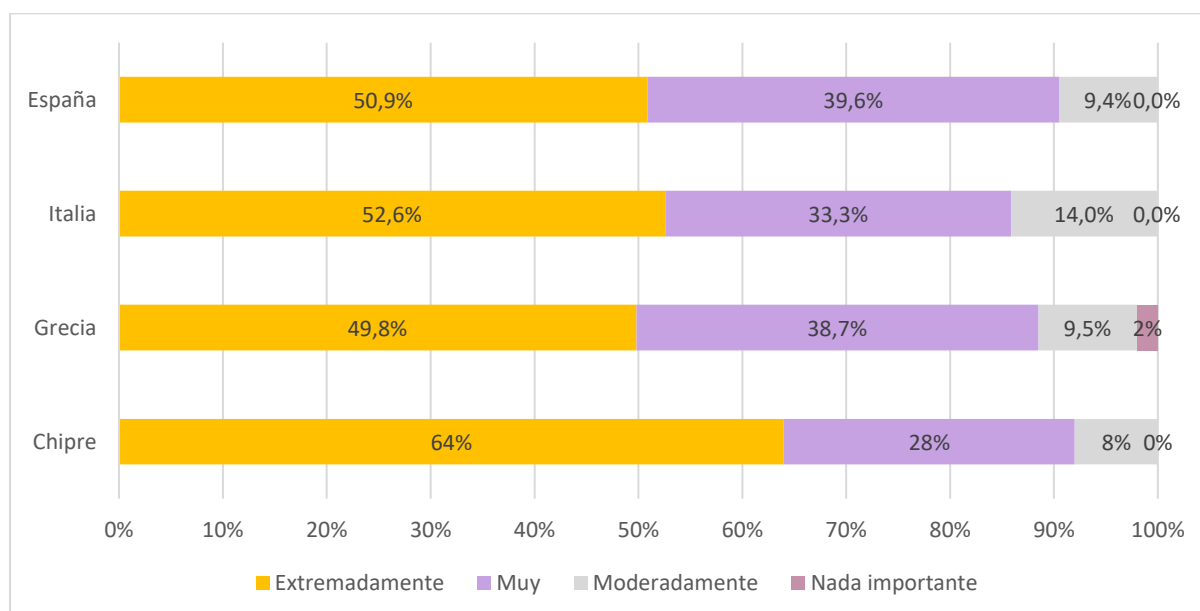
## 4.3 Situación actual

### 4.3.1 La importancia de promover la igualdad de género en el entrenamiento de baloncesto

En este punto, el cuestionario presentaba la interpretación de "igualdad de género en la formación deportiva" tal y como se percibe en el contexto de SheCOACH: *La igualdad de género en la formación deportiva consiste en el trato justo e igualitario de las personas, independientemente de su sexo, dentro de la profesión dla formación deportiva. El proyecto SheCOACH se centra en la igualdad de género para las mujeres - entrenadoras. La igualdad de género en la formación deportiva incluye aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, el apoyo y la inclusión, la igualdad salarial y de recursos, la igualdad de representación y cobertura mediática y la eliminación de prejuicios, estereotipos y discriminación (sexismo).*

Las respuestas de SheCOACH en Chipre, Grecia, Italia y España a la pregunta "¿Cómo de importante cree que es promover la igualdad de género en la formación deportiva?" revelan un fuerte consenso sobre la importancia de la igualdad de género en la formación deportiva. El gráfico 4 muestra que la gran mayoría de los encuestados en cada país considera que la promoción de la igualdad de género en el entrenamiento es "muy" o "extremadamente" importante. Este consenso sugiere un fuerte apoyo a las iniciativas en este ámbito, lo cual es positivo para los próximos pasos del proyecto.

Gráfico 4: Respuestas a la pregunta "¿Qué importancia cree que tiene promover la igualdad de género en la formación deportiva?"  
(% por país)



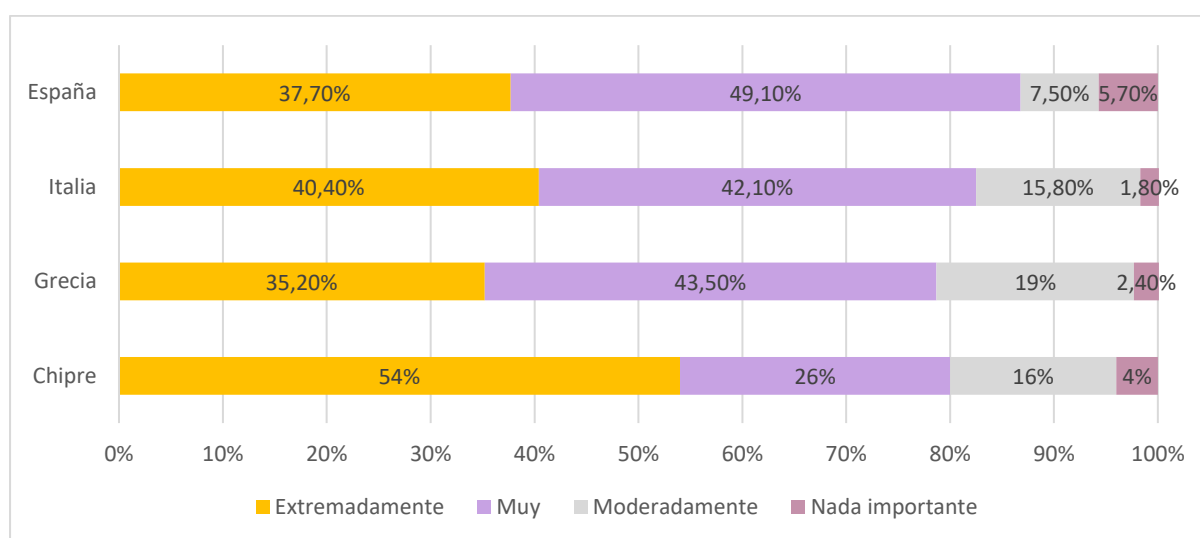
Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

Este consenso también subraya el fuerte compromiso de los participantes para lograr la justicia, la equidad y la inclusión en la profesión de entrenador, especialmente en el baloncesto. Los resultados ponen de relieve una creciente concienciación y compromiso para abordar las desigualdades de género, promover la diversidad y fomentar un entorno en el que todas las personas, independientemente de su sexo, puedan tener éxito y contribuir por igual.

### 4.3.2 La importancia de integrar las cuestiones de género en los cursos y planes de estudios de formación deportiva

Las respuestas a la pregunta "¿Hasta qué punto cree que es importante integrar las cuestiones de género en los cursos y planes de estudios de formación deportiva?" también revelan un fuerte consenso en los cuatro países sobre la importancia y la necesidad de incluir una dimensión de género en la educación y la formación en formación deportiva. El gráfico 5 muestra que la gran mayoría de los encuestados en Chipre, Grecia, Italia y España consideran que esta cuestión es "muy" o "extremadamente" importante, lo que también indica un gran interés y un fuerte apoyo a iniciativas como el proyecto SheCOACH.

Gráfico 5: Respuestas a la pregunta "¿Qué importancia cree que tiene integrar las cuestiones de género en los cursos y planes de estudios de formación deportiva?" (% por país)



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

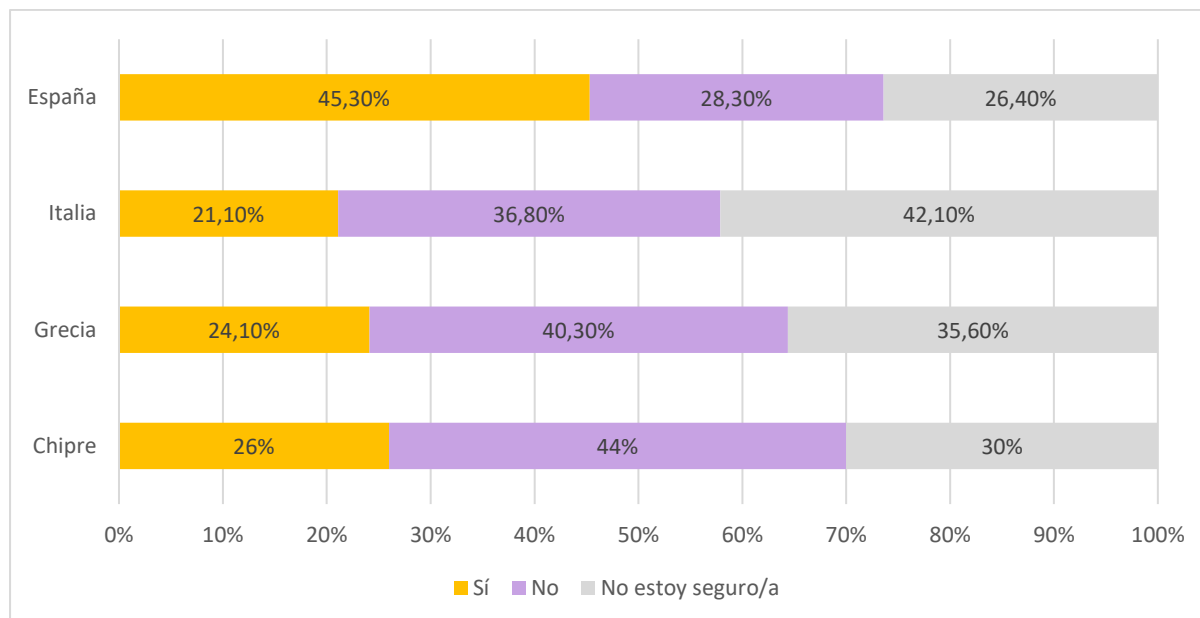
### 4.3.3 Evaluar la promoción de la igualdad de género en la formación en Chipre, Grecia, Italia y España por parte de las federaciones/asociaciones/clubes deportivos, etc.

Las respuestas de los participantes de los cuatro países a la pregunta "¿Cree que las asociaciones/federaciones/clubes deportivos, etc. de su país promueven la igualdad de género en la formación?" indican que la mayoría o bien no conoce tales iniciativas o bien no ve ninguna acción efectiva para promover la igualdad de género por parte de las partes interesadas pertinentes.

El gráfico 6 muestra que sólo en España existe un nivel relativamente alto (45,3%) de reconocimiento de los esfuerzos de las federaciones, asociaciones y clubes deportivos para promover la igualdad de género en comparación con otros países, pero incluso en este país hay margen de mejora. En cualquier caso, el panorama general en todos los países, especialmente el alto nivel de incertidumbre, sugiere la necesidad de aumentar la acción y la visibilidad. Las federaciones, asociaciones y clubes deportivos deberían implicarse más activamente en la promoción de la igualdad de género y, si ya lo están haciendo, mejorar la comunicación, la

transparencia, la coherencia y la promoción para garantizar que sus miembros (y el público en general) reconozcan su compromiso.

Gráfico 6: Respuestas a la pregunta "¿Cree que las asociaciones/federaciones/clubes deportivos de su país promueven la igualdad de género en el entrenamiento?" (% por país)



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

#### 4.3.4 La promoción de la igualdad de género en la formación por parte de la propia federación, asociación, club, etc. de los encuestados.

Las respuestas a la siguiente pregunta sobre si la *propia* asociación, federación o club deportivo de los participantes promueve la igualdad de género en la formación revelan percepciones diferentes en la mayoría de los países, pero una opinión generalmente positiva sobre los esfuerzos e iniciativas existentes.

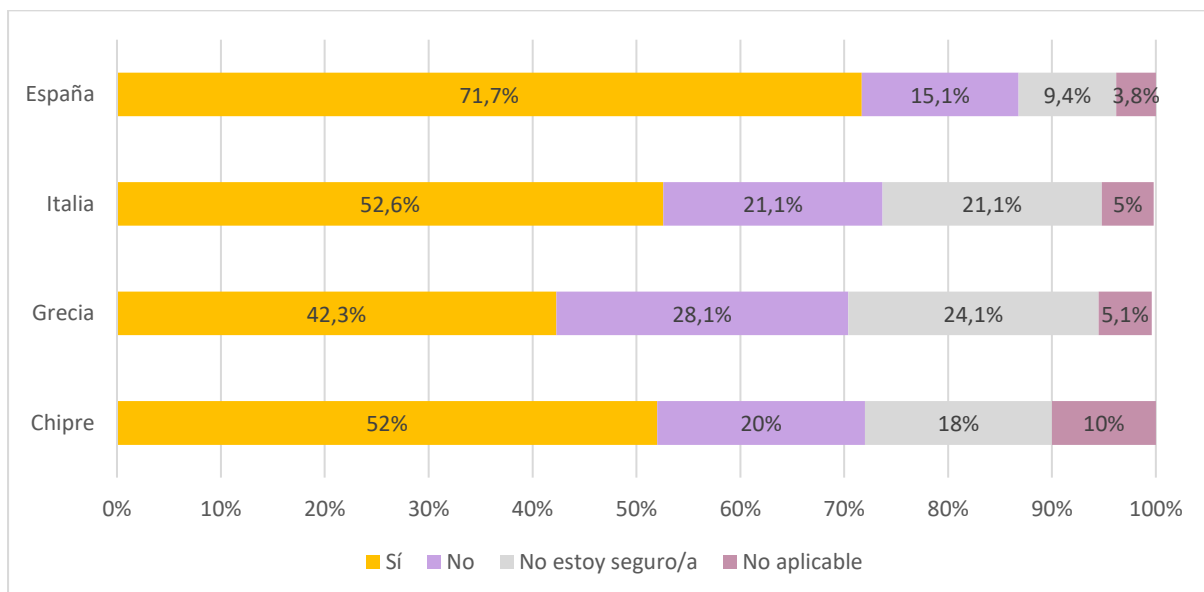
El gráfico 7 muestra que en Chipre, Italia y Grecia, si bien la mayoría de los encuestados reconocen los esfuerzos de su propia federación, asociación o club deportivo en materia de igualdad de género, un porcentaje significativo los desconoce. España tiene el nivel más alto de reconocimiento de los esfuerzos en materia de igualdad de género de su propia organización. Los encuestados que no trabajan para una federación, asociación o club deportivo eligieron la opción "No aplicable".

En cualquier caso, aunque se reconocen los esfuerzos realizados en algunos ámbitos, también existe un considerable escepticismo, lo que sugiere una vez más la necesidad de más iniciativas y de una mayor eficacia y visibilidad. Las organizaciones deportivas deben aplicar políticas y planes coherentes en materia de igualdad de género y mejorar la comunicación de sus esfuerzos para aumentar la concienciación y la eficacia percibida.

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

- Se mencionó la igualdad de oportunidades existente para entrenadores y entrenadoras, como la igualdad salarial y el acceso a los recursos.
- También se destacaron como medidas positivas los cursos de formación y las oportunidades de desarrollo para las entrenadoras, así como la incorporación de temas de igualdad de género en los seminarios de formación.
- Algunas federaciones, asociaciones o clubes deportivos promocionan activamente a sus entrenadoras a todos los niveles, y también se aseguran de que las mujeres ocupen puestos destacados dentro de la organización.

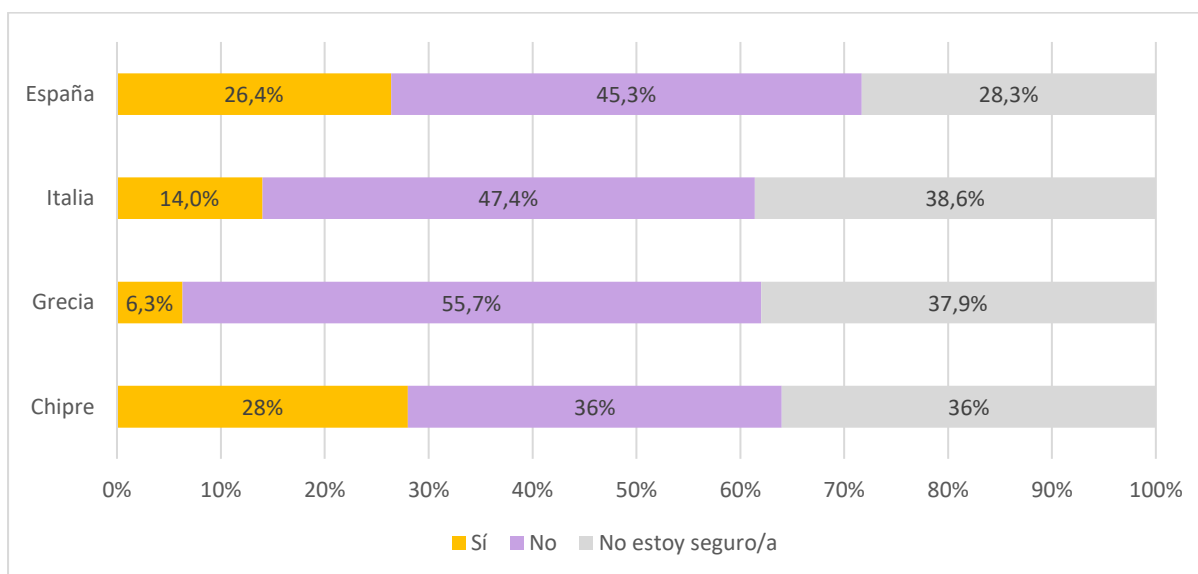
Gráfico 7: Respuestas a la pregunta "¿Promueve su asociación/federación/club, etc. la igualdad de género en la formación?" (% por país)



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

A pesar del alto nivel de reconocimiento de los esfuerzos en materia de igualdad de género en sus propias organizaciones deportivas, las respuestas de los participantes de todos los países a la pregunta "¿Tiene su federación/asociación/club deportivo o institución educativa un plan o una política de igualdad de género?", revelan una falta de políticas establecidas y altos niveles de sensibilización mixta, lo que indica la necesidad de desarrollar políticas y mejorar las acciones de comunicación.

