

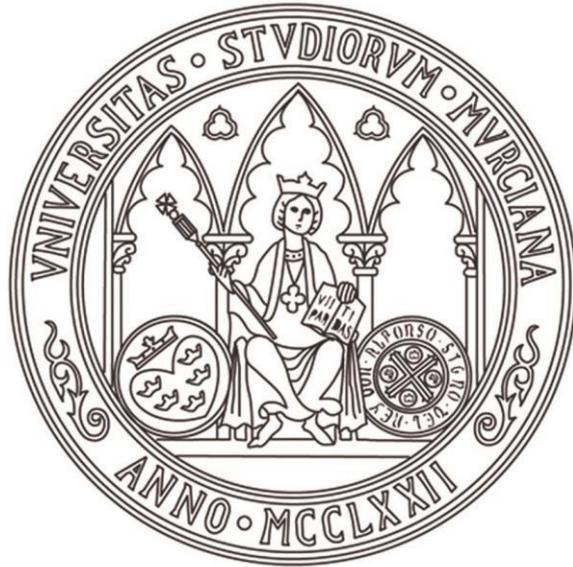


UNIVERSIDAD DE MURCIA
ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO

TESIS DOCTORAL

Análisis de los Condicionantes de Igualdad Efectiva en el
Deporte: un Enfoque de Perspectiva de Género

D.^a María Carboneros Castro
2024



UNIVERSIDAD DE MURCIA
ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO
TESIS DOCTORAL

Análisis de los Condicionantes de Igualdad Efectiva en el Deporte: un
Enfoque de Perspectiva de Género

Autor: D.^a María Carboneros Castro

Director: D. José María López Gullón



**DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD
DE LA TESIS PRESENTADA EN MODALIDAD DE COMPENDIO O ARTÍCULOS PARA
OBTENER EL TÍTULO DE DOCTOR**

Aprobado por la Comisión General de Doctorado el 19-10-2022

D./Dña. María Carboneros Castro

doctorando del Programa de Doctorado en

Ciencias de la Actividad Física y del Deporte

de la Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad Murcia, como autor/a de la tesis presentada para la obtención del título de Doctor y titulada:

Análisis de los Condicionantes de Igualdad Efectiva en el Deporte: un Enfoque de Perspectiva de Género

y dirigida por,

D./Dña. José María López Gullón

D./Dña.

D./Dña.

DECLARO QUE:

La tesis es una obra original que no infringe los derechos de propiedad intelectual ni los derechos de propiedad industrial u otros, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, en particular, la Ley de Propiedad Intelectual (R.D. legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, modificado por la Ley 2/2019, de 1 de marzo, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia), en particular, las disposiciones referidas al derecho de cita, cuando se han utilizado sus resultados o publicaciones.

Además, al haber sido autorizada como compendio de publicaciones o, tal y como prevé el artículo 29.8 del reglamento, cuenta con:

- *La aceptación por escrito de los coautores de las publicaciones de que el doctorando las presente como parte de la tesis.*
- *En su caso, la renuncia por escrito de los coautores no doctores de dichos trabajos a presentarlos como parte de otras tesis doctorales en la Universidad de Murcia o en cualquier otra universidad.*

Del mismo modo, asumo ante la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de la autoría o falta de originalidad del contenido de la tesis presentada, en caso de plagio, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

En Murcia, a 17 de octubre de 2024

Fdo.: María Carboneros Castro

Firmado por CARBONEROS
CASTRO MARIA - ***1436**
el día 17/10/2024 con un
certificado emitido por
AC FNMT Usuarios

