

Nueve de cada diez profesionales reconocen la misma capacidad de liderazgo de mujeres y hombres en el deporte en España, pero ellas solo ocupan cuatro de cada diez puestos del más alto nivel.

Nota: Los primeros resultados a nivel nacional de EQUALISM-SES, proyecto financiado por la Comisión Europea dentro del programa Erasmus+ Sport (SCP. Ref. 101241330), muestran una amplia aceptación de la capacidad de liderazgo femenino y de las políticas de igualdad, pero también una brecha persistente entre esa igualdad reconocida y la presencia efectiva de mujeres en la cúspide de las organizaciones.

- El 90,5% considera que las mujeres y los hombres tienen las mismas capacidades para dirigir equipos de educación física o deportivos.
- El 87,6% considera necesarias las políticas de igualdad.
- El 57,7% señala que el cargo más alto de su organización lo ocupa un hombre, frente al 42,3% que identifica a una mujer.
- El 64,2% percibe a las mujeres en peor situación para conciliar la vida laboral y familiar.
- El 59,1% considera que los estereotipos influyen en la elección de líderes en educación física y deporte.
- Solo el 25,5% cree que las mujeres líderes están adecuadamente representadas en los medios.

La muestra reúne a 63 mujeres (46,0%) y 74 hombres (54,0%) que desempeñan su labor profesional en puestos de responsabilidad y liderazgo en los ámbitos de la educación física, el deporte y el emprendimiento deportivo.

El perfil presenta una elevada cualificación académica: 56 personas tienen estudios de posgrado y 54 cuentan con grado o licenciatura. El 56,9% trabaja en el sector público.

Aunque la distribución por sexo de la muestra es relativamente equilibrada, los puestos de responsabilidad aparecen ocupados principalmente por hombres en el 37,2% de las organizaciones. El 36,5% declara una presencia similar y el 26,3% señala un predominio femenino.

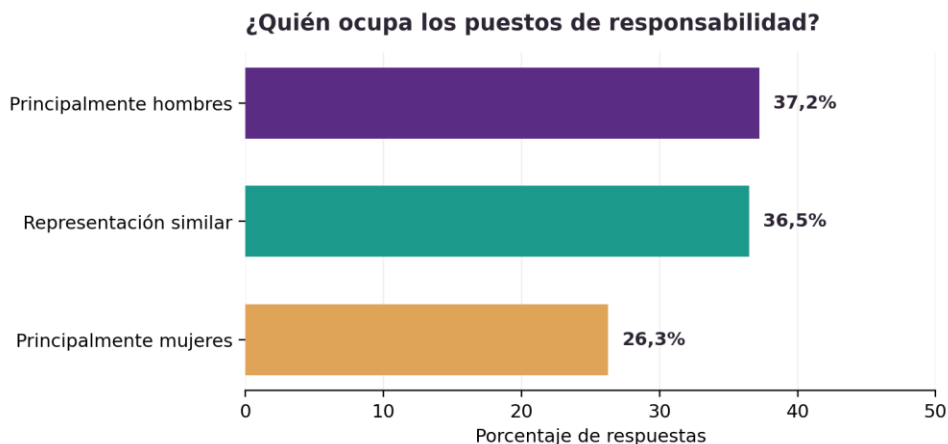


Figura 2. Distribución de los puestos de responsabilidad por sexo (N = 137).

En la cúspide organizativa, la distancia permanece: 79 personas (57,7%) indican que el puesto más alto lo ocupa un hombre y 58 (42,3%) que lo ocupa una mujer.

Según la investigadora principal del estudio, la Dra. Celia Marcen, de la Universidad de Zaragoza, la conciliación aparece como una de las principales desigualdades percibidas, mientras el acceso a la educación se considera prácticamente igualitario; la valoración empeora al preguntar por salarios, promoción, poder empresarial, vida política y conciliación.