Gráfico 8: Respuestas a la pregunta "¿Dispone su federación/asociación/club deportivo o institución educativa de un plan o política de igualdad de género?" (% por país)



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

Como muestra el gráfico 8, la mayoría de los encuestados de todos los países señalan que su organización o centro educativo no tiene ningún plan o política de igualdad de género. Chipre (28%) y España (26,4%) tienen los porcentajes más altos de encuestados que confirman la existencia de tales políticas y planes, mientras que Grecia (6,3%) tiene el más bajo. En todos los países, el porcentaje de personas que no están seguras es significativamente alto (del 28,3% al 38,6%).

A los participantes que respondieron "sí" se les pidió -opcionalmente- que dieran más detalles o incluso un enlace, pero las respuestas recibidas fueron pocas y poco concretas.

En Grecia, las únicas respuestas recibidas fueron: "La junta directiva de nuestro club deportivo está compuesta mayoritariamente por mujeres" y "Mi club sigue el Libro Blanco del Deporte de la UE". En España, las únicas respuestas facilitadas fueron: "Proyecto Mujer", "La igualdad de género se consigue a través de programas de becas para más entrenadoras", "Plan de Salud y Plan de Acción Tutorial - hacemos talleres específicos", mientras que el único enlace facilitado fue <http://xn--mujerymontaafedme-pxb.es><sup>5</sup>. En Italia no se dio ninguna respuesta, mientras que en Chipre las dos respuestas dadas fueron: "Memorándum de entendimiento con el Comisario para la igualdad de género" y "La Ley (modificada) de organizaciones deportivas de Chipre de 2023 garantiza, prevé y promueve la igualdad de género en el deporte, la lucha contra la discriminación de género y la provisión por parte de las federaciones de igualdad de oportunidades y beneficios para hombres y mujeres en los equipos nacionales. Por "prestaciones" se entienden los gastos diarios, los gastos de viaje/desplazamiento, los gastos de participación en competiciones, los gastos de ropa y los gastos de alimentación".

<sup>5</sup> El enlace lleva a la página web "Mujer y Montaña FEDME", centrada en la promoción de la igualdad de género y el apoyo a las mujeres en los deportes de montaña.

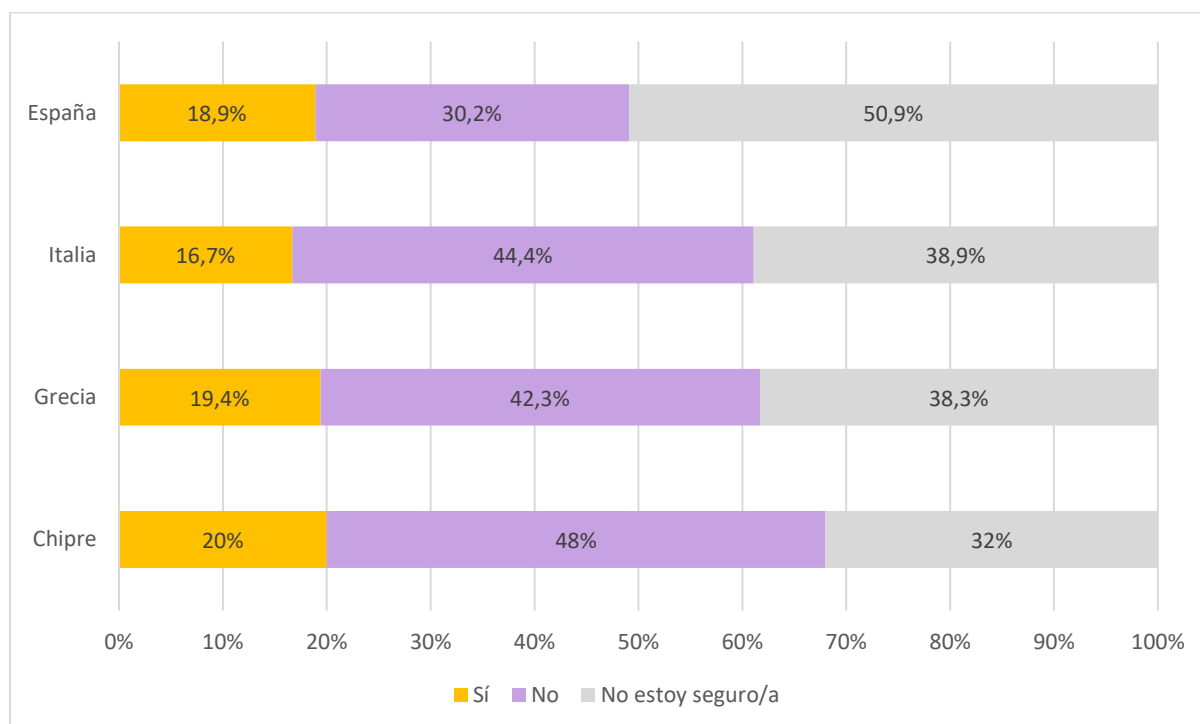
#### 4.3.5 Evaluar la integración de las cuestiones de género en los actuales cursos y planes de estudios de formación deportiva en Chipre, Grecia, Italia y España.

La siguiente pregunta era "¿Cree que los actuales cursos y planes de estudios de formación deportiva en su país abordan adecuadamente las cuestiones de género en general?". Como puede verse en el Gráfico 9, en los cuatro países hay consenso y un bajo porcentaje de encuestados que creen que los actuales cursos y planes de estudios de formación deportiva abordan adecuadamente las cuestiones de género: Italia (16,7%), España (18,9%), Grecia (19,4%) y Chipre (20,0%).

La percepción de que los cursos de formación deportiva no tratan de forma satisfactoria las cuestiones de género es relativamente alta en Grecia (42,3%), Chipre (48,0%) e Italia (44,4%), y ligeramente inferior en España (30,2%). Los elevados porcentajes de encuestados que respondieron "no estoy seguro" -que oscilan entre el 32% en Chipre y el 50,9% en España- indican una falta común de concienciación o claridad sobre el contenido de los cursos de formación deportiva en los cuatro países.

Esta sensación de inadecuación percibida, combinada con altos niveles de incertidumbre, sugiere que existe una necesidad urgente de mejorar la educación deportiva para integrar mejor las cuestiones de género y comunicar estos cambios. Resolver esta carencia en los planes de estudios de los entrenadores es fundamental para promover la igualdad de género, mejorar la inclusividad y preparar a los entrenadores para gestionar eficazmente las diversas dinámicas de género en el deporte.

Gráfico 9: Respuestas a la pregunta "¿Cree que los actuales cursos y planes de estudios de formación deportiva en su país abordan adecuadamente las cuestiones de género en general?" (% por país)



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024



#### 4.3.6 La integración de las cuestiones relacionadas con el género en los cursos y planes de estudios de formación existentes por parte de la institución educativa, organización, asociación, etc. de los encuestados.

En respuesta a la pregunta "¿Integra su institución u organización educativa las cuestiones relacionadas con el género en los cursos y planes de estudios de formación deportiva existentes?", España muestra un nivel relativamente alto de integración de las cuestiones de género (34%) en las instituciones educativas de los encuestados, lo que puede servir de "modelo de buenas prácticas" para otros países. Sin embargo, todavía hay mucho margen de mejora en los cuatro países.

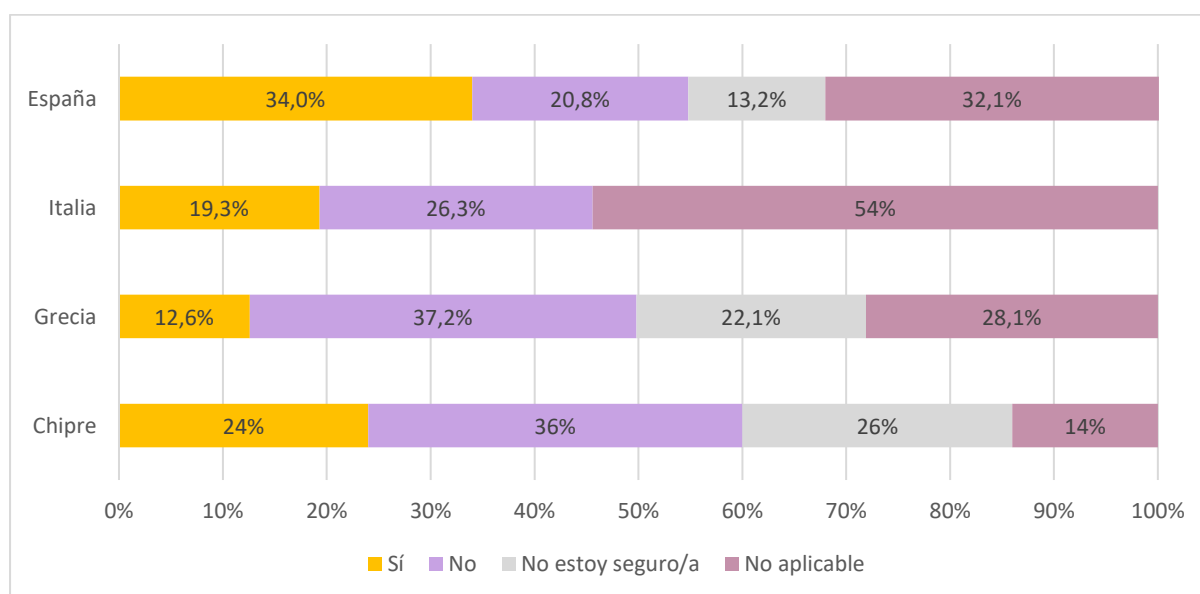
Grecia y Chipre tienen porcentajes similares de encuestados que indican una falta de integración de la perspectiva de género (37,2% y 36,0% respectivamente), y un porcentaje comparable de incertidumbre (22,1% y 26,0% respectivamente). Italia destaca con un alto porcentaje (54,4%) de encuestados que indicaron que la pregunta no era aplicable, porque no trabajan para una institución educativa o porque su organización no ofrece seminarios de formación deportiva.

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:

##### Grecia

- *No hay ninguna diferencia en los métodos de entrenamiento ni en la formación de entrenadores entre hombres y mujeres. Es exactamente lo mismo. No veo ninguna razón para que surjan problemas de género.*
- *En todas las escuelas de entrenadores intentamos que haya debates y temas sobre este asunto, pero por desgracia la participación de las entrenadoras es muy baja.*
- *Participé en un seminario organizado por la Federación Helénica de Baloncesto sobre el crecimiento del baloncesto femenino.*
- *La Asociación de Entrenadores de Baloncesto trata estas cuestiones con respeto.*

Gráfico 10: Respuestas a la pregunta "¿Integra su institución u organización educativa las cuestiones relacionadas con el género en los cursos y planes de estudios de formación deportiva existentes?" (% por país)



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

## Chipre

- *La Escuela de Entrenadores ha incluido información sobre igualdad y desde el inicio de la temporada se informará a todas las asociaciones de Árbitros/Jueces/Servicio Estadístico. Está previsto realizar un seminario tanto para padres como para deportistas.*
- *En el plan de estudios de la Escuela de Entrenadores de Baloncesto, hay módulos relevantes en los cursos teóricos y prácticos y especialmente en el Curso Especial de Entrenador de Baloncesto.*
- *Nuestra institución (...) participa en proyectos financiados por Erasmus+ Deportes, que incluyen actividades educativas y de formación para entrenadores. Algunos ejemplos son RISE Empowered Above Sexual Violence in Sports, Curricular Pathways for Migrants' Empowerment through Sport, Sports Tolerance, #BeActive Actions.*

## España

- *Los programas de formación siempre han estado abiertos a todos los géneros, garantizando la inclusividad.*
- *El Plan de Salud y Tutoría incluye talleres que abordan cuestiones de género, y el currículo de Educación Física de la LOMLOE<sup>6</sup> 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-C205 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.*

## 4.4 Obstáculos y retos

### 4.4.1 Principales obstáculos a la igualdad de género en la profesión de entrenador en Chipre, Grecia, Italia y España

En respuesta a la pregunta "¿Cuáles cree que son las principales barreras para la igualdad de género en la profesión de entrenador en su país?", en la que se permitían múltiples respuestas, la comparación de los resultados pone de relieve un reconocimiento generalizado de los obstáculos institucionales y socioculturales como las principales barreras para la igualdad de género en la formación deportiva en todos los países.

Aunque el grado de énfasis puesto en cada una de estas barreras varía, el Gráfico 11 muestra las barreras percibidas más importantes por país. Para hacer frente a estos obstáculos y desafíos es necesario realizar esfuerzos específicos para abordar los prejuicios institucionales, reformar las percepciones socioculturales y diseñar y aplicar políticas eficaces de igualdad de género.

---

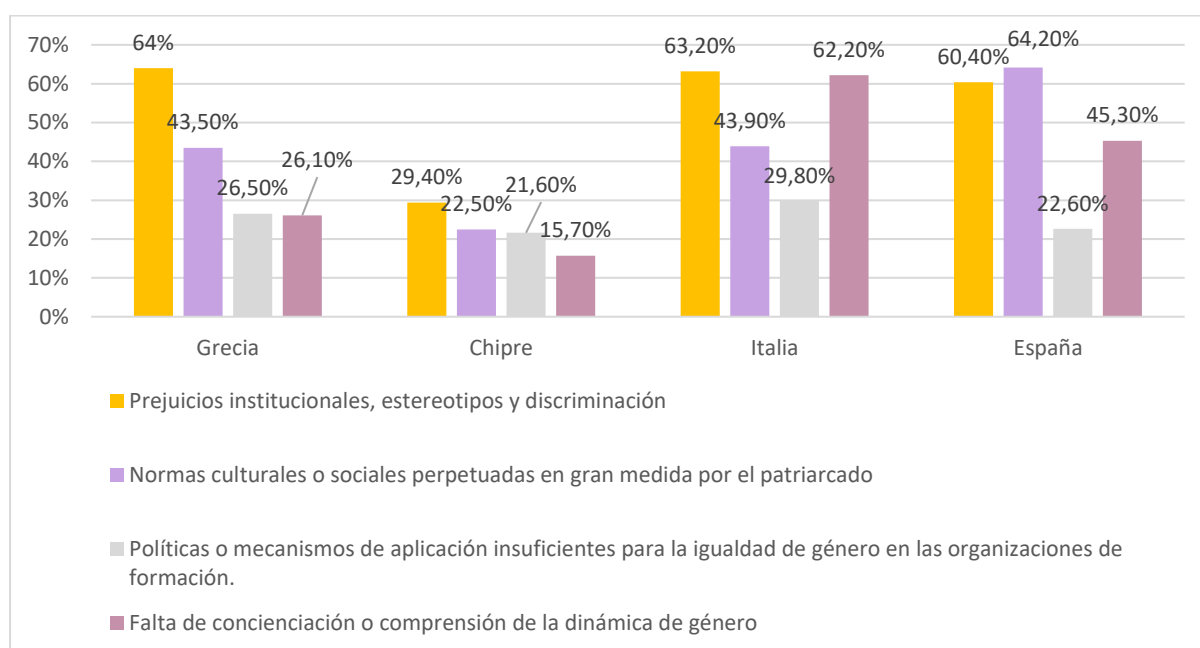
<sup>6</sup> La LOMLOE, o Ley Orgánica 3/2020, que entró en vigor el 29 de diciembre de 2020, es una reforma del sistema educativo español. Su objetivo es garantizar una educación de calidad con igualdad de oportunidades para todos los alumnos.

Con más detalle:

"Prejuicios institucionales, estereotipos y discriminación" se identifica como la barrera más importante en Grecia (64%), Italia (63,2%) y Chipre (29,4%) y como la segunda más importante en España (60,4%) con un porcentaje muy elevado. Esta barrera incluye cuestiones como la falta de apoyo, oportunidades y recursos, la diferencia salarial entre hombres y mujeres, la infrarrepresentación de las mujeres entrenadoras, etc.

"Normas culturales o sociales perpetuadas en gran medida por el patriarcado" es el principal obstáculo en España (64,2%) y el segundo en Grecia (43,5%) y Chipre (22,5%). También es una cuestión clave en Italia, con un alto porcentaje (43,9%), pero en tercer lugar.

Gráfico 11: Respuestas más populares a la pregunta "¿Cuáles cree que son los principales obstáculos a la igualdad de género en la profesión de entrenador en su país?" (% por país)



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

La "falta de concienciación o comprensión de la dinámica de género" es la barrera número uno percibida en Italia (62,2%) y significativa en España (45,3%) y Grecia (26,1%). Chipre también reconoce este obstáculo, aunque en menor medida (15,7%).

Las "políticas o mecanismos de aplicación insuficientes para la igualdad de género en las organizaciones de formación deportiva" son un obstáculo notable en todos los países, con porcentajes más elevados en Italia (29,8%) y Grecia (26,5%). En España, el 22,6% de los encuestados identificó este problema, mientras que en Chipre el porcentaje fue del 21,6%.

El obstáculo del "acceso limitado a la formación y a las oportunidades de trabajo en red" se indica con menos frecuencia, pero sigue siendo relevante, sobre todo en Grecia (14,2%) y España (15,1%), mientras que en Italia y Chipre los porcentajes son del 10,5% y el 8,8%, respectivamente.