Información básica sobre protección de sus datos personales aportados	
Responsable:	Universidad de Murcia. Avenida teniente Flomesta, 5. Edificio de la Convalecencia. 30003; Murcia. Delegado de Protección de Datos: dpi@um.es
Legitimación:	La Universidad de Murcia se encuentra legitimada para el tratamiento de sus datos por ser necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento. art. 6.1.c) del Reglamento General de Protección de Datos
Finalidad:	Gestionar su declaración de autoría y originalidad
Destinatarios:	No se prevén comunicaciones de datos
Derechos:	Los interesados pueden ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación del tratamiento, olvido y portabilidad a través del procedimiento establecido a tal efecto en el Registro Electrónico o mediante la presentación de la correspondiente solicitud en las Oficinas de Asistencia en Materia de Registro de la Universidad de Murcia

Carboneros, M. (2024). Análisis de los Condicionantes de Igualdad Efectiva en el Deporte: un Enfoque de Perspectiva de Género [Tesis doctoral, Universidad de Murcia].

RESUMEN

La igualdad de género es un derecho fundamental para todas las personas. Alcanzar esta igualdad de manera formal y efectiva es un reto, a escala mundial, al que se enfrentan los países para conseguir una sociedad próspera y sostenible. Además, es primordial la realización de estudios que presenten un enfoque con perspectiva, con la finalidad de contribuir al desarrollo de los diferentes sectores existentes en la sociedad, como el deportivo. El objetivo principal de esta tesis doctoral es analizar y detallar la actual situación existente en materia de igualdad de género, real y efectiva, en el contexto deportivo; también, elaborar medidas de acción positiva para contribuir a la consecución de igualdad de género efectiva. Dentro de la presente Tesis Doctoral se incluyen tres principales estudios: (i) Revisión Sistemática sobre los Principales Condicionantes de Igualdad Efectiva en el Deporte, desde el año 2000 hasta la actualidad; ii) Diseño y validación de cuestionario Condicionantes de Igualdad de Género Efectiva en el Deporte (CIGED); iii) Análisis de la Igualdad de Género Efectiva en los Juegos Panamericanos de Santiago de Chile 2023: Un estudio de perspectiva de género. La principal muestra analizada son 899 personas participantes en los Juegos Panamericanos de Chile 2023, que ejercen su rol principal como deportistas, entrenadores/as y personas en altos puestos de liderazgo. Se aplica el instrumento validado, de manera voluntaria y anónima. Los principales hallazgos del estudio muestran que el interés en la temática está en auge, con un aumento exponencial de las investigaciones publicadas desde 2015, aunque no existe una base sólida teórica que unifique los estudios en una misma dirección. La mayoría de estudios son de corte cualitativo, realizados con una muestra de deportistas. Se afirma que el cuestionario Condicionantes de Igualdad de Género Efectiva en el Deporte (CIGED) es una herramienta válida y fiable para hombres y mujeres. Se encuentran diferencias en los condicionantes de igualdad efectiva entre sexos, según función deportiva, pertenencia a Global Norte y Global Sur, y remuneración económica. A modo de conclusión, se obtiene un análisis completo de la actual situación en materia de igualdad de género en el deporte, con el informe diagnóstico específico de los Juegos Panamericanos de Chile 2023. A partir de ahí, se permite desarrollar propuestas y medidas de acción positiva para conseguir una igualdad de género efectiva en el contexto evaluado.

Palabras clave: igualdad de género, igualdad efectiva, inclusión, igualdad de oportunidades, empoderamiento.

Carboneros, M. (2024). Analysis of the Conditions of Effective Equality in Sport: An Approach of Gender Perspective [Doctoral Thesis, University of Murcia].