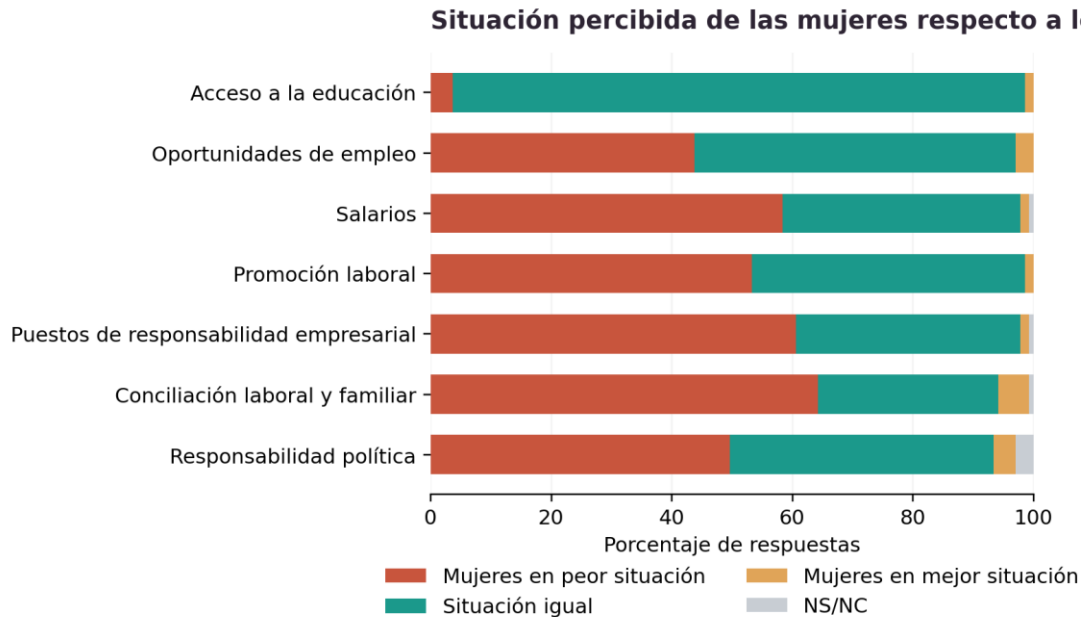


Figura 3. Situación percibida de las mujeres respecto a los hombres en distintos ámbitos (N = 137).

La mayor desigualdad se localiza en la conciliación de la vida laboral y familiar: el 64,2% considera que las mujeres están en peor situación. Les siguen el acceso a puestos de responsabilidad empresarial (60,6%), los salarios (58,4%) y las oportunidades de promoción (53,3%).

Las políticas de igualdad cuentan con un respaldo muy amplio: 120 personas, el 87,6%, las consideran necesarias. Solo el 8,0% las califica como exageradas; el resto las considera perjudiciales para hombres o mujeres.

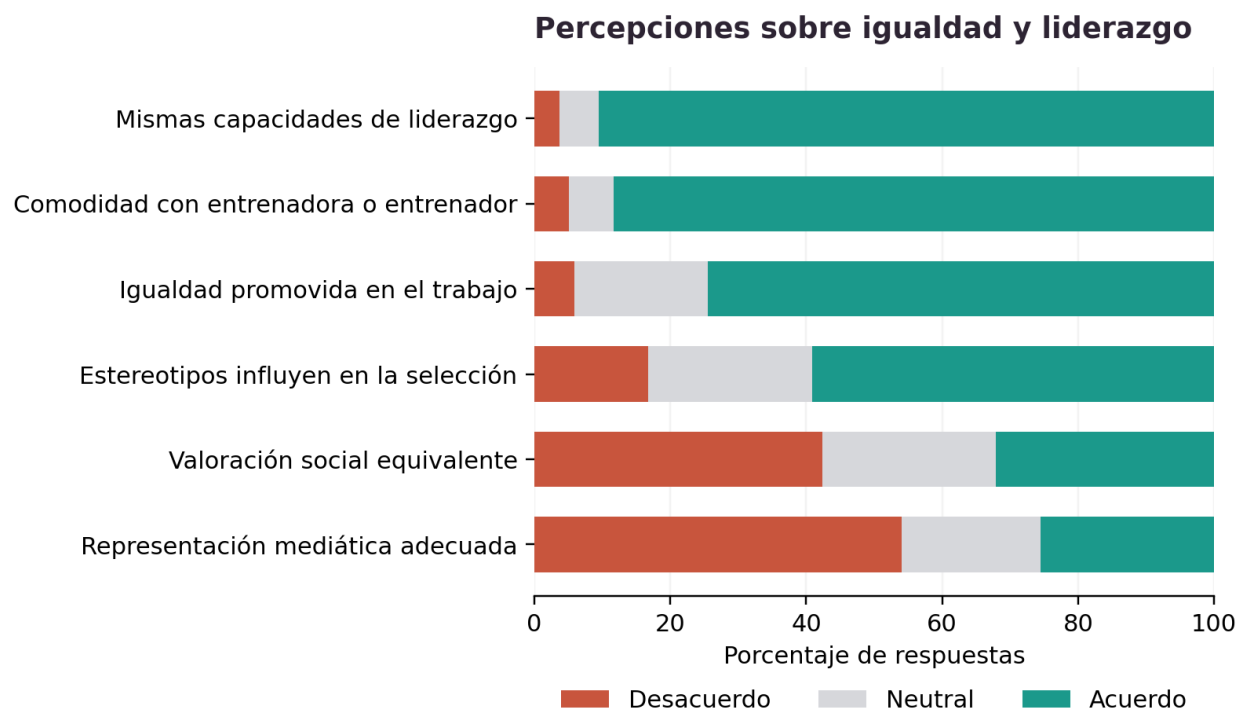


Figura 4. Percepciones seleccionadas sobre igualdad y liderazgo. Acuerdo = 4-5; desacuerdo = 1-2 (N = 137).