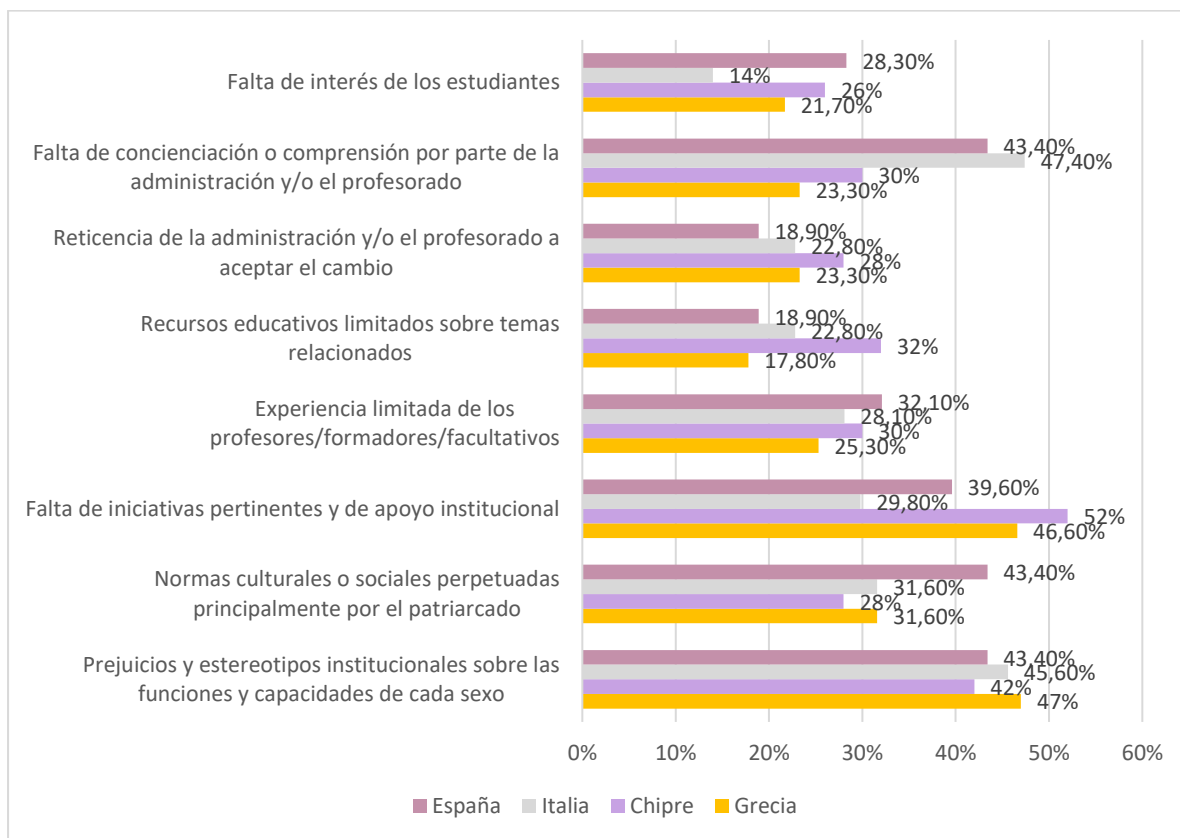
En todos los países hubo también algunos encuestados que seleccionaron "otros" y dieron las siguientes explicaciones:

- *En mi opinión, no hay obstáculos.*
- *Diferentes estilos de juego entre hombres y mujeres*
- *Hay muy pocas entrenadoras que hayan trabajado con equipos masculinos, y no es fácil que los jugadores los acepten. En los equipos femeninos, no creo que haya ningún problema.*
- *No creo que haya un problema de igualdad, ya que personalmente no he encontrado ninguna falta de respeto o trato diferente en función del sexo.*
- *No creo que haya desigualdad de género en una profesión que pocos consideran una "verdadera profesión". Hay muy pocos profesionales a tiempo completo, sean hombres o mujeres.*
- *Formación insuficiente para las mujeres.*
- *El declive general del baloncesto femenino en Chipre es algo que puede impedir que las mujeres se dediquen a entrenar. Sin embargo, esto no debería impedir que las mujeres se involucren en el entrenamiento de desarrollo y en las academias, que no es el caso. Por eso no creo que se trate de que ninguna organización promueva el entrenamiento exclusivo para mujeres. Se enseña libre y abiertamente a ambos sexos, sigan o no en el deporte. Ahora bien, si debe haber directrices/políticas separadas para el entrenamiento en el baloncesto femenino, estamos de acuerdo porque es muy diferente del entrenamiento en el baloncesto masculino, pero de nuevo no puede hacerse de forma específica para cada sexo. También se puede enseñar a un hombre o a una mujer a elegir lo que más les "llena" para ser entrenador.*

#### **4.4.2. Principales retos y obstáculos para la integración de las cuestiones de género en los cursos/programas de formación existentes en Chipre, Grecia, Italia y España.**

En respuesta a la pregunta "¿Cuáles cree que son los principales obstáculos para integrar las cuestiones de género en los cursos/currículos de formación deportiva existentes en su país?", en la que también se permitían respuestas múltiples, la comparación de los resultados en el Gráfico 12 revela de nuevo un reconocimiento coherente de varios obstáculos comunes -tanto institucionales como culturales- en los cuatro países. Para hacer frente a estos obstáculos y desafíos se requieren estrategias eficaces y globales que se centren en la sensibilización, la lucha contra los estereotipos, el aumento del apoyo institucional, la formación de profesores/formadores y la actualización de los materiales, así como la revisión de los planes de estudios para incluir las cuestiones de género.

Gráfico 12: Respuestas más populares a la pregunta "¿Cuáles cree que son los principales obstáculos para integrar las cuestiones de género en los cursos/programas de formación deportiva existentes en su país?" (% por país)



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

#### Con más detalle:

- Los "prejuicios y estereotipos institucionales sobre las funciones y capacidades de hombres y mujeres" fueron el principal obstáculo en los cuatro países: Grecia (47%), Italia (45,6%), España (43,4%) y Chipre (42%).
- La "falta de concienciación o comprensión" se observó especialmente en Italia (47,4%) y España (43,4%), y también se identificó en Chipre (30%) y Grecia (23,3%), lo que indica la necesidad de centrar la educación y la concienciación entre los miembros del profesorado y el personal administrativo sobre las dinámicas de género.
- Las "normas socioculturales" se identificaron como barreras percibidas en Grecia (31,6%), Italia (31,6%), España (43,4%) y Chipre (28,0%), reflejando la influencia del patriarcado y los roles tradicionales de género.
- En Chipre (52%), Grecia (46,6%), Italia (29,8%) y España (39,6%), los encuestados también mencionaron la "falta de apoyo institucional e iniciativas relacionadas" como un obstáculo fundamental.
- La "experiencia limitada de los educadores" fue una barrera importante en España (32,1%), Italia (28,1%), Grecia (25,3%) y Chipre (30%), lo que indica que los profesores y los formadores carecen a menudo de las habilidades y los conocimientos necesarios

para integrar eficazmente las cuestiones de género en sus cursos. Esta barrera debe combinarse con los "recursos educativos limitados", que se identificó como una barrera importante en Chipre (32%), Italia (22,8%), España (18,9%) y Grecia (17,8%), aunque en menor medida en algunos países. Además, las limitaciones curriculares y la burocracia se citaron como barreras para la actualización e integración de nuevos contenidos relacionados con el género en todos los países.

- La "reticencia a aceptar el cambio" se mencionó como obstáculo en Chipre (28%), Grecia (23,3%), Italia (22,8%) y España (18,9%), lo que indica resistencia a nivel institucional. La "falta de interés y compromiso de los estudiantes" se mencionó en España (28,3%), Chipre (26%), Grecia (21,7%) e Italia (14%). Por último, en algunos países hubo encuestados que mencionaron "otras razones", y muchos afirmaron que no existían barreras o retos significativos.

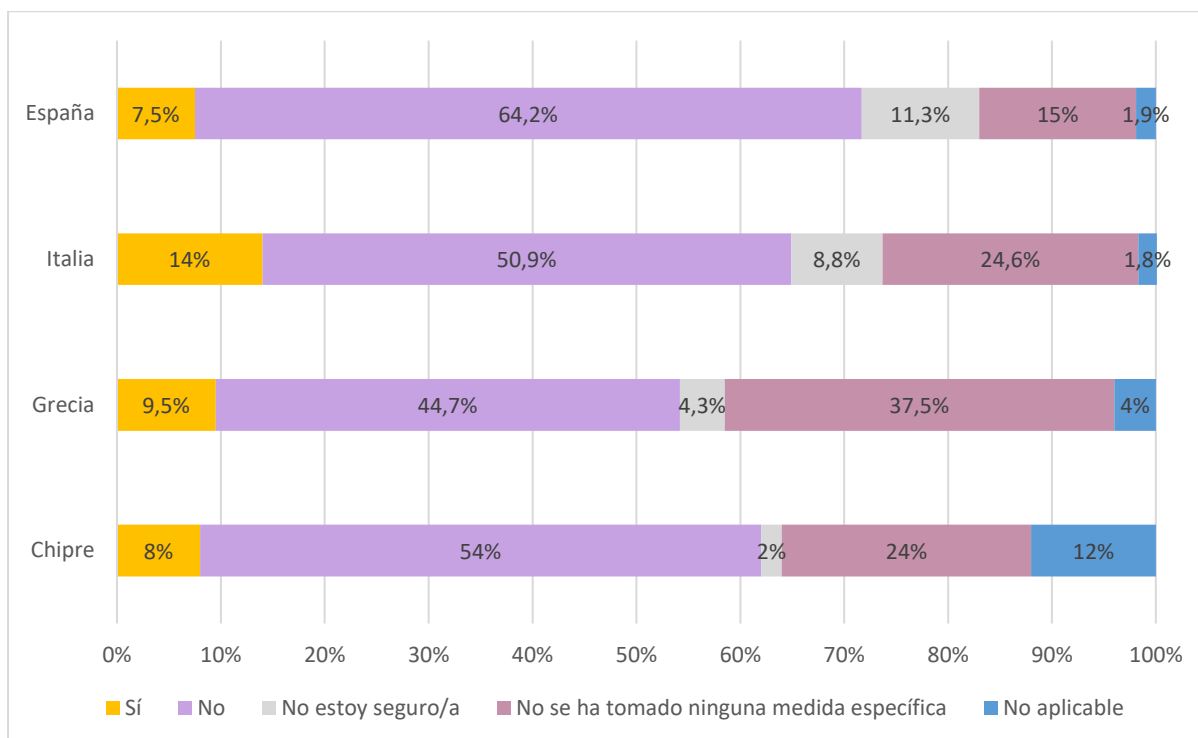
#### **4.4.3 Retos o barreras específicos en la promoción de la igualdad de género en el entrenamiento dentro de las asociaciones/federaciones/clubes deportivos - principalmente de baloncesto-**

El gráfico 13 presenta las respuestas a la pregunta "¿Ha encontrado algún reto o barrera específicos en la promoción de la igualdad de género en la formación dentro de su asociación/federación/club deportivo?" en Chipre, Grecia, Italia y España. La mayoría de los encuestados en los cuatro países afirmaron no haber encontrado retos o barreras específicos (España 64,2%, Chipre 54%, Italia 50,9%, Grecia 44,7%), lo que puede reflejar o bien una ausencia genuina de obstáculos y retos o bien una falta de reconocimiento de tales retos y un conocimiento insuficiente de los problemas subyacentes o incluso una reticencia a admitirlo a través de una encuesta.

Un alto porcentaje de encuestados también indicó que no se habían tomado medidas específicas dentro de sus asociaciones para abordar la igualdad de género, siendo Grecia el país con el porcentaje más alto (37,5%), seguida de Italia (24,6%), Chipre (24%) y España (15%). Esto sugiere la necesidad de una participación más activa, medidas proactivas e iniciativas dentro de las asociaciones, federaciones y clubes deportivos para abordar la igualdad de género.

El porcentaje de encuestados que admiten haber encontrado retos específicos es relativamente bajo en todos los países, siendo Italia el más alto con un 14% y España el más bajo con un 7,5%. Sin embargo, existe un grado considerable de incertidumbre entre los encuestados, con un porcentaje notable de respuestas "no estoy seguro", sobre todo en España (11,3%) e Italia (8,8%). Además, hubo personas que eligieron "No aplicable, porque no trabajo para una federación/asociación deportiva, etc."

Gráfico 13: Respuestas a la pregunta "¿Ha encontrado algún reto o barrera específica en la promoción de la igualdad de género en el entrenamiento dentro de su asociación/federación/club deportivo?" (% por país)



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

A los que respondieron "sí" se les pidió -opcionalmente- que describieran brevemente los retos a los que se han enfrentado, y sus respuestas son las siguientes:

#### Grecia

- *Muchos equipos sólo contratan entrenadores masculinos y muchos padres prefieren entrenadores masculinos para sus hijos.*
- *En los clubes deportivos donde trabajaba, siempre tenía la última palabra, los peores horarios y las secciones que nadie quería. Como madre soltera, no recibía ningún trato de favor; nadie me ayudaba cuando surgían problemas con mi hijo, entre otras muchas dificultades.*
- *Nunca dijeron explícitamente que no a mi propuesta de incluir mujeres en la plantilla, pero en cambio apoyaron a un hombre para el puesto.*
- *El número de entrenadoras es reducido y la dirección no confía en ellas.*
- *Las mujeres entrenadoras reciben un trato diferente al de los hombres entrenadores, incluido un salario inferior.*
- *Hay menos oportunidades, falta de reconocimiento, exclusión de los ascensos y un entorno laboral hostil y discriminatorio.*
- *En el verano de 2019, intenté incluir a una entrenadora en el equipo técnico de la academia y como "voluntaria" en el staff del equipo masculino, pero mi petición no fue aceptada.*
- *El baloncesto masculino es un "producto" mucho más fuerte. El baloncesto femenino no interesa al público, no genera ingresos y no se promociona, manteniéndose en un perfil*

bajo. La "entrenadora griega" se asocia normalmente con el baloncesto femenino y no se la tiene en cuenta para puestos de personal en equipos masculinos o como entrenadora principal.

#### Italia

- *Encontré resentimiento en situaciones en las que entrenadoras enseñaban a hombres.*
- *No siempre es fácil hacer saber a todo el mundo que estás ahí porque eres competente y sin recomendaciones.*
- *Depende mucho del tipo de disciplina, pero también del nivel cultural de la sociedad. En general, se tiende a confiar más en las figuras masculinas y a proponer recompensas diferentes.*
- *A menudo se prefiere a los entrenadores masculinos, aunque su trayectoria profesional sea la misma.*
- *No se escucha el informe de inadecuación del entrenador. En su lugar, se acoge favorablemente si lo informa un colega masculino.*
- *Una entrenadora se considera menos que un entrenador para las mismas competencias.*

#### España

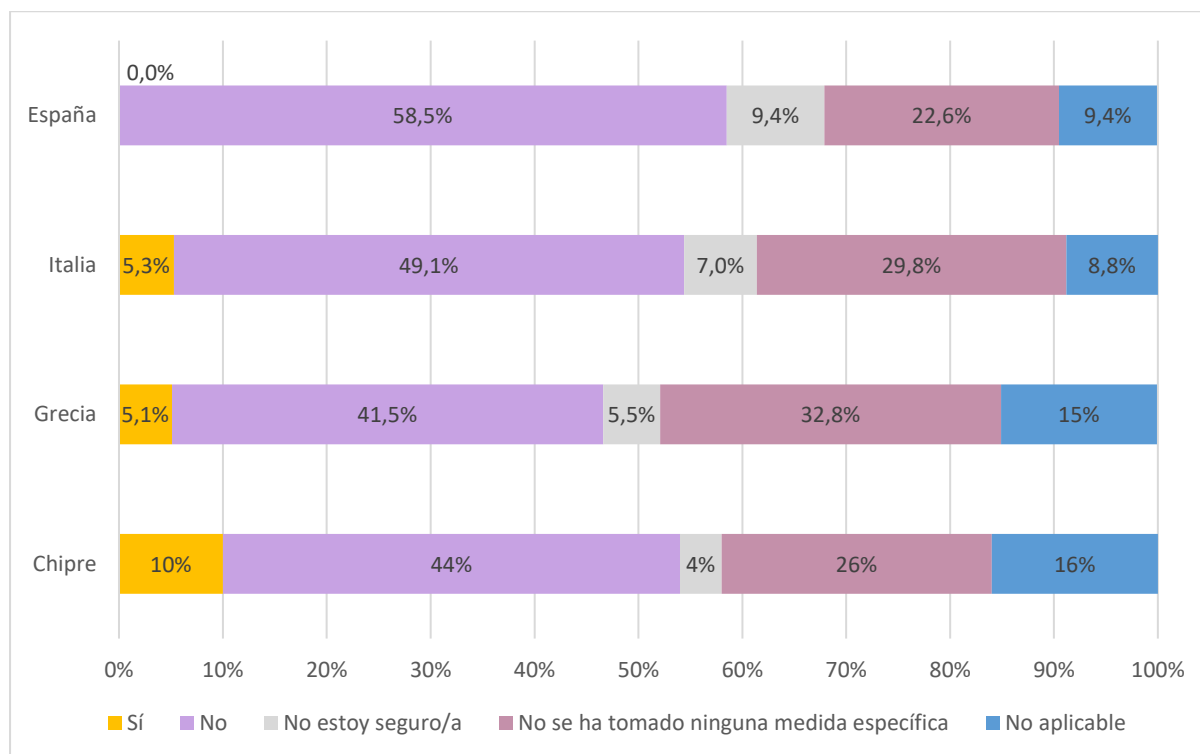
- *El baloncesto femenino suele considerarse inferior al masculino, relegando a las jugadoras y entrenadoras a un segundo plano.*

#### **4.4.4 Desafíos o barreras específicos a la integración de cuestiones relacionadas con el género para promover la igualdad de género en la formación dentro de las instituciones educativas**

El gráfico 14 muestra las respuestas a la pregunta "¿Ha encontrado algún reto o barrera específica en su intento de integrar las cuestiones relacionadas con el género para promover la igualdad de género en la formación deportiva dentro de su institución/en sus cursos de formación?" en los cuatro países.



Gráfico 14: Respuestas a la pregunta "¿Ha encontrado algún reto o barrera específica en su intento de integrar las cuestiones relacionadas con el género para promover la igualdad de género en la formación deportiva dentro de su institución/en sus cursos de formación?" (% por país)



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

Sorprendentemente, la mayoría de los encuestados de todos los países declararon no haberse enfrentado a obstáculos o retos específicos, siendo España el país con el porcentaje más alto (58,5%) y Grecia el más bajo (41,5%). El porcentaje de encuestados que reconocieron haber encontrado obstáculos específicos es relativamente bajo en todos los países, siendo Chipre el país con el porcentaje más alto (10%) y España el más bajo (0%).

Los resultados sugieren que, si bien se están abordando las cuestiones de género, muchos encuestados no perciben obstáculos significativos, lo cual es obviamente positivo. Sin embargo, como ya se ha comentado, los porcentajes anteriores pueden indicar una falta de conciencia de los retos y problemas encontrados, o incluso una reticencia a admitirlos en una encuesta.

De los que respondieron "sí", muy pocos explicaron su respuesta diciendo: "He recibido menos interés e ironía", "En las escuelas donde trabajo, el mayor obstáculo es la vieja mentalidad de algunos profesores que siguen creyendo que hay 'cosas para chicas y para chicos'", "Estoy allí todos los días, única y exclusivamente como mujer. No tiene el mismo peso que un hombre".

También hay que mencionar que un porcentaje significativo de los encuestados indicó que no se habían tomado medidas específicas para integrar las cuestiones de género en sus cursos: Grecia 32,8%, Italia 29,8%, Chipre 26% y España 22,6%. Esto pone de relieve la necesidad de medidas más proactivas e iniciativas estructuradas para abordar la igualdad de género en los cursos y planes de estudios de formación deportiva. Por último, existe un pequeño pero notable grado de incertidumbre, ya que los encuestados eligieron "no estoy seguro", mientras que también hubo participantes que respondieron "no aplicable porque no trabajo para una institución educativa/no imparto clases en seminarios de formación deportiva".

## 4.5 Sugerencias y recomendaciones

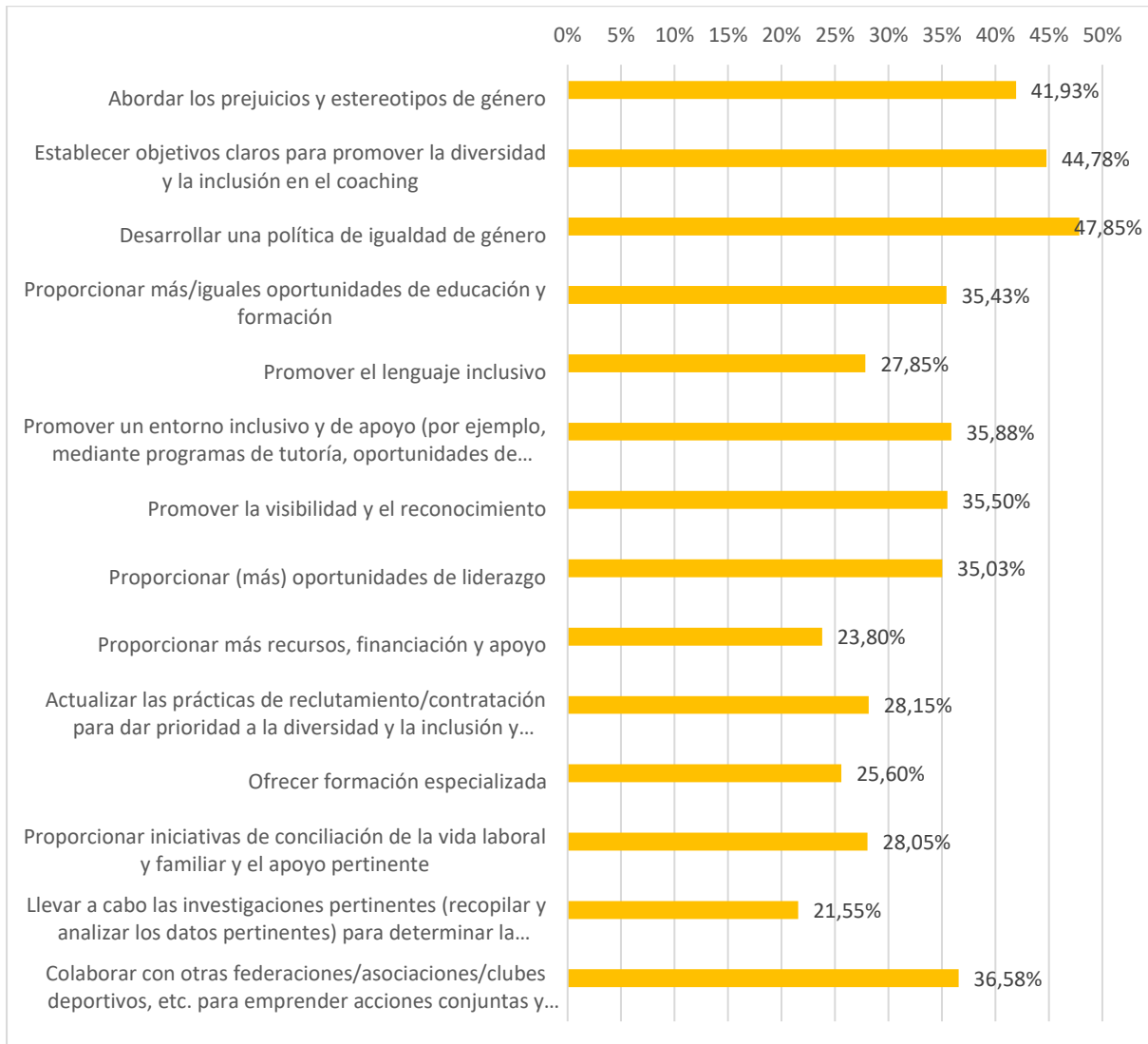
### 4.5.1 Estrategias o métodos que podrían utilizar las asociaciones/federaciones/clubes deportivos, etc. para promover la igualdad de género en el entrenamiento en Chipre, Grecia, Italia y España.

A continuación, se pidió a los participantes de todos los países que respondieran "¿Cuál de las siguientes estrategias o métodos podrían utilizar las asociaciones/federaciones/clubes deportivos, etc. para promover la igualdad de género en la formación en *su* país?" y se permitieron respuestas múltiples. El Gráfico 15 muestra el porcentaje medio en los cuatro países, mientras que el Gráfico 16 muestra el porcentaje de respuestas a la pregunta por país.

Examinando las respuestas a nivel traslacional, la estrategia más popular para casi la mitad de los participantes es desarrollar una política de igualdad de género (47,8%), seguida de establecer objetivos claros para promover la diversidad y la inclusión en la formación (44,7%) y abordar los prejuicios y estereotipos de género (41,9%). También se ha recomendado encarecidamente colaborar con otras federaciones, asociaciones y clubes deportivos para llevar a cabo acciones conjuntas y compartir las mejores prácticas (36,5%).

También se consideraron medidas importantes promover un entorno de apoyo e inclusión mediante programas de tutoría y oportunidades de creación de redes (35,8%), fomentar la visibilidad y el reconocimiento (35,5%) y ofrecer a las mujeres más igualdad de oportunidades en la educación y la formación (35,4%), así como en el liderazgo (35%). Casi un tercio de los encuestados considera importante actualizar las prácticas de selección y contratación para dar prioridad a la diversidad y la inclusión, garantizando al mismo tiempo procesos de selección justos y transparentes (28,9%), así como ofrecer iniciativas de conciliación de la vida laboral y familiar (28%) y promover el lenguaje inclusivo (27,8%).

Gráfico 15: Respuestas a la pregunta "¿Cuáles de las siguientes estrategias o métodos podrían utilizar las asociaciones/ federaciones/clubes deportivos, etc., para promover la igualdad de género en al formación deportiva en su país?" (porcentaje medio de todos los países)



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

Además, los encuestados sugirieron formación especializada (25,6%), más recursos, financiación y apoyo (23,8%) y la realización de investigaciones pertinentes para determinar la situación actual y orientar nuevas medidas (21,5%). Los resultados sugieren que se necesita un enfoque global para promover la igualdad de género en la formación deportiva, con un fuerte apoyo a la elaboración de políticas, el establecimiento de objetivos y la acción directa para hacer frente a los prejuicios y promover la inclusividad.

Gráfico 16: Respuestas a la pregunta "¿Cuáles de las siguientes estrategias o métodos podrían utilizar las asociaciones/federaciones/clubes deportivos, etc., para promover la igualdad de género en la formación en su país?" (% por país)



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

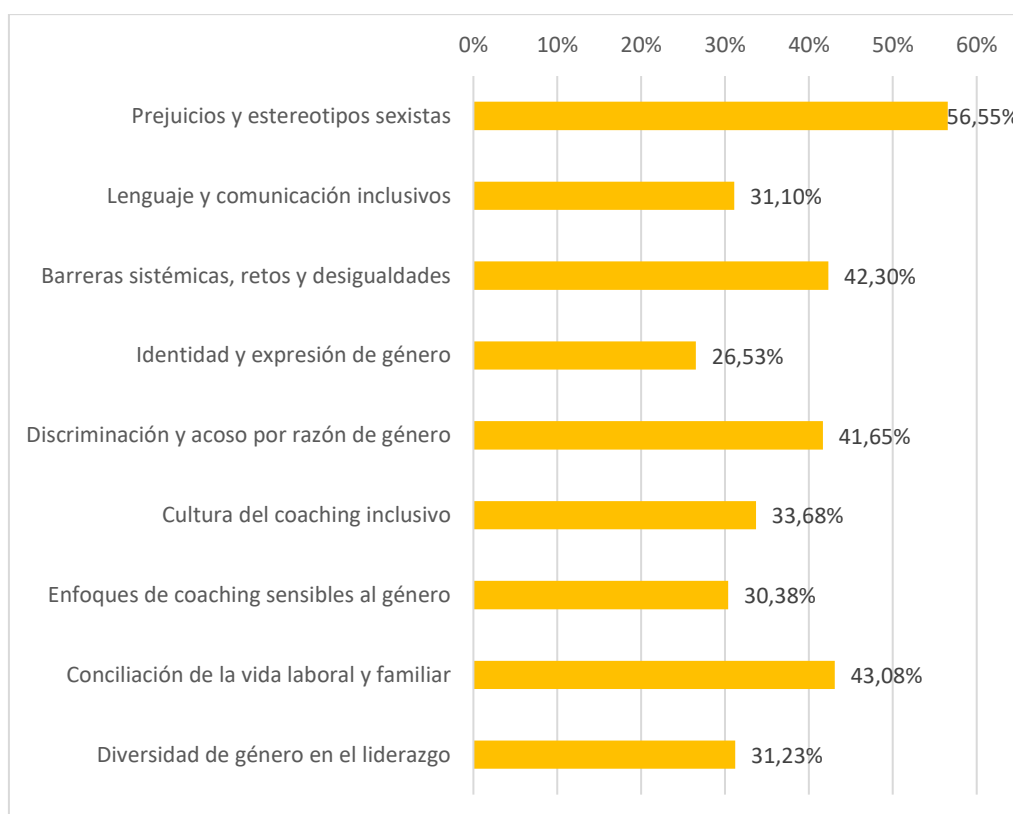
#### 4.5.2 Temas específicos relacionados con el género que deberían incluirse en los cursos y planes de estudios de formación deportiva

En respuesta a la pregunta "¿Qué temas específicos relacionados con el género cree que deberían incluirse en los cursos y planes de estudios de formación deportiva?", en la que se permitían múltiples respuestas, los encuestados identificaron varias áreas clave, enumeradas aquí por orden de popularidad a nivel transnacional (véase el Gráfico 17).

El tema más mencionado por la mayoría de los encuestados en todos los países fue el sesgo de género y los estereotipos (56,5%), seguido por el equilibrio entre la vida laboral y personal (43%), y luego las barreras, retos y desigualdades sistémicas (42,3%) y la discriminación y el acoso por razón de género (41,6%).

Otros temas sugeridos fueron las culturas de formación deportiva inclusivas (33,6%), la diversidad de género en el liderazgo (31,2%), el lenguaje y la comunicación inclusivos (31,1%), los enfoques de formación deportiva sensibles al género (30,3%) y las identidades de género y la expresión de género (26,5%).

Gráfico 17: Respuestas a la pregunta "¿Qué temas específicos relacionados con el género cree que deberían incluirse en los cursos y planes de estudios de formación deportiva?" (porcentaje medio de todos los países)



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

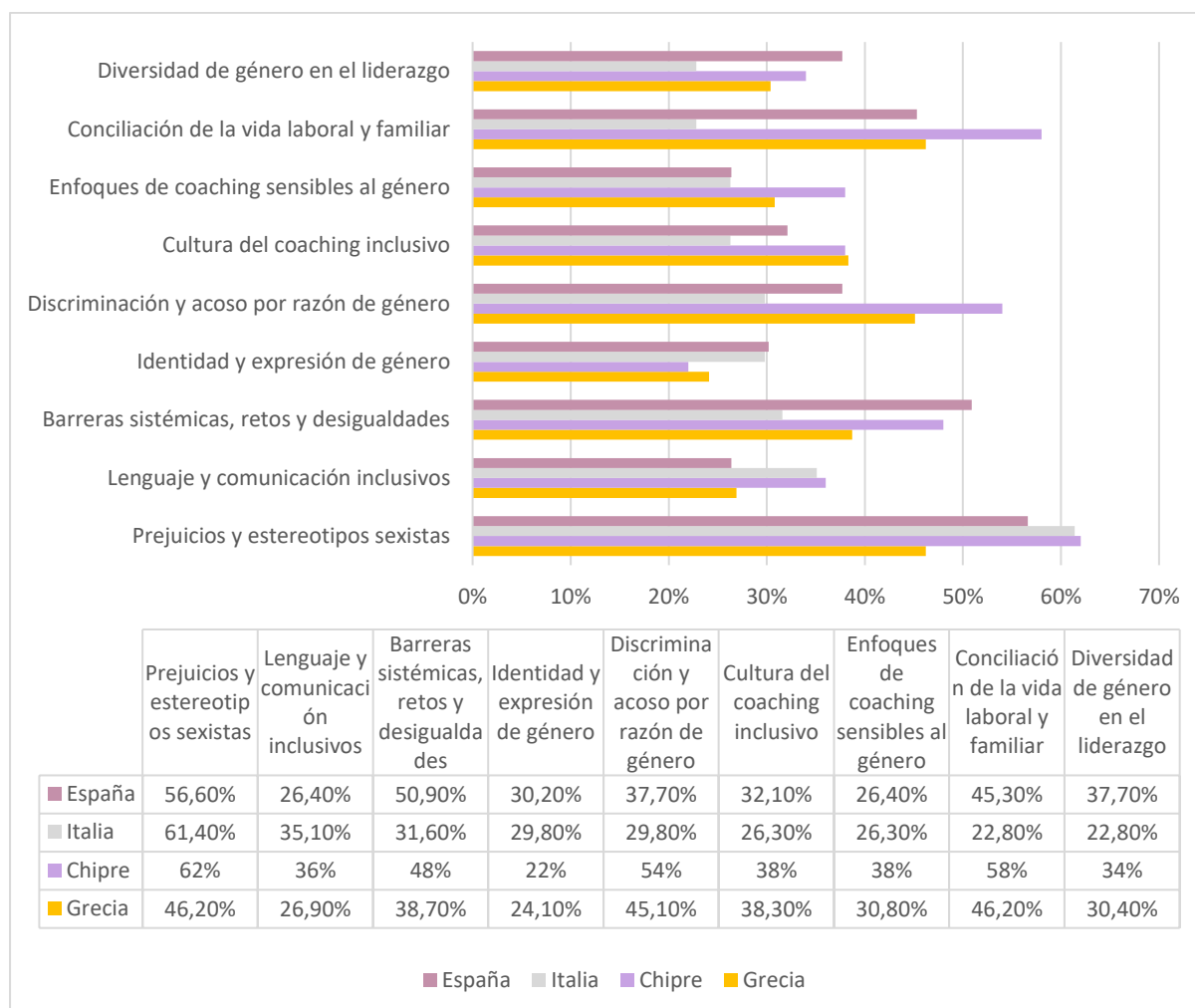
El Gráfico 18 presenta el porcentaje de respuestas a esta pregunta por país, destacando el claro consenso en los cuatro países de que abordar los prejuicios y estereotipos de género es la

cuestión más importante a incluir en los cursos y planes de estudios de formación deportiva, siendo Italia el país con el porcentaje más alto (6,4%).

La discriminación y el acoso por razón de sexo también se consideran prioritarios, sobre todo en Chipre (54%) y Grecia (45,1%), mientras que los obstáculos, retos y desigualdades sistémicos se consideran prioritarios en España (50,9%) y Chipre (48%). Es interesante observar que Chipre (58%), Grecia (46,2%) y España (45,3%) hacen mucho más hincapié en el equilibrio entre la vida laboral y personal que Italia (22,8%), lo que puede indicar que el equilibrio se consigue mejor en ese país.

A pesar de la variabilidad en la importancia percibida de los temas sugeridos, los datos indican que hay ciertos temas que son populares y universalmente reconocidos como importantes para incluir en los currículos y cursos de formación deportiva, y esto guiará el diseño del programa de desarrollo de capacidades SheCOACH.

Gráfico 18: Respuestas a la pregunta "¿Qué temas específicos relacionados con el género cree que deberían incluirse en los cursos y planes de estudios de formación deportiva?" (% por país)



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

## 4.6 Sección de lluvia de ideas (comentarios generales y respuestas seleccionadas)

La sección final de la encuesta era una actividad de lluvia de ideas y se pidió a los participantes de los cuatro países que rellenaran las siguientes frases con lo primero que se les ocurriera:

- a) Mujeres en la formación deportiva/ Entrenadoras.....
- b) Hombres en la formación deportiva/Entrenadores masculinos.....
- c) Igualdad de género en la formación deportiva.....

A continuación resumimos los puntos principales de las respuestas dadas a nivel transnacional, incluyendo también algunas citas.

### a) Mujeres en formación deportiva.....

- **Subrepresentación y menos oportunidades:** Las mujeres entrenadoras son pocas en número y muchas respuestas en los cuatro países destacan su minoría numérica en comparación con los hombres. A menudo se las describe como "pocas" o "mínimas" en número y se percibe que tienen menos oportunidades en comparación con sus homólogos masculinos.
- **Barreras socioculturales:** Las respuestas, especialmente de Grecia e Italia, destacan las barreras sociales y culturales a las que se enfrentan las mujeres en la profesión de la formación deportiva, como la discriminación, la falta de respeto y la necesidad de trabajar más duro para demostrar su valía. Estos retos suelen tener su origen en los estereotipos y prejuicios de género dentro de la profesión de la formación deportiva y de la sociedad en general. Muchas respuestas indican que las mujeres entrenadoras suelen ser tratadas con desprecio y no reciben el respeto que merecen. Se afirma que a menudo tienen que trabajar mucho más para demostrar su valía.
- **Necesidad de más igualdad de oportunidades y reconocimiento:** Todos los países coinciden en que las mujeres merecen más igualdad de oportunidades, respeto y reconocimiento por su trabajo. Muchos encuestados destacaron que las mujeres deberían ser juzgadas en función de sus capacidades, no de su sexo. La exigencia de igualdad salarial también se mencionó en muchas respuestas.
- **Competencias y capacidades:** Muchas respuestas mencionan que las mujeres entrenadoras son tan capaces como sus homólogos masculinos y pueden tener el mismo éxito. A pesar de los retos a los que se enfrentan, las mujeres entrenadoras son consideradas carismáticas, competentes e iguales a los hombres. Su contribución a este campo se considera necesaria y valiosa. Las respuestas de todos los países subrayan que las mujeres tienen muchas aptitudes, profesionalidad e inteligencia emocional para triunfar como entrenadoras.
- **Crecimiento y potencial:** Muchas respuestas muestran optimismo sobre la creciente presencia y el potencial de las mujeres en el mundo del entrenamiento. Las mujeres entrenadoras también se consideran defensoras de la igualdad de género en el deporte y modelos para las generaciones futuras. Palabras como "creciente", "dinámica" y "decidida" reflejan este hecho, pero en muchos casos se subraya que aún queda mucho trabajo por hacer para apoyar su progreso continuo y lograr la igualdad de género en el entrenamiento.

A continuación, algunas citas indicativas: Mujeres en la formación deportiva/Entrenadoras.....

- ✓ *...son pocas y tienen que trabajar mucho más para demostrar su valía.*
- ✓ *...son tratadas con desprecio por casi todos los entrenadores masculinos y las partes interesadas pertinentes.*
- ✓ *.... deben tener las mismas oportunidades que los hombres y ser juzgados únicamente por su trabajo.*
- ✓ *... no tienen conocimientos suficientes y existe un problema de aplicación cuando se trabaja con equipos masculinos.*
- ✓ *...no tienen las mismas oportunidades que los entrenadores masculinos y esa es una de las razones por las que hay muchas menos.*
- ✓ *....necesitan hacer valer sus derechos legítimos.*
- ✓ *...deberían cobrar lo mismo que los hombres.*
- ✓ *j....are genial!*
- ✓ *... siempre son criticados.*
- ✓ *...realizan un trabajo extraordinario.*
- ✓ *...son igualmente dinámicas y capaces de rendir al máximo de lo esperado, formadas, con las mismas aptitudes y habilidades que los hombres en el ámbito de la formación deportiva.*
- ✓ *... perfeccionistas, atentos, empáticos y apasionados.*
- ✓ *... no son tantos, y muy a menudo están desacreditados en Italia.*
- ✓ *.... deben tener las mismas oportunidades que los hombres y no tener miedo a presentarse.*
- ✓ *... aunque sean capaces, entrenan a los equipos femeninos a un nivel bajo.*
- ✓ *... aportan inteligencia emocional y empatía, que son cruciales en la formación deportiva.*
- ✓ *...aportar perspectivas innovadoras y liderazgo en la formación deportiva.*
- ✓ *...la sociedad debe romper estereotipos y ofrecer igualdad de oportunidades a las mujeres entrenadoras.*

b) Hombres en formación deportiva....

- **Dominio y sobrerrepresentación:** La mayoría de los encuestados en todos los países reconocen que los hombres dominan el campo del entrenamiento, no sólo en términos numéricos, sino también en otros aspectos, ya que suelen ocupar la gran mayoría de los puestos de gran prestigio, incluso dentro de los equipos y ligas femeninos. Este dominio se considera un obstáculo para la igualdad de género en la formación deportiva.
- **Privilegios y oportunidades:** Muchas respuestas indican que los entrenadores masculinos tienen más oportunidades y privilegios en comparación con las mujeres, y a menudo se percibe que avanzan más rápidamente, con menos esfuerzo, y disfrutan de mayor reconocimiento y seguridad laboral. Esto está relacionado con los prejuicios sociales e institucionales que favorecen a los hombres en detrimento de las mujeres, no sólo en la profesión de entrenador, sino en la sociedad en general.
- **Actitud y comportamiento hacia las entrenadoras:** Existe un fuerte sentimiento de que los entrenadores masculinos a menudo no tratan a las entrenadoras con el respeto y la igualdad que se merecen. Varias respuestas señalan que los entrenadores masculinos pueden mostrar desprecio, subestimar a las entrenadoras o utilizar un lenguaje sexista,



consciente o inconscientemente. Este comportamiento contribuye a crear un entorno de trabajo difícil para las mujeres entrenadoras.

- Prejuicios y estereotipos de género: Muchas respuestas sugieren que muchos entrenadores masculinos pueden no ser plenamente conscientes de los privilegios que tienen en la sociedad, ni de sus propios prejuicios. Los entrenadores masculinos deben ser más conscientes de sus actitudes y comportamientos y evitar perpetuar los estereotipos de género en sus interacciones con colegas y atletas femeninas.
- Competencias, capacidades y experiencia: Aunque a menudo se reconoce a los hombres como entrenadores con talento y dedicación, también se critica que a veces se sobrestime esta competencia debido a prejuicios sexistas. Algunas respuestas sugieren que incluso los entrenadores masculinos menos capaces son a menudo más respetados y reciben más oportunidades que sus homólogas femeninas. A menudo se considera que los entrenadores masculinos tienen más experiencia y están mejor formados. Al mismo tiempo, se subraya la necesidad de formación e información continuas, sobre todo en cuestiones de igualdad de género.
- Potencial de cambio positivo: A pesar de las críticas, también se reconoce que los entrenadores masculinos tienen el potencial de ser poderosos aliados en la promoción de la igualdad de género. Se reconoce que la colaboración entre entrenadores y entrenadoras puede ser beneficiosa y que los hombres pueden aprender mucho de las mujeres y viceversa. Al reconocer sus privilegios y apoyar activamente a las entrenadoras, los hombres pueden contribuir a la creación de un entorno más equitativo e integrador en el deporte.

A continuación, algunas citas indicativas: Hombres en la formación deportiva/entrenadores masculinos.....

- ✓ *...son la inmensa mayoría y tienen más oportunidades que las mujeres.*
- ✓ *.....no deben subestimar a las entrenadoras y tratarlas con igualdad y respeto.*
- ✓ *...creen que lo saben todo.*
- ✓ *...suelen tratar con desprecio a las entrenadoras o a las mujeres en el poder.*
- ✓ *...ocupan el 90% de los puestos incluso en los equipos femeninos/ en las ligas femeninas.*
- ✓ *...ascienden en menos tiempo y con menos esfuerzo que una compañera.*
- ✓ *...tienen la misma pasión y dedicación que las mujeres.*
- ✓ *... un gran porcentaje de entrenadores masculinos utilizan un lenguaje sexista -aunque no sean conscientes de ello- y reproducen estereotipos y los transmiten a la nueva generación de mujeres deportistas.*
- ✓ *...están cualificados y bien considerados.*
- ✓ *...dominar en el campo de la formación deportiva.*
- ✓ *....promover a las mujeres en la formación deportiva!*
- ✓ *...aunque sean menos capaces, se les respeta más.*
- ✓ *...¡son los mejores!*
- ✓ *.... no reconocen los privilegios que tienen.*
- ✓ *...son competentes y ambiciosos.*
- ✓ *...son agresivos e histéricos.*
- ✓ *...son decididos, egocéntricos y dedicados.*

- ✓ *... no debe suponerse que el cuerpo de la mujer, fisiológicamente menos potente que el del hombre, es frágil, ni siquiera en el ámbito laboral, donde las aptitudes no son sólo físicas.*
- ✓ *...no son muy empáticos.*
- ✓ *...son machistas.*
- ✓ *...pueden convertirse en poderosos aliados para promover un futuro más justo para las mujeres en el deporte. Su influencia y liderazgo pueden tener un efecto multiplicador al ofrecer oportunidades y crear las condiciones adecuadas para hacer frente a la desigualdad en el deporte.*

### c) Igualdad de género en la formación deportiva

- Necesidad, importancia y necesidad de actuar: Muchas respuestas de todos los países subrayan que la igualdad de género en la formación deportiva es esencial, necesaria e importante. Varias respuestas también destacan la necesidad de una acción inmediata y de medidas eficaces para promoverla, mencionando que no se trata solo de igualdad de oportunidades, sino también de cambiar actitudes y cultivar una cultura inclusiva en la formación deportiva.
- Escepticismo, retos y resistencia: En muchos casos, los participantes subrayan que lograr la igualdad de género en la formación deportiva es difícil o incluso utópico, especialmente en sociedades o deportes que se consideran profundamente patriarcales o tradicionalmente dominados por los hombres. Una minoría de respuestas, que también cabe mencionar, muestra indiferencia o resistencia ante la idea de la igualdad de género en la formación deportiva. Varias respuestas indican que la viabilidad y la relevancia de la igualdad de género en el entrenamiento pueden variar en función del deporte, y los deportes que se perciben como más "duros" o "tradicionalmente masculinos" se consideran menos adecuados para las entrenadoras, lo que refleja prejuicios de género profundamente arraigados. Todo ello pone de relieve las barreras y los retos culturales y sociales a los que hay que hacer frente.
- Inclusividad, diversidad y respeto: Lograr una mayor igualdad de género en la formación deportiva se considera una cuestión de crear más oportunidades, pero también de fomentar una cultura de inclusión y respeto. Esto incluye cambiar actitudes "anticuadas" y promover el lenguaje y las prácticas inclusivas. Algunos encuestados abogan por un enfoque meritocrático, en el que se juzgue a las personas por sus capacidades y no por su sexo, y subrayan que la diversidad es un punto fuerte para los equipos.
- Educación, formación y el largo camino por recorrer: Muchos participantes mencionan la necesidad de una educación y formación más especializadas para derribar barreras y promover la igualdad de género en la formación deportiva. Aunque algunas respuestas reconocen que se han hecho progresos, hay un sentimiento general de que queda mucho por hacer. La igualdad de género en la formación deportiva se considera un camino largo y difícil que requiere el esfuerzo y el compromiso de todas las partes interesadas.

A continuación, algunas respuestas indicativas: Igualdad de género en formación deportiva....

- ✓ *... es necesario.*
- ✓ *...no debería ser negociable.*

- ✓ *...Tiene que ver con la oferta y la demanda. Hay muy pocas mujeres entrenadoras y se dedican sobre todo al baloncesto femenino, que les resulta más familiar. Y tiene sentido, ya que la mayoría del 75% de los deportistas que juegan al baloncesto son hombres.*
- ✓ *...me deja indiferente, no quiero mujeres entrenando.*
- ✓ *...tiene que darse por sentado.*
- ✓ *...es difícil de conseguir en Grecia porque nuestra sociedad es profundamente patriarcal.*
- ✓ *... es importante y debería aplicarse a todas las profesiones.*
- ✓ *... radica en la naturaleza del deporte. Por ejemplo, debido a la "dureza" inherente al baloncesto, creo que este deporte se adapta más a un perfil masculino, tanto si hablamos de un atleta como de un entrenador.*
- ✓ *... significa evaluar a las personas en función de sus méritos y ofrecer igualdad de oportunidades independientemente del sexo.*
- ✓ *...es algo más que la igualdad de oportunidades; es una actitud y una cultura que hacen hincapié en la inclusividad y cultivan el talento de mujeres y hombres, respetando su individualidad.*
- ✓ *...Necesita una activación inmediata y medidas de apoyo.*
- ✓ *...no existe.*
- ✓ *...es muy importante.*
- ✓ *...sigue necesitando mejoras, pero ha dado pasos adelante en comparación con años anteriores.*
- ✓ *... Es necesario que las federaciones y asociaciones estén bien informadas y que se promueva la igualdad de género en beneficio de todos. No se trata sólo de ayudar a las mujeres; se trata de darles la oportunidad y el entorno para ayudar a los clubes/federaciones/instituciones.*
- ✓ *...es una utopía.*
- ✓ *...es un objetivo difícil, pero alcanzable.*
- ✓ *...varía de un deporte a otro.*
- ✓ *... no tiene por qué seguir el concepto de igualdad. Abrazar la riqueza de la diversidad y compartirla es la solución.*
- ✓ *...un reto que aceptar.*
- ✓ *... que tienes delante es una persona, independientemente de su sexo o color, sino un individuo.*
- ✓ *...en algunos deportes es más aplicable que en otros*
- ✓ *...Hay mucho trabajo por hacer*
- ✓ *...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 cuestiones clave en la formación deportiva.*
- ✓ *...el lenguaje inclusivo es fundamental para lograr una auténtica igualdad de género.*
- ✓ *...La igualdad de género en el entrenamiento debe diseñarse, promoverse y aplicarse con un enfoque interseccional (independientemente de la identidad sexual, la orientación sexual, el género, la raza, la nacionalidad, la clase y otros factores que conducen a la discriminación y la segregación), para un trato inclusivo, igualitario y equitativo para todos.*

## 4.7 Observaciones finales

### 4.7.1 Comentarios/ideas adicionales, por ejemplo, sobre la igualdad de género en la formación deportiva 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. Algunas respuestas indicativas se muestran aquí:

- ✓ *La federación de fútbol promueve activamente la igualdad de género con seminarios gratuitos, y está comprometida con el desarrollo del fútbol femenino.*
- ✓ *Creo que para que aparezcan más entrenadoras, hay que exponerlas al deporte del baloncesto y cultivar sentimientos positivos hacia él. El respeto de género debe inculcarse desde el principio. Por ejemplo, una deportista que no haya experimentado el respeto dentro del deporte puede ser reacia a tomarse en serio el entrenamiento.*
- ✓ *Espero que este proyecto sea el comienzo de la igualdad de oportunidades en el entrenamiento, para que no nos quedemos al margen.*
- ✓ *Lo que la investigación conseguirá en última instancia es colocar a las mujeres a la fuerza en puestos, quizá sin cumplir los requisitos, sólo para demostrar que hay igualdad. El hecho de que estemos debatiendo la necesidad de promoción y formación adicionales (...) demuestra que existe la necesidad de un trato "especial" basado en el género, lo cual es erróneo. No debería haber ningún cambio ni distinción en el enfoque. Debería ser el mismo.*
- ✓ *No creo que en Grecia desaparezca nunca la desigualdad de género en los puestos directivos, sino que se dará más espacio a las mujeres en funciones de apoyo en los cuerpos técnicos.*
- ✓ *Sería bueno que las federaciones y asociaciones (de baloncesto) confiaran los equipos nacionales, las secciones sindicales, el proceso productivo y la difusión escolar a entrenadoras de éxito en nuestro ámbito y que lo promocionaran para aumentar la participación.*
- ✓ *Seamos claros y admitamos que no hay igualdad.*
- ✓ *Debatir la cuestión, crear modelos femeninos y promover a las mujeres será crucial para cambiar gradualmente la profesión de entrenador hacia la igualdad de género.*
- ✓ *¡Hay que dar por fin a las mujeres entrenadoras oportunidades de sobresalir!*
- ✓ *La práctica de la formación deportiva está abierta a todas las personas, independientemente de su sexo. En mi opinión, depende de la personalidad, la competencia cognitiva y la experiencia de la persona.*
- ✓ *A las mujeres no se nos suele tomar en serio. Tenemos que estar siempre al 110% para que la gente nos reconozca. En las redes sociales siempre se habla de la parte masculina del baloncesto. Todo el mundo habla siempre de los equipos masculinos o masculinos. A las jugadoras juveniles rara vez se las reconoce, a menos que hayan hecho algo loco para llamar la atención sobre sí mismas y su equipo. A las entrenadoras siempre se las juzga más que a los hombres. Tenemos que estar el doble de preparadas e informadas y disminuir al máximo los errores, o de lo contrario recibiremos atención y opiniones negativas.*
- ✓ *Creo que hay meritocracia tanto en los sindicatos como en la Federación.*

- ✓ *La igualdad de género, en mi opinión, es un término equivocado. No puede haber igualdad de género, porque afortunadamente somos diferentes, con distintas bazas ganadoras que, combinadas, marcan la diferencia. Deberíamos hablar de igualdad de objetivos, igualdad de recursos, igualdad de oportunidades.*
- ✓ *¡Necesitamos una "revolución cultural"!*
- ✓ *En la sociedad en la que trabajo desde hace años, la igualdad de género está presente en todas sus facetas, desde las decisiones más sencillas hasta las más importantes.*
- ✓ *La falta de recursos económicos en el baloncesto femenino y, en consecuencia, la falta de oportunidades profesionales, dificulta que las mujeres que han crecido practicando este deporte sigan una carrera en él.*
- ✓ *Es importante abordar la igualdad de género en todos los aspectos, especialmente en la educación.*
- ✓ *Cuando los medios de comunicación tratan 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 te toca entrenar a chicas en tu club o en categorías inferiores. Pero si las niñas y los niños no tienen modelos femeninos en el entrenamiento 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. Se nos sigue asociando con el trabajo reproductivo y asistencial como prioridades, y con una fragilidad que podría afectarnos en los momentos cruciales de la competición.*
- ✓ *Lamentablemente, la capacidad de dirigir y gestionar se sigue presuponiendo a los hombres, mientras que las mujeres tienen que demostrarla, 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 obtenerlo 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, al igual que 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.*

#### **4.7.2 El impacto de la encuesta en línea SheCOACH en los participantes**

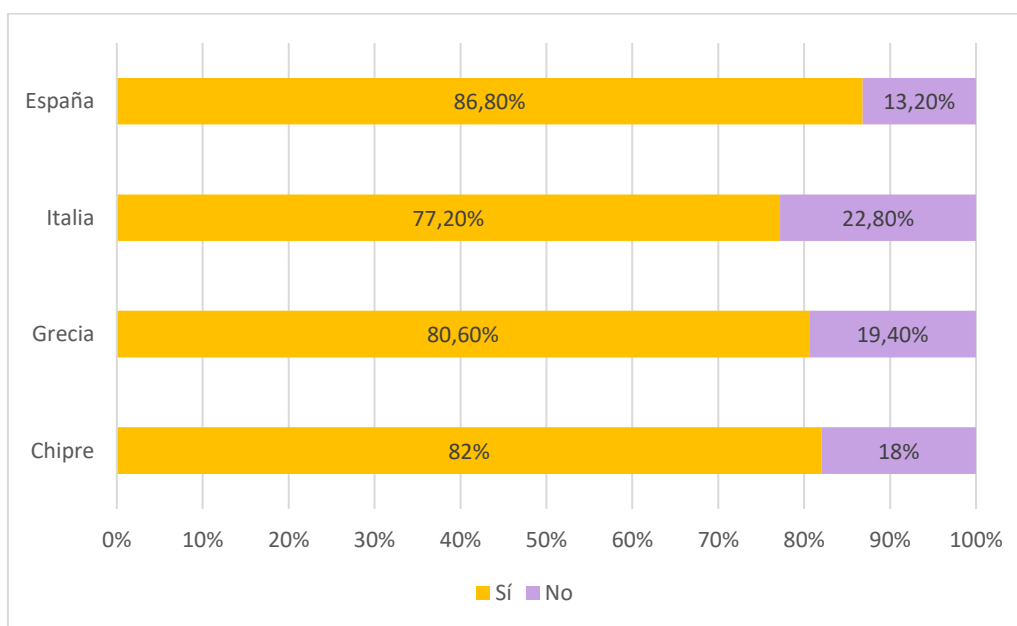
En un esfuerzo por evaluar el impacto de esta investigación, la pregunta final fue "¿Le ha servido esta encuesta para 'reflexionar' y le ha ayudado a ampliar su visión sobre la igualdad de género en la formación deportiva?".

La gran mayoría en los cuatro países respondió "sí", siendo el porcentaje a nivel transnacional del 82%. Los resultados detallados por país figuran en el gráfico 19. El nivel de acuerdo más alto se registró en España (86,8%), mientras que Italia registró el más bajo (77,2%), aunque sigue siendo una gran mayoría. También cabe destacar que 186 de los 413 participantes (45%) de todos los

países facilitaron su dirección de correo electrónico y manifestaron su interés por participar en futuras actividades del proyecto y recibir información actualizada sobre el mismo.

Estos resultados muestran que la investigación SheCOACH ha tenido un impacto significativo, animando a los participantes a autorreflexionar y pensar más profundamente sobre la igualdad de género en el entrenamiento y su propia implicación en actividades relevantes, lo cual es un paso positivo para promover una mayor concienciación y potencialmente impulsar el cambio en el sector del deporte.

Gráfico 19: Respuestas a la pregunta "¿Le ha hecho reflexionar esta encuesta y le ha ayudado a ampliar su visión sobre la igualdad de género en la formación deportiva?" (% por país)



Fuente: Informes nacionales SheCOACH D2.2 para Chipre, Grecia, Italia y España, 2024

## 5. Presentación y debate de los resultados de las entrevistas en Chipre, Grecia, Italia y España

### 5.1 Perfil de los participantes

Las **20 personas** que participaron en las **entrevistas SheCOACH en Chipre, Grecia, Italia y España** firmaron formularios de consentimiento, en los que se les informaba, entre otras cosas, de que todos los resultados se registrarían de forma anónima y que no se les identificaría en ningún informe o publicación.

Los entrevistados -5 por país- tienen una amplia experiencia en el deporte, con una mezcla de funciones de entrenador, administrativas y educativas. La diversidad de género, formación profesional, experiencia y conocimientos, con participantes de diferentes deportes y puestos profesionales, ha contribuido a una amplia visión de la dinámica del entrenamiento y la educación deportiva en los cuatro países. Además, sus puntos de vista y su amplia gama de experiencias y perspectivas son cruciales para el desarrollo de conclusiones y recomendaciones bien fundamentadas para el proyecto SheCOACH.

#### 5.1.1 Demografía y representación por sexos

En Chipre e Italia, todos los entrevistados eran mujeres, lo que aportó una valiosa perspectiva, ya que los grupos exclusivamente femeninos ofrecieron una visión directa de las experiencias y los retos a los que se enfrentan las mujeres en la profesión de entrenador. En Grecia, de los cinco expertos entrevistados, cuatro eran hombres y una mujer, lo que indica un grupo dominado por los hombres y también refleja la tendencia más amplia en la formación deportiva, donde dominan los entrenadores masculinos. En España, había tres hombres y dos mujeres, un equilibrio que permite una variedad de perspectivas sobre la igualdad de género en la formación deportiva.

#### 5.1.2 Experiencia profesional, conocimientos y funciones

En Chipre, el grupo de encuestadas, compuesto exclusivamente por mujeres, tenía entre 5 y 20 años de experiencia profesional como entrenadoras y administradoras de baloncesto y otros deportes, como el ciclismo. En su trayectoria profesional figuraban como entrenadoras en activo y varias de ellas ocupaban cargos administrativos importantes en la federación nacional.

En Grecia, los entrevistados tenían una amplia experiencia que oscilaba entre los 28 y los 35 años, con experiencia en baloncesto, voleibol y balonmano. No sólo eran deportistas y entrenadores experimentados, sino que también ocupaban puestos docentes en la enseñanza superior y cargos ejecutivos en federaciones o asociaciones deportivas. Su amplia experiencia tanto en el entrenamiento como en la administración deportiva, así como su participación como profesores y formadores en seminarios de educación deportiva y entrenamiento, les ha proporcionado una amplia perspectiva sobre las cuestiones sistémicas del entrenamiento.

En Italia, el grupo, compuesto exclusivamente por mujeres, contaba con experiencias variadas en distintos deportes, como baloncesto, fútbol y gimnasia artística. Sus funciones abarcaban desde el entrenamiento de jóvenes hasta la gestión de sectores de minibasket, lo que refleja una amplia comprensión de los retos y las oportunidades de entrenar en distintos deportes.

En España, los entrevistados tienen una amplia experiencia dentro de las Federaciones Españolas de Baloncesto, incluyendo funciones como jugadores profesionales, entrenadores y educadores. Cuatro de los cinco participantes tienen experiencia como entrenadores, y dos de ellos también han contribuido como educadores en diversos niveles educativos, ya sea en escuelas, programas académicos o dentro de sus respectivas federaciones de baloncesto.

## 5.2 Sensibilización y comprensión

### 5.2.1 Familiaridad de los entrevistados con el concepto de igualdad de género en la formación deportiva y su interpretación del término

Los entrevistados en Chipre, Grecia, Italia y España mostraron distintos niveles de familiaridad con el concepto de igualdad de género en la formación deportiva, pero en todos los casos reconocieron su importancia en general, no sólo en la formación deportiva, con opiniones compartidas sobre la igualdad de oportunidades, el trato justo y la igualdad salarial.

La mayoría de los participantes interpretaron la igualdad de género como igualdad de oportunidades, derechos y respeto para hombres y mujeres, y subrayaron la necesidad de un entorno integrador. En otros casos, algunos entrevistados destacaron que la igualdad de género también está relacionada con la lucha contra la discriminación y el fomento de una representación justa de las mujeres en deportes tradicionalmente dominados por los hombres. Sin embargo, algunos reconocieron que la igualdad de género no se ha conseguido en la práctica.

Los diferentes niveles de familiaridad, concienciación e interpretación del término, aunque todos los participantes abarcaron diferentes aspectos, sugieren que, aunque el concepto está ampliamente aceptado, su plena comprensión y aplicación sigue requiriendo esfuerzos intensivos.

### 5.2.2 Evaluar la importancia de que a) las organizaciones/asociaciones/federaciones deportivas aborden la igualdad de género en la formación deportiva y b) los proveedores de formación en formación deportiva aborden la igualdad de género en la formación deportiva en sus cursos.

En los cuatro países, todos los encuestados coinciden en que las organizaciones deportivas, las federaciones y los proveedores de formación de entrenadores tienen un papel crucial que desempeñar en la promoción de la igualdad de género. Reconocen los progresos realizados, pero también que aún queda mucho por hacer.

En Grecia y Chipre se reconoce la naturaleza masculina de la profesión de entrenador y la importancia de abordar la igualdad de género. Del mismo modo, los encuestados italianos subrayan la necesidad de crear oportunidades para las mujeres, reducir las barreras y dotar a los entrenadores de los conocimientos necesarios para abordar eficazmente las cuestiones de



género. Los participantes españoles abogan por un enfoque meritocrático de la formación y la selección de entrenadores, haciendo hincapié en la creación de oportunidades inclusivas tanto para hombres como para mujeres.

En general, en todos los países se presta especial atención a la creación de un entorno integrador y a la eliminación de los prejuicios culturales que impiden a las mujeres progresar en sus funciones de entrenadoras. Existe un llamamiento colectivo para que se realicen esfuerzos más centrados y coherentes que garanticen que la formación de entrenadores y las prácticas organizativas de las federaciones y asociaciones deportivas puedan abrir el camino hacia una verdadera igualdad en el entrenamiento.

La siguiente respuesta de un entrevistado en Grecia pone de relieve que la cuestión de la igualdad de género es de suma importancia para los propios educadores, ya que les permite navegar por las complejidades de la educación y satisfacer las necesidades de la sociedad: *"Es de suma importancia que los formadores, profesores y entrenadores tengan un conocimiento exhaustivo de sus propias experiencias como estudiantes, atletas y/o entrenadores, así como que realicen una autorreflexión sobre sus funciones actuales como educadores y/o entrenadores. En ausencia de dicha autorreflexión, resulta difícil navegar por las complejidades de la educación contemporánea. Nuestra mentalidad está moldeada por multitud de experiencias, que también influyen en nuestras prácticas pedagógicas. Este fenómeno no se limita al contexto profesional; también afecta a nuestra vida personal. Es crucial garantizar que todas las partes interesadas sean conscientes de que las prácticas pedagógicas y de formación deportiva contemporáneas no diferencian entre sexos y géneros"*.

### 5.3 Situación actual y prácticas existentes

#### **5.3.1 Iniciativas o esfuerzos existentes en las asociaciones/federaciones deportivas, etc. para promover la igualdad de género en el entrenamiento en Chipre, Grecia, Italia, España y otros países.**

Los entrevistados de los cuatro países aportaron información sobre diversas iniciativas y esfuerzos de las federaciones y asociaciones deportivas para promover la igualdad de género en el entrenamiento, aunque algunos, sobre todo en Italia, desconocían la existencia de tales iniciativas.

En Chipre, la Federación de Baloncesto ha firmado un memorando de entendimiento con el Comisario de Igualdad de Género para desarrollar programas destinados a aumentar la participación de las mujeres en el baloncesto. Sin embargo, otros esfuerzos relacionados se encuentran todavía en fases tempranas o son limitados, y el impacto a largo plazo sigue siendo incierto. Persiste la brecha en el número de entrenadoras, a pesar de que se anima a las mujeres a solicitar puestos de entrenador.

En Grecia, la Federación Helénica de Baloncesto ha puesto en marcha iniciativas importantes, como el nombramiento de entrenadoras para todas las selecciones nacionales femeninas menores. Sin embargo, según uno de los encuestados, esto ha suscitado preocupación por la "discriminación inversa" y dudas sobre la eficacia de tales medidas. A pesar de que se invita a las mujeres a asumir funciones directivas, muchas se niegan por falta de tiempo o de interés. Además, varias federaciones deportivas han adoptado políticas contra el acoso sexual, mientras

que la Asociación Griega de Entrenadores de Baloncesto hace hincapié en la educación ofreciendo becas a las entrenadoras e invitando a ponentes femeninas a diversas formaciones y eventos.

En Italia, el conocimiento de las iniciativas de igualdad de género por parte de los encuestados es limitado. Se reconocen las cuotas reservadas de la FIBA para las entrenadoras y la iniciativa "Cita Rosa" de la FIGC<sup>7</sup>, pero su impacto práctico se considera mínimo, lo que pone de relieve la brecha entre la política y la práctica.

En España, algunos participantes reconocen la existencia de planes de igualdad y destacan los esfuerzos en curso, mientras que otros están menos informados, lo que indica la necesidad de mejorar la comunicación y la aplicación. En general, las respuestas de España subrayan la importancia de una comunicación exhaustiva y una aplicación sólida de los planes de igualdad en todas las federaciones. Mientras que algunas demuestran 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 en el deporte.

A nivel transnacional, aunque en los cuatro países se realizan esfuerzos para promover la igualdad de género en el entrenamiento, la eficacia y el conocimiento de estas iniciativas varían considerablemente, lo que pone de relieve la necesidad de realizar esfuerzos más coordinados y comunicados para lograr una igualdad de género más significativa en la formación deportiva.

### **5.3.2 Situación existente e iniciativas actuales en las instituciones/universidades/centros de FP de Chipre, Grecia, Italia y España en relación con la integración de las cuestiones de género en los cursos/programas y planes de estudios de formación de entrenadores.**

En Grecia se ha avanzado mucho en la integración de las cuestiones de género en la educación física. Históricamente, las universidades griegas tenían clases separadas para hombres y mujeres, pero esta práctica se ha abolido y ahora todas las clases son mixtas. En instituciones como la Universidad Demócrito de Tracia, la igualdad de género está integrada horizontalmente en varios cursos, mientras que en la Universidad de Tesalia también hay cursos independientes sobre cuestiones de género. Además, los programas públicos de entrenamiento, como los que ofrece la Asociación Griega de Entrenadores de Baloncesto, incluyen cursos especializados que abordan las necesidades específicas de las mujeres deportistas. Iniciativas recientes, como conferencias académicas y actividades deportivas, ponen aún más de relieve la creciente importancia de las cuestiones de género en la educación deportiva.

En Chipre, las cuestiones de género se incluyen cada vez más en los planes de estudios universitarios, aunque no suele haber cursos separados sobre igualdad de género en el entrenamiento. La Universidad de Chipre, por ejemplo, incluye las cuestiones de género en los cursos de gestión deportiva y educación física. Sin embargo, los encuestados señalaron la

---

<sup>7</sup> Una política aplicada por la Federación Italiana de Fútbol (FIGC) destinada a promover la igualdad de género.

necesidad de módulos más estructurados y dedicados específicamente a la igualdad de género para garantizar una comprensión más profunda y el compromiso de los estudiantes.

En Italia, la concienciación sobre la integración de las cuestiones de género en la formación de entrenadores es limitada. Los encuestados señalan la falta de cursos pertinentes sobre cuestiones de género. El enfoque parece ser mínimo, y sólo se mencionan algunas iniciativas como las cuotas reservadas a las mujeres, e incluso éstas tienen un impacto práctico limitado. Esto sugiere la necesidad de esfuerzos más amplios para integrar las cuestiones de género en el sistema educativo.

En España, las respuestas indican un nivel mixto de concienciación y compromiso con las iniciativas de igualdad de género dentro de los proveedores de formación en formación deportiva. Mientras que algunos participantes reconocen la existencia de planes de igualdad de género y destacan los esfuerzos en curso para promover estas cuestiones, otros son menos conscientes, señalando una brecha en la comunicación y la implementación.

En general, aunque se han producido algunos avances a la hora de abordar las cuestiones de género en la formación en formación deportiva en los cuatro países de SheCOACH, especialmente en Grecia y Chipre, el nivel de integración y la eficacia de las iniciativas varían mucho y sin duda hay margen de mejora. Las entrevistas destacan la necesidad de enfoques horizontales más específicos, pero también de iniciativas estructuradas para integrar más plenamente las cuestiones de género en los programas de educación y formación en formación deportiva.

## 5.4 Retos y obstáculos

### 5.4.1. Retos y barreras en la promoción de la igualdad de género en la formación deportiva en Chipre, Grecia, Italia y España.

Las respuestas dadas en los cuatro países revelan retos y barreras más o menos similares, arraigados principalmente en factores socioculturales y estructurales. Más concretamente, a pesar de los continuos avances que la mayoría reconoció, las normas sociales y las percepciones culturales siguen desempeñando un papel importante a la hora de limitar el progreso de las mujeres en la formación deportiva. La mayoría de los entrevistados destacaron la persistencia de estereotipos "tradicionales" que cuestionan las capacidades de las mujeres en la profesión de entrenador, mientras que otros señalaron que dichos prejuicios suelen combinarse con barreras estructurales, como la limitación de oportunidades, la desigualdad salarial y la falta de mujeres entrenadoras visibles como modelos a seguir.

En Grecia y Chipre, las obligaciones familiares y los roles tradicionales de género se destacaron como obstáculos significativos, revelando una percepción más amplia de que es difícil -si no imposible- para las mujeres compaginar una carrera de entrenadora de alto nivel con las expectativas sociales de la maternidad. La falta de confianza por parte de muchas entrenadoras y el sexismo interiorizado entre entrenadoras y atletas, según algunas respuestas, se suman a los retos.

En Italia, los encuestados destacaron la resistencia a las mujeres entrenadoras y su escasa representación, especialmente en deportes dominados por los hombres, como el fútbol. En España, las respuestas revelan un panorama complejo: algunos participantes afirman que el entorno es propicio, mientras que otros destacan importantes obstáculos para las entrenadoras, como los prejuicios sexistas, la desigualdad en la progresión profesional y una percepción general que favorece a los entrenadores masculinos.

El consenso es que, a pesar de los avances logrados, sobre todo en la concienciación y el inicio del debate, aún queda mucho trabajo por hacer para superar estas barreras tan arraigadas y promover la igualdad de género en la formación deportiva. Abordar las barreras mencionadas requiere no sólo cambios políticos, sino también un cambio cultural que desafíe los roles tradicionales de género y promueva la igualdad de oportunidades para las mujeres en la formación deportiva.

### 5.4.2. Ejemplos específicos que afectan a) a asociaciones/federaciones deportivas y b) a instituciones educativas en Chipre, Grecia, Italia y España.

En Grecia y Chipre, aunque no se dieron ejemplos concretos, la mayoría de los entrevistados reconocieron los progresos realizados en los últimos años y subrayaron la necesidad de una acción continua para abordar los prejuicios de género y promover la igualdad de género en el deporte y el entrenamiento. En Chipre, se hizo un comentario sobre las políticas que existen sobre el papel pero que carecen de una aplicación efectiva, así como un llamamiento en favor de una tutoría más sólida y de redes de apoyo más eficaces para las entrenadoras dentro de las asociaciones deportivas.

En Italia, las respuestas variaron: algunos entrevistados señalaron la falta de apoyo institucional a las entrenadoras y la insuficiente integración de las cuestiones de género en los programas de formación. Otros destacaron prejuicios muy arraigados y la escasa matriculación de mujeres en los cursos existentes. En España, hubo un contraste notable en el nivel de compromiso con las iniciativas de igualdad de género y, de nuevo, no se mencionaron ejemplos específicos de obstáculos.

## 5.5 Sugerencias y recomendaciones

### **5.5.1 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 Chipre, Grecia, Italia y España.**

En los cuatro países, la mayoría de los participantes destacan la necesidad de un enfoque holístico para promover la igualdad de género en el entrenamiento y coinciden en la necesidad e importancia de realizar campañas de concienciación, programas de formación e intervenciones políticas dentro de las organizaciones deportivas y las instituciones educativas.

La incorporación de las cuestiones de género en los planes de estudios de los entrenadores y la promoción activa de los logros de las entrenadoras se consideran pasos esenciales para superar las barreras y promover la igualdad de género en la formación deportiva. La mayoría de los encuestados destacan la importancia de ofrecer igualdad de oportunidades, recursos y apoyo tanto a los jugadores como a las entrenadoras.

La implicación de todas las partes interesadas (federaciones, asociaciones, equipos, atletas y los propios entrenadores) es clave para el éxito, y hay que centrarse en combatir los estereotipos y promover un entorno más integrador. Según un entrevistado de Grecia, también es importante reconocer que las opiniones de los padres y la familia pueden influir en la aceptación de las entrenadoras.

### **5.5.2 Recursos o mecanismos de apoyo que contribuyen a promover la igualdad de género en la formación deportiva dentro de las organizaciones/federaciones de Chipre, Grecia, Italia y España.**

La sensibilización y los modelos de conducta, el material educativo y la cooperación y el trabajo en red son los principales recursos y mecanismos de apoyo propuestos en Chipre, Grecia, Italia y España, en la creencia de que contribuirán a la promoción de la igualdad de género en el entrenamiento dentro de las organizaciones y federaciones deportivas.

Más en detalle, se destaca la necesidad de recursos educativos actualizados sobre cuestiones de género, especialmente en Grecia y Chipre, y se señala que este material debería ponerse a disposición de los proveedores de formación de entrenadores para mejorar sus planes de estudio y promover la igualdad de género. También se recomienda facilitar la creación de redes y las oportunidades de formación, especialmente en el extranjero, para empoderar a las entrenadoras.

En Italia y España, la atención se centra en la promoción del trabajo de las entrenadoras con éxito y en el uso de un lenguaje inclusivo. En Grecia y Chipre también se menciona que las federaciones, las asociaciones, los clubes deportivos y los medios de comunicación deberían trabajar juntos para promover los logros de las entrenadoras y desafiar los estereotipos. España también destaca la importancia del liderazgo y la cultura organizativa a la hora de conformar las actitudes de los jugadores hacia la igualdad de género.

### **5.5.3 Temas específicos que deberían incluirse en un curso de formación deportiva que tenga en cuenta y equilibre las cuestiones de género y cuyo objetivo sea promover la igualdad entre hombres y mujeres**

A partir de las respuestas recogidas en Grecia, Chipre, Italia y España, he aquí algunos temas específicos que, según los entrevistados, deberían incluirse en un curso de formación deportiva sensible y equilibrado desde el punto de vista del género para promover la igualdad de género:

- Cuestiones estructurales y desigualdades sistémicas. Reconocer y comprender los problemas estructurales es el primer paso para abordarlos, como la desigualdad de trato y la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de entrenadoras y dirigentes deportivas.
- Marcos jurídicos y políticas que se centren en la igualdad de derechos y apoyen la igualdad de género en el deporte. Se considera crucial comprender y defender la igualdad de género en el entrenamiento, así como desarrollar y aplicar políticas integrales de apoyo a las mujeres deportistas y entrenadoras.
- Cuestiones de género específicas de cada deporte. Adaptar las cuestiones de género a las necesidades y retos específicos de los distintos deportes, así como abordar las barreras y oportunidades específicas de cada deporte para las mujeres entrenadoras, puede garantizar que la formación sea pertinente y práctica.
- Habilidades de liderazgo, comunicación y resolución de conflictos. El desarrollo de la capacidad de liderazgo es crucial para todos los entrenadores. Además, la comunicación eficaz e integradora y la resolución de conflictos son especialmente beneficiosas para superar los retos, incluidos los relacionados con el género.
- Abordar los estereotipos y los prejuicios culturales: Abordar y superar los estereotipos de género es un paso crucial hacia la igualdad de género. En Italia, los entrenadores sugieren concienciar a los hombres sobre las capacidades de las mujeres y utilizar un lenguaje inclusivo, mientras que en España, los participantes se centran en cuestionar los estereotipos culturales y sociales que socavan el papel de la mujer en el deporte. En Chipre, se destacó la necesidad de contar con estudios de casos y ejemplos reales de entrenadoras de éxito para inspirar y animar a las futuras entrenadoras.
- Conciliación de la vida laboral y familiar. Es muy importante hablar de los retos que supone compaginar las responsabilidades familiares con los compromisos profesionales y ofrecer estrategias y mecanismos de apoyo para ayudar a las entrenadoras a gestionar la situación.
- Buenas prácticas de organizaciones deportivas y proveedores de formación de entrenadores de diferentes países. Estudiar las iniciativas que han tenido éxito en materia de igualdad de género y aprender a adaptar las buenas y mejores prácticas a los contextos locales puede ser muy beneficioso. También es importante que los planes de

estudios y los cursos incluyan actividades prácticas que presenten diferentes perspectivas y fomenten la experiencia práctica en cuestiones de género.

## 5.6 Planes de futuro y mayor participación

### 5.6.1 Manifestación de interés por seguir participando en la iniciativa SheCOACH

En los cuatro países, existe un interés compartido por seguir participando en la iniciativa SheCOACH, aunque en algunos países hay algunas formalidades que deben resolverse. El sentimiento general refleja la voluntad de apoyar iniciativas que hagan avanzar la igualdad de género en el deporte.

Todos los entrevistados en Grecia y Chipre expresaron un gran interés en seguir participando, sin embargo, algunos señalaron que las federaciones deportivas, las asociaciones y las universidades públicas suelen requerir procedimientos específicos (por ejemplo, invitaciones oficiales para participar), ya que las decisiones las toma la junta de miembros, las autoridades universitarias, etc. En Chipre, los participantes también sugirieron organizar talleres y conferencias con regularidad para mantener la implicación.

En Italia, algunos entrenadores, expresaron su interés debido a la apertura de miras de su organización, mientras que otros indicaron que no existían barreras para la participación y que estaban abiertos a los cursos pertinentes. Los encuestados españoles sugirieron estrategias para promover la igualdad de género en el baloncesto a través de la participación en el proyecto SheCOACH, haciendo hincapié en la necesidad de abogar por políticas integrales, redes de tutoría y programas de formación específicos para sensibilizar e integrar la igualdad de género en las prácticas de entrenamiento.

### 5.6.2 Metas u objetivos específicos relacionados con la igualdad de género en la formación deportiva para el futuro próximo

Sobre la base de las entrevistas realizadas a partes interesadas y expertos en Grecia, Chipre, Italia y España, a continuación se exponen algunos objetivos específicos relacionados con la igualdad de género en la formación deportiva para un futuro próximo:

- **Promoción y mayor cobertura mediática:** Los cuatro países se proponen promover más los logros de las atletas y entrenadoras y aumentar la cobertura mediática del deporte femenino y de las entrenadoras para cuestionar los estereotipos de género negativos.
- **Más igualdad de oportunidades:** Garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el entrenamiento es un objetivo crucial. En Chipre también se mencionó el objetivo de alcanzar un determinado porcentaje de mujeres en puestos de entrenador en los próximos cinco años. Es importante establecer parámetros de evaluación para valorar periódicamente los avances hacia los objetivos de igualdad de género.
- **Más programas de tutoría y mayor confianza:** Las asociaciones, federaciones y clubes deportivos quieren ayudar a las mujeres entrenadoras a desarrollar su confianza. Los programas de tutoría pueden ofrecer apoyo, orientación y modelos inspiradores.

- Políticas eficaces y seguimiento continuo: Abogar por políticas integrales que garanticen la igualdad de género y recursos para los atletas y entrenadores masculinos y femeninos. El seguimiento y la evaluación continuos son necesarios para valorar la eficacia de las políticas a lo largo del tiempo.
- Programas de formación específicos: También se hace hincapié en la puesta en marcha de programas y talleres de formación específicos para sensibilizar a los entrenadores sobre las cuestiones de igualdad de género y en la integración de módulos relacionados con el género en los programas de certificación de entrenadores.

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

Según las respuestas dadas en Chipre, Grecia, Italia y España:

- Las mujeres en la formación deportiva/ Entrenadoras: ... se consideran necesarias y excelentes, especialmente eficaces para motivar a los deportistas más jóvenes, aunque su presencia es limitada (Grecia y Chipre), ... se valoran por su competencia, dureza y resiliencia, y algunos las consideran indispensables y una valiosa aportación al entrenamiento (Italia), ... se consideran "el futuro del entrenamiento", y destacan ejemplos como Ana Montañana y Becky Hammon (España).
- Los hombres en la formación deportiva/ Entrenadores masculinos: .... son vistos como dominantes, excelentes y ocupan la mayoría de los puestos de entrenador, aunque algunos necesitan gestionar mejor su comportamiento y ser menos temperamentales (Grecia y Chipre), .... son más comunes y a veces percibidos como superiores, aunque hay opiniones encontradas sobre su igualdad con las mujeres y la necesidad de que aprendan de las entrenadoras (Italia), .... son reconocidos pero hay un enfoque en la igualdad con llamamientos a la igualdad de oportunidades y un trato justo tanto para entrenadores masculinos como femeninos.
- Igualdad de género en la formación deportiva: .... se considera mínima, con importantes diferencias en cuanto a número, salario y oportunidades. Se necesitan más esfuerzos para reforzarla (Grecia), ....es difícil pero crucial, con recomendaciones para la contratación específica, programas de tutoría y políticas de tolerancia cero hacia la discriminación de género (Chipre, Italia y España), ..... Se reconoce que cada vez se promueve más, pero sigue siendo limitado en general (todos los países).
- Lo primero que debería hacer mi asociación/federación/club para promover la igualdad de género en el entrenamiento es ....: En Grecia, se sugiere continuar el buen trabajo ya realizado y mejorar los programas de formación, promover los logros de más entrenadoras y concienciar a través de eventos y jornadas informativas. En Chipre, las respuestas se centran en la adopción de una política de tolerancia cero hacia la discriminación de género, la formación continua y un compromiso visible de los líderes con los objetivos de igualdad de género. En Italia, los participantes subrayan la necesidad de emprender acciones que promuevan modelos femeninos positivos, de continuar los esfuerzos de promoción y de permitir que las entrenadoras dirijan grupos de mayor edad. En España, las propuestas incluyen la introducción de proyectos o cursos específicos



sobre igualdad de género, la creación de un comité de igualdad de género, la financiación de cursos de entrenamiento para mujeres, el aumento de la cobertura mediática y la investigación de las necesidades en materia de igualdad de género.

- Lo primero que debería hacer mi proveedor de formación en formación deportiva para promover la igualdad de género en la formación deportiva a través de nuestros cursos/currículos es ...: En Grecia, el debate debería empezar por la igualdad en el deporte y después centrarse en la formación deportiva, aunque también es crucial buscar la cooperación y las acciones conjuntas, y algunos ya están dando pasos en esta dirección. En Chipre, se hace hincapié en el diálogo permanente, la educación y los talleres periódicos para abordar los prejuicios conscientes e inconscientes. En Italia, las respuestas incluyen la integración de las cuestiones de género en los planes de estudio, la promoción de ejemplos inclusivos y la oferta de cursos específicos sobre igualdad de género. Por último, en España, las sugerencias incluyen la introducción de cursos o proyectos sobre igualdad de género, la creación de un comité de igualdad de género, la financiación de cursos para entrenadoras y la sensibilización de los clubes y las federaciones deportivas.

## 6. Conclusiones finales y recomendaciones a nivel transnacional

El papel de los entrenadores es esencial para el desarrollo físico y mental de los deportistas, así como para su formación, con el objetivo de promover su bienestar general, mejorar su rendimiento e inculcar valores como el trabajo en equipo, la disciplina y el juego limpio. SheCOACH es una iniciativa multilateral que pretende **contribuir a la igualdad de género en la formación deportiva promoviendo la participación de las mujeres en la formación de entrenadoras (de baloncesto)** en Grecia, Chipre, Italia y España.

Este informe, en forma de publicación electrónica (D2.3):

a) resume las principales conclusiones de la investigación principal realizada en Chipre, Grecia, Italia y España, tal como se presentan en los cuatro informes nacionales SheCOACH correspondientes (D2.2), y

b) ofrece recomendaciones sobre las acciones y medidas que deben adoptar los proveedores de formación y cualificación en formación deportiva (baloncesto) para abordar las lagunas en materia de sensibilización y conocimientos para la integración de la perspectiva de género en los planes de estudio y los programas de formación en formación deportiva.

La investigación primaria de SheCOACH se llevó a cabo de abril a junio de 2024 y se dirigió a profesionales de federaciones nacionales o regionales de baloncesto -y otros deportes-, asociaciones y clubes deportivos, así como a profesionales de proveedores educativos que ofrecen cursos de formación deportiva, y otras partes interesadas relevantes.

El cuestionario en línea del proyecto se distribuyó a todos los miembros y redes de los socios ejecutores en los países mencionados y se recogieron un total de 413 respuestas. Además, todos los socios ejecutores realizaron un total de 20 entrevistas en profundidad -5 cada uno- con partes interesadas relevantes del deporte.

Con una media transnacional del 82% de los encuestados que confirmaron que la encuesta en línea de SheCOACH les había ofrecido "material para la reflexión" y les había ayudado a ampliar su visión sobre la igualdad de género en el entrenamiento, la asociación SheCOACH confía en que el proyecto ya está teniendo un impacto significativo desde su primera fase, animando a las partes interesadas a reflexionar más profundamente sobre las cuestiones de igualdad de género, lo que constituye el primer paso positivo para impulsar el cambio en el sector del deporte.

Las sugerencias y recomendaciones de SheCOACH a nivel transnacional constituirán la base para el desarrollo del paquete de trabajo 3, que incluirá el programa de desarrollo de capacidades SheCOACH (D3.1) y la plataforma de aprendizaje electrónico SheCOACH (D3.2), cuyo objetivo es integrar la perspectiva de género en los planes de estudios de formación deportiva y desarrollar módulos especializados y materiales de formación para los proveedores de formación en formación deportiva. El paquete de trabajo 3 también incluirá el pilotaje y la evaluación de este programa de desarrollo de capacidades y un informe de evaluación relacionado (D3.3).

Debe tenerse en cuenta que la encuesta en línea de SheCOACH y los métodos de entrevista en profundidad utilizados en este proyecto son de naturaleza exploratoria y que la muestra no es representativa de toda la población relevante en los cuatro países. Sin embargo, a pesar de las limitaciones, los resultados de la investigación cuantitativa y cualitativa a nivel transnacional pueden aportar valiosas perspectivas y deben interpretarse en consecuencia.

Los resultados, conclusiones y recomendaciones más importantes a nivel transnacional, basados en la investigación primaria realizada por SheCOACH, se resumen en las páginas siguientes:

## 6.1 Principales conclusiones de la investigación SheCOACH

La investigación de SheCOACH, llevada a cabo en Grecia, Chipre, Italia y España, pone de relieve los retos comunes y singulares a los que se enfrenta la igualdad de género en la formación deportiva, especialmente en el baloncesto. Los diversos temas comunes y barreras que surgen demuestran claramente una brecha de género persistente en la profesión de entrenador y la necesidad de una acción coordinada tanto a nivel nacional como transnacional.

**Desigualdad de género e infrarrepresentación de las mujeres entrenadoras:** En Chipre, Grecia, Italia y España hay una clara infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de entrenador en todos los deportes "tradicionalmente masculinos", pero también en otros. El entrenamiento de baloncesto sigue estando dominado por los hombres en los cuatro países y, a pesar de los progresos, los entrenadores masculinos siguen ocupando la mayoría de los puestos directivos incluso en las ligas femeninas. Aunque la discriminación de género no siempre es evidente, las barreras sistémicas -como los prejuicios institucionales o inconscientes, las normas culturales y la falta de acceso a recursos, financiación, visibilidad y oportunidades de promoción profesional- siguen limitando el progreso de las mujeres en los puestos de entrenadoras.

**Concienciación y familiaridad frente a formación y acción:** Aunque existe un alto nivel de familiaridad autodeclarada con el concepto de igualdad de género en el entrenamiento, la importante brecha entre el alto nivel de sensibilización y el bajo nivel de participación en la formación relacionada plantea dudas sobre el nivel real de conocimiento de los participantes. Además, a pesar de la creciente concienciación sobre las cuestiones de igualdad de género en la formación deportiva, esto no siempre se traduce en acciones concretas. Muchas federaciones, asociaciones y clubes deportivos son conscientes de la importancia de promover la igualdad de género, pero carecen de los planes estratégicos, las políticas y los recursos necesarios para llevar a cabo intervenciones eficaces.

**Barreras socioculturales e institucionales:** Las normas socioculturales y los prejuicios institucionales son barreras clave para lograr la igualdad de género en la formación deportiva. Los roles tradicionales de género, perpetuados por valores patriarcales, limitan las oportunidades de las mujeres y refuerzan los estereotipos que socavan su potencial como entrenadoras. Estas barreras se ven reforzadas por los obstáculos institucionales y la discriminación de género, incluida la falta de apoyo a las entrenadoras, el acceso limitado a las oportunidades de liderazgo y la falta de modelos de conducta en los puestos de entrenador de alto nivel.

**Necesidad de estrategias y políticas efectivas de igualdad de género:** Los resultados ponen de relieve la necesidad de que las organizaciones deportivas y las instituciones de formación de entrenadores desarrollen y apliquen estrategias y políticas globales, proactivas y holísticas para promover la igualdad de género en la formación deportiva. Estas estrategias deben incluir el desarrollo de políticas claras de igualdad de género, la integración de las cuestiones de género en la formación de entrenadores y en los planes de estudio, y la promoción de los logros de las mujeres en el deporte. También son necesarias iniciativas específicas que aborden los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres, como la conciliación de la vida laboral y familiar, las diferencias salariales entre hombres y mujeres y el acceso a más oportunidades de desarrollo profesional.

**Importancia de la representación mediática y de los modelos de conducta:** El trabajo y los logros de las entrenadoras no se promocionan lo suficiente, lo que se traduce en una falta de modelos positivos. Esta falta de representación pública justa, equilibrada e imparcial perpetúa un ciclo en el que las futuras generaciones de jugadoras y entrenadoras tienen menos ejemplos en los que inspirarse, lo que puede limitar sus aspiraciones y oportunidades en este campo.

Las sesiones de intercambio de ideas, tanto en la encuesta en línea como en las entrevistas en profundidad, aportaron valiosos comentarios que llevaron a las siguientes conclusiones:

**Las mujeres en la formación deportiva...:** En general, las respuestas reflejan un reconocimiento de las importantes barreras a las que se enfrentan las mujeres entrenadoras, pero también una apreciación de sus capacidades y su potencial. Existe una demanda transnacional de mayor igualdad, respeto y oportunidades para las mujeres en la formación deportiva, así como la necesidad de desafiar y superar los prejuicios sociales y culturales existentes que son barreras para el progreso de las mujeres. Para lograr un entorno de entrenamiento más integrador, es esencial promover la igualdad de oportunidades, reconocer los logros de las mujeres y cuestionar los estereotipos que siguen limitando la participación y el potencial de las entrenadoras.

**Los hombres en el entrenamiento...:** Los comentarios recibidos de los cuatro países confirman una vez más el hecho de que el entrenamiento (de baloncesto) está dominado por los hombres y que éstos suelen tener más poder, privilegios y oportunidades como entrenadores que las mujeres. Aunque en general se considera que los entrenadores masculinos son competentes y comprometidos, se critica mucho la forma en que tratan a las entrenadoras, que en muchos casos reproduce estereotipos "anticuados". Sin embargo, también existe el optimismo de que los entrenadores masculinos pueden desempeñar un papel crucial en la promoción de la igualdad de género si están dispuestos a reconocer y cuestionar los estereotipos y prejuicios y a apoyar a las mujeres para fomentar un entorno de entrenamiento más inclusivo.

**Igualdad de género en la formación deportiva....:** Las respuestas reflejan un panorama complejo en el que la igualdad de género en la formación deportiva se reconoce ampliamente como importante y necesaria, pero se enfrenta a importantes retos y resistencias, y en algunos casos incluso se califica de "imposible" o "utópica". Lograr una verdadera igualdad de género en la formación deportiva requiere un "cambio cultural" y esfuerzos dedicados y coordinados para abordar las barreras y los retos, promover la inclusión y garantizar que las oportunidades se basen en el mérito y no en el género.

Muchos comentarios adicionales recogidos en diferentes partes de la investigación primaria en los cuatro países confirman la necesidad de promover la igualdad de género en la formación

deportiva. Muchos participantes hablan de la necesidad de igualdad de oportunidades y apoyo para las mujeres en la formación deportiva, mientras que algunos expresan su preocupación por una "igualdad impuesta" sin valor. Las respuestas "abiertas" destacan una vez más los retos existentes para las mujeres entrenadoras en Chipre, Grecia, Italia y España, incluidos los estereotipos, los prejuicios sociales, la falta de reconocimiento y el trato desigual. Se pide un cambio sociocultural más amplio, más iniciativas educativas y un apoyo sistémico más eficaz. En general, los comentarios adicionales subrayan la necesidad de una inclusión genuina y basada en el mérito, al tiempo que reconocen el duro trabajo que aún es necesario para alcanzar este objetivo.

Sugerencias clave de los participantes en la encuesta SheCOACH que deben tenerse en cuenta:

- Priorización del desarrollo de políticas: A nivel transnacional existe un fuerte consenso sobre la necesidad de compromisos oficiales, estructurados y actualizados en materia de igualdad de género.
- Fijar objetivos claros y combatir los prejuicios: Es muy necesario fijar objetivos específicos, mensurables, alcanzables, realistas y sujetos a plazos (S.M.A.R.T), así como abordar los obstáculos culturales e institucionales más arraigados.
- Colaboración y prácticas compartidas: Se recomienda encarecidamente compartir las mejores prácticas y poner en común los recursos para alcanzar objetivos comunes en materia de igualdad de género.
- Entornos de apoyo, igualdad de oportunidades, contratación justa, conciliación de la vida laboral y familiar e idioma: Estos aspectos también se consideran fundamentales para crear un entorno justo, integrador y acogedor para las mujeres en el mundo de la formación deportiva.
- Formación especializada y asignación de recursos: Reflejan la necesidad de intervenciones específicas e inversiones sostenidas para impulsar cambios significativos.
- Investigación y acción basada en pruebas: En la búsqueda de la igualdad de género en la formación deportiva, la toma de decisiones basada en pruebas es de vital importancia.

## 6.2 Recomendaciones de SheCOACH para los proveedores de formación y cualificación en formación deportiva

Las siguientes recomendaciones pueden orientar a los proveedores de formación y cualificaciones de formación deportiva en el diseño, desarrollo, impartición y evaluación de los programas de formación y otras actividades y medidas relacionadas. El objetivo es aumentar la concienciación, el conocimiento y la práctica de la integración de la perspectiva de género, lo que dará lugar a un entorno de formación deportiva más inclusivo y equitativo.

**La igualdad de género como compromiso real bajo un enfoque holístico:** La igualdad de género en el entrenamiento debe tratarse como un compromiso real, no como un esfuerzo superficial o aislado, ni siquiera como una estrategia de marketing o una herramienta para ayudar a las organizaciones deportivas y las instituciones educativas a cumplir las normas reglamentarias. Debe ir más allá del simple aumento del número de mujeres en los programas de formación de entrenadores, aunque estas cifras son importantes indicadores de progreso. Debe abordarse de forma completa y holística, empezando por la educación general, pasando

por una mayor atención a la educación deportiva y, a continuación, incluyendo cuestiones específicas del entrenamiento. Es importante adoptar un enfoque horizontal en los planes de estudios deportivos, pero también incluir cuestiones específicas de género en seminarios especializados, programas de formación y planes de estudios de entrenamiento.

**Asignación de recursos para la integración de la perspectiva de género y las iniciativas de igualdad de género:** La asignación de recursos específicos -humanos y materiales- es el primer paso para el éxito del desarrollo y la sostenibilidad de los programas de formación en igualdad de género. Esto incluye no sólo recursos financieros y materiales, sino también personal experimentado y tiempo. La creación de un comité de igualdad de género en el seno de los proveedores de formación en formación deportiva -si aún no existe- es crucial para garantizar que las cuestiones de género se aborden de forma coherente y se integren en todos los aspectos de la formación en formación deportiva. Este comité o grupo actuará como un órgano especializado responsable de supervisar, diseñar y aplicar la política de igualdad, supervisar los progresos, evaluar y actualizar el plan de estudios de formación deportiva, etc.

**Investigación y recopilación de datos:** Los proveedores de formación en formación deportiva deben llevar a cabo investigaciones primarias o secundarias para identificar las barreras específicas relacionadas con el género, los retos y las necesidades de formación dentro de la comunidad de entrenadores deportivos y utilizar pruebas basadas en datos para diseñar programas de formación que aborden eficazmente los problemas más acuciantes relacionados con el género.

**Diseño y aplicación de un diseño curricular inclusivo y sensible a las cuestiones de género:** Un diseño curricular inclusivo que integre la igualdad de género, incorpore conscientemente los principios de igualdad de género e inclusividad en todos los aspectos de la enseñanza y el aprendizaje y garantice que las consideraciones de género se integren en todas las asignaturas y actividades educativas. Los proveedores de formación deben trabajar para garantizar que todos los materiales y recursos de los cursos y las actividades reflejen perspectivas diversas y sensibles al género. El uso de un lenguaje inclusivo, de prácticas que tengan en cuenta el género y de ejemplos de formadoras que hayan tenido éxito son esenciales.

**Módulos específicos y exhaustivos sobre la igualdad de género:** Los proveedores de formación en formación deportiva también deberían incluir módulos específicos en los planes de estudios de formación deportiva que cubran temas clave relacionados con la igualdad de género, como la definición, las barreras y los beneficios de la igualdad de género, en particular los prejuicios inconscientes y los estereotipos de género, el marco jurídico de la igualdad de género, etc. Se recomienda encarecidamente el uso de métodos de aprendizaje interactivos y basados en la experiencia, como los juegos de rol y los estudios de casos, para implicar a los participantes y profundizar en su comprensión.

**Valoración, evaluación, revisión y actualización:** Los programas de formación de éxito incorporan métodos de valoración eficaces para evaluar la comprensión de los alumnos y utilizar la retroalimentación para mejorar continuamente el plan de estudios y abordar las lagunas de conocimiento. Es esencial que los proveedores de formación deportiva revisen y actualicen periódicamente los planes de estudio para garantizar su pertinencia y adecuación a las necesidades de los alumnos, los avances actuales y las mejores prácticas en materia de igualdad de género en el deporte y el entrenamiento.

**Incentivos a la participación o incluso formación obligatoria:** Las oportunidades de desarrollo profesional continuo centradas en la igualdad de género podrían incluir cursos para principiantes o avanzados, seminarios y webinars. Cuando proceda, los proveedores de formación en formación deportiva deberían incluir formación y talleres sobre igualdad de género opcionales u obligatorios para todos los participantes en los programas de certificación en formación deportiva, y ofrecer acreditaciones, premios de reconocimiento u otros incentivos para fomentar la participación.

**Colaboración con expertos en igualdad de género y educadoras y mentoras:** Involucrar a expertos en igualdad de género, organizaciones y grupos de defensa en el diseño e impartición de planes de estudios de formación en formación deportiva o incluso cursos individuales puede garantizar una estructura completa y un contenido de alta calidad. Además, la contratación de (más) educadoras, formadoras y mentoras puede contribuir a un impacto más positivo como igualdad de género en acción.

**Campañas de sensibilización:** El uso de diversos canales de comunicación, como sitios web, redes sociales, boletines, talleres, jornadas informativas, conferencias, etc., debería utilizarse para llegar a un público más amplio y sensibilizar a la comunidad de entrenadores para destacar la importancia de la igualdad de género y fomentar la participación en las oportunidades de formación disponibles. Destacar las historias de éxito y los modelos a seguir dentro de la comunidad de entrenadores puede desempeñar un papel clave para garantizar el éxito de estas campañas.

Por ejemplo, una campaña de sensibilización específica podría ser una "Semana de la igualdad de género en la formación deportiva" o un mes con talleres, seminarios y debates públicos dirigidos por entrenadoras de éxito.

**Promoción de políticas para la igualdad de género en la formación deportiva:** Los proveedores de formación en formación deportiva deben trabajar con los órganos de gobierno de la educación y el deporte a nivel nacional e internacional para garantizar que la igualdad de género sea una prioridad en los estándares de certificación dla formación deportivay en el marco general dla formación deportivadeportivo. Al abogar eficazmente por la igualdad de género en la certificación dla formación deportivay trabajar con los órganos de gobierno del deporte, los proveedores de formación en formación deportiva pueden contribuir a un cambio sistémico que apoye el desarrollo de un entorno de formación deportiva más equitativo e inclusivo y garantice un cambio sistémico a largo plazo en el sector del deporte.

### 6.3 Recomendaciones de SheCOACH para la colaboración y la acción transnacional

Los esfuerzos de colaboración y transnacionales y las acciones conjuntas, especialmente en el marco de proyectos financiados por la UE como SheCOACH, pueden abordar eficazmente la integración de la perspectiva de género en la educación deportiva y contribuir a salvar la brecha de género en la formación deportiva. Existe una clara necesidad de iniciativas más proactivas y estructuradas para abordar las cuestiones de igualdad de género, junto con una mayor concienciación y reconocimiento de las barreras potenciales existentes. El intercambio de experiencias, estrategias y buenas prácticas entre diferentes países, en nuestro caso Grecia, Chipre, Italia y España, puede hacer avanzar significativamente la igualdad de género mediante

la promoción de la cooperación entre federaciones, asociaciones, clubes deportivos y proveedores de educación y formación en formación deportiva.

**Políticas transnacionales de igualdad de género:** Un marco actualizado, exhaustivo y unificado para la igualdad de género en la educación y la formación deportivas, que pueda adaptarse a las necesidades y contextos específicos de cada país, puede tener un impacto significativo. Dicho marco debería incluir directrices claras para promover la igualdad de género, abordar las barreras sistémicas y garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el entrenamiento.

**Planes de igualdad de género:** Estos planes son esenciales en las autoridades deportivas, las organizaciones y los clubes deportivos, y las instituciones de educación deportiva, y deben incluir medidas concretas y objetivos claros en áreas como la cultura organizativa, el equilibrio de género en el liderazgo, la igualdad de género en la contratación y la progresión profesional, el equilibrio entre la vida laboral y familiar, la integración de la dimensión de género en la investigación y la enseñanza, las medidas contra la violencia de género, etc.

**Integración de la perspectiva de género en la formación de entrenadores:** Garantizar que los temas relacionados con el género se integren plenamente en los planes de estudios de todos los niveles de educación y formación en todos los países puede promover verdaderamente la igualdad de género en el deporte y fomentar un entorno de entrenamiento realmente inclusivo. Entre las cuestiones clave que deben abordarse figuran la definición de los conceptos principales, el reconocimiento y la lucha contra las barreras sistémicas, la lucha contra los estereotipos, el tratamiento de los prejuicios y la discriminación de género, el fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar y la promoción de estilos de comunicación y liderazgo inclusivos.

**Apoyo y promoción de modelos femeninos y compromiso de los medios de comunicación:** Los esfuerzos transnacionales y de colaboración para destacar y celebrar el trabajo y los logros de las mujeres entrenadoras en los cuatro países, utilizando campañas en las redes sociales y trabajando también con periodistas y medios de comunicación establecidos para obtener un mayor reconocimiento público, pueden ayudar a desafiar los estereotipos y proporcionar modelos de conducta visibles y positivos para la futura generación de mujeres entrenadoras.

**Reforzar la colaboración y el trabajo en red:** Una sólida cooperación entre federaciones deportivas, asociaciones, clubes e instituciones educativas a nivel nacional y transnacional puede conducir a acciones más sólidas y eficaces. La creación de redes para iniciativas conjuntas y el desarrollo de plataformas y foros de debate en los que intercambiar material útil y buenas prácticas y debatir ideas pueden promover la igualdad de género en el entrenamiento. En este contexto, el seguimiento y la evaluación periódicos de los avances y la eficacia de las políticas e iniciativas en materia de igualdad de género pueden contribuir a garantizar que las estrategias conduzcan a resultados tangibles y positivos.

Al abordar estas cuestiones de forma colectiva y estratégica, Grecia, Chipre, Italia y España pueden marcar una diferencia significativa en la consecución de la igualdad de género en la formación deportiva y dar un ejemplo positivo a otros países.



## Referencias

SheCOACH: Igualdad de género en la formación deportiva- D2.2. *Informe nacional, Chipre* (2024). Socio responsable: Federación Chipriota de Baloncesto. Proyecto Ref. Número: 101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023. Página web: [www.shecoach.eu](http://www.shecoach.eu)

SheCOACH: Igualdad de género en la formación deportiva- D2.2. *Informe nacional, Grecia* (2024). Socio responsable: Symplexis en colaboración con la Asociación Griega de Entrenadores de Baloncesto. Proyecto Ref. Número: 101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023. Página web: [www.shecoach.eu](http://www.shecoach.eu)

SheCOACH: Igualdad de género en la formación deportiva- D2.2. *Informe nacional, Italia* (2024). Socio responsable: L' ORMA. Proyecto Ref. Número: 101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023. Página web: [www.shecoach.eu](http://www.shecoach.eu)

SheCOACH: Igualdad de Género en la formación deportiva- D2.2. *Informe nacional, España* (2024). Socio responsable: Universidad de Murcia en colaboración con la Federación de Baloncesto de Castilla La Mancha. Proyecto Ref. Número: 101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023. Página web: [www.shecoach.eu](http://www.shecoach.eu)