ABSTRACT

Gender equality is a fundamental right for all people. Achieving this equality in a formal and effective way is a global challenge that countries face to achieve a prosperous and sustainable society. Moreover, it is essential to carry out studies that present a perspective approach to contribute to the development of the different sectors in society, such as sports. The main objective of this doctoral thesis is to analyse and detail the current situation in terms of real and effective gender equality in the context of sport; also, to elaborate positive action measures to contribute to the achievement of effective gender equality. This Doctoral Thesis includes three main studies: (i) Systematic Review of the Main Conditions for Effective Gender Equality in Sport, from 2000 to the present; (ii) Design and validation of the Questionnaire Conditions for Effective Gender Equality in Sport (CIGED); (iii) Analysis of Effective Gender Equality in the Pan American Games of Santiago de Chile 2023: A gender perspective study. The main sample analysed are 899 participants in the Chile 2023 Pan American Games, who exercise their main role as athletes, coaches and people in senior leadership positions. The validated instrument was applied voluntarily and anonymously. The main findings of the study show that interest in the subject is booming, with an exponential increase in published research since 2015, although there is no solid theoretical basis that unifies the studies in the same direction. Most of the studies are qualitative, carried out with a sample of athletes. The Conditionings of Effective Gender Equality in Sport (CIGED) questionnaire is claimed to be a valid and reliable tool for men and women. Differences are found in the conditions of effective gender equality, according to sport function, membership of Global North and Global South, and economic remuneration. In conclusion, a complete analysis of the current situation in terms of gender equality in sport is obtained with the specific diagnostic report of the Pan American Games Chile 2023. From there, it is possible to develop proposals and positive action measures to achieve effective gender equality in the evaluated context.

Keywords: gender equality, effective equality, inclusion, equal opportunities, empowerment.

AGRADECIMIENTOS

Cuando tenía cuatro años mi madre me inscribió en la escuela de fútbol municipal, donde solo jugábamos tres chicas. Lo único que quería era jugar al fútbol. Nueve años más tarde entré en mi primer equipo femenino senior, en la capital, teniendo que pasar muchas horas en el transporte público y privado para poder seguir jugando al fútbol; y lo hice, jugué hasta los veintitrés años. Esta etapa estuvo llena de muchos buenos recuerdos, aunque también de situaciones de trato desigual. Por ello, mi experiencia como futbolista y ahora, como entrenadora, me exige sacar mi mejor versión deportiva y personal, intentando mejorar la actual situación para las nuevas generaciones y conseguir una igualdad de género efectiva.

Este camino no lo he hecho sola, sin el apoyo de mi familia, quienes siempre me han apoyado y animado a hacer lo que más quería, no hubiera sido posible. Quiero hacer especial mención a mi abuela, mi madre, mis hermanas y mi sobrina. Os quiero.

Hace cuatro años inicié mi andadura como investigadora y accedí al programa de doctorado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte. Mi tutor Jose María López Gullón me abrió las puertas a iniciar esta línea de investigación pionera en la facultad, dándome todo su apoyo durante estos años. También, mi amigo Salva, quien me ha guiado en esta etapa, me ha dado algún que otro tirón de orejas y me ha enseñado mucho. Ferri, con quien he compartido muchos buenos momentos en el laboratorio. Celina, quien me ha acompañado en Portugal. Muchas gracias a todos por ayudarme y darme la oportunidad.

También quiero agradecer a todas mis personas especiales que han formado parte de este proceso, mis amigas de San Javier, de Madrid, de Portugal, del instituto, la universidad y del fútbol. Gracias a todo el personal de la Universidad de Murcia que me han ayudado durante estos años. Por último, no puedo olvidarme de mi I, Gracias.

Índice

1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Legislación en materia de igualdad de género a nivel internacional	9
2.1.1. Organización de las Naciones Unidas (ONU).....	9
2.1.2. Primeras Declaraciones sobre mujer y deporte a nivel internacional: Declaración de Brighton en 1994 y Declaración de Helsinki en 2014	13
2.1.3. Comité Olímpico Internacional (COI).....	15
2.2. Legislación en materia de igualdad de género en el continente europeo.....	17
2.2.1. Igualdad de género en la Unión Europea	17
2.2.2. Igualdad de género formal y efectiva en España.....	21
2.3. Legislación en materia de igualdad de género en el continente americano	25
2.3.1. Legislación federal de Estados Unidos.....	25
2.3.2. Principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en Canadá	27
2.3.3. Igualdad de género en América Latina y el Caribe	28
2.4. Condicionantes de igualdad de género efectiva en el deporte.....	32
2.4.1. Reconocimiento Social.....	33
2.4.2. Barreras materiales.....	33
2.4.3. Accesibilidad y Crecimiento.....	34
2.4.4. Conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y deportiva.....	35
2.4.5. Empoderamiento.....	35
2.5. Bases fundamentales de teorías de género asociadas a la tesis doctoral.	36
2.5.1. Teoría de género como una estructura social (Risman, 2004).	36
2.5.2. Teoría sobre la división sexual en el ámbito laboral (Kanter, 1997a).....	37
2.6. La importancia de realizar estudios en perspectiva de género: principio de transversalidad e interseccionalidad.....	39

3. GOALS AND HYPOTHESIS	43
3.1. General and Specific Goals	45
3.2. Objetivos e hipótesis de los estudios de la tesis doctoral.	46
3.2.1. Study 1. Systematic Review	46
3.2.2. Study 2. Design and Validation of the questionnaire Conditions of Effective Gender Equality in Sport (CIGED).....	46
3.2.3. Study 3. Analysis of Effective Gender Equality at the Pan American Games Santiago de Chile 2023: A Gender Perspective Study.....	46
4. METODOLOGÍA	49
4.1. Método Estudio 1 - Revisión sistemática.....	51
4.1.1. Criterios de inclusión y exclusión	51
4.1.2. Estrategia de búsqueda.....	52
4.1.3. Evaluación de la calidad metodológica.	54
4.1.4. Extracción de datos	54
4.2. Método Estudio 2 – Diseño y validación de cuestionario Condicionantes de Igualdad de Género Efectiva en el Deporte (CIGED)	55
4.2.1. Muestra	55
4.2.2. Estadísticos descriptivos del Estudio Piloto 1	56
4.2.3. Estadísticos descriptivos del Estudio Piloto 2.....	58
4.2.4. Instrumento.....	60
4.2.5. Procedimiento.....	61
4.2.6. Análisis de datos	63
4.3. Método Estudio 3 – Análisis de la Igualdad de Género Efectiva en los juegos Panamericanos: Un estudio de perspectiva de género	63
4.3.1. Muestra	63
4.3.2. Instrumento.....	64
4.3.3. Procedimiento.....	64
4.3.4. Análisis de datos.....	65

5. RESULTADOS	67
5.1. Resultados Estudio 1 - Revisión sistemática	69
5.1.1. Análisis de la calidad metodológica	69
5.1.2. Alcance de la investigación	69
5.1.3. Método de investigación y muestra.	71
5.1.4. Bases teóricas.	72
5.1.5. Dimensiones del estudio	73
5.2. Resultados Estudio 2 – Diseño y validación de cuestionario Condicionantes de Igualdad de Género Efectiva en el Deporte (CIGED)	74
5.2.1. Análisis de la validez del contenido por panel de expertos	74
5.2.2. Resultados de validación Estudio Piloto 1	77
5.2.3. Resultados de validación Estudio Piloto 2	81
5.3. Resultados Estudio 3 – Análisis de la Igualdad de Género Efectiva en los juegos Panamericanos: Un estudio de perspectiva de género.....	87
5.3.1. Resultados medios de las dimensiones de estudio.	87
5.3.2. Resultados dimensiones según sexo.	89
5.3.3. Resultados dimensiones según función deportiva y sexo.....	91
5.3.4. Resultados dimensiones según rango global.	94
5.3.5. Resultados dimensiones según rango global y sexo.	96
5.3.6. Resultados dimensiones según renumeración económica.	99
6. DISCUSIÓN	103
6.1. Discusión Estudio 1 - Revisión sistemática.....	105
6.1.1. Análisis específico de las dimensiones	