El 90,5% reconoce las mismas capacidades de liderazgo y el 88,3% se sentiría igual de cómodo con una entrenadora/profesora que con un entrenador/profesor. Sin embargo, el 59,1% considera que los estereotipos de género influyen en la selección de líderes.

La percepción del entorno laboral propio es relativamente positiva: el 74,5% afirma que se promueve la igualdad de oportunidades. La valoración es mucho más crítica cuando se mira hacia fuera: solo el 32,1% cree que la sociedad valora por igual el liderazgo femenino y masculino y el 25,5% considera adecuada la representación mediática de las mujeres líderes.

El hallazgo más comunicable del estudio es la distancia entre tres planos: la capacidad reconocida, la igualdad declarada en el entorno laboral y la presencia efectiva de mujeres en la posición máxima.

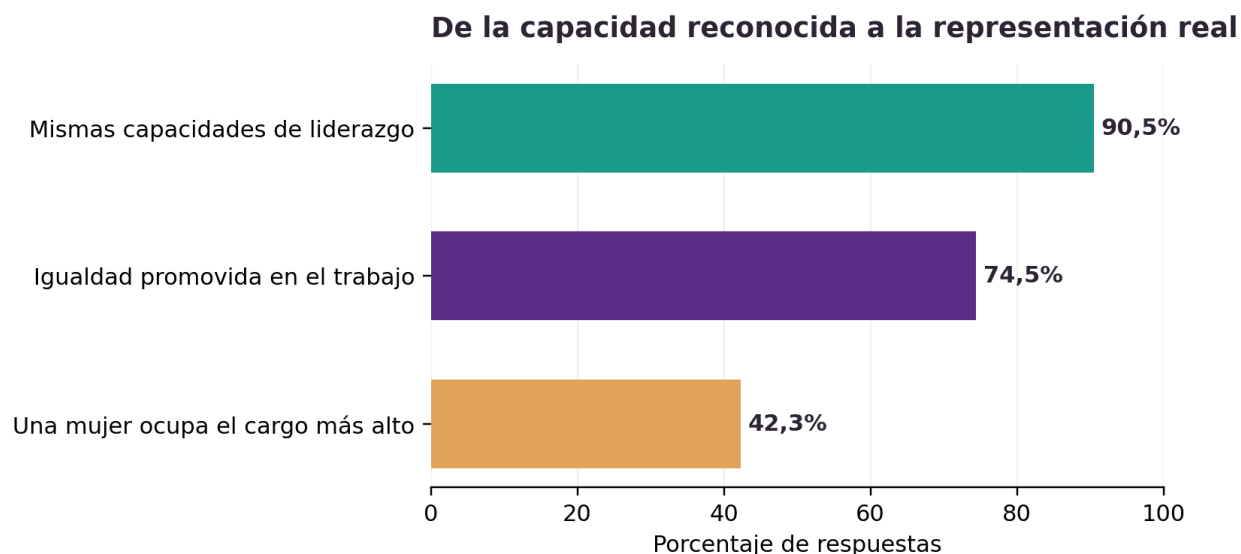


Figura 5. Brecha entre capacidad reconocida, igualdad declarada y representación en la cúspide (N = 137).

El 62,8% considera que persisten desigualdades en el liderazgo deportivo y el 68,6% cree que sigue siendo relevante hablar de ellas. Al mismo tiempo, el 67,9% discrepa de que hablar de igualdad genere resistencias en su organización y el 72,3% rechaza que las políticas se perciban como una imposición externa.

En la identificación de buenas prácticas destacan:

- representación equilibrada con capacidad real de influencia;
- referentes femeninos y mayor presencia en medios;
- igualdad en recursos, participación y oportunidades desde el deporte base;
- mentoría, formación y desarrollo del liderazgo;
- conciliación y corresponsabilidad;
- cumplimiento efectivo de la normativa y evaluación de los planes de igualdad;
- atención a las diferencias entre deportes y a contextos específicos, incluido el medio rural.

En la definición del liderazgo femenino con una sola palabra destacan expresiones como “necesario”, “reto”, “transformador”, “empatía”, “igualdad” y “constancia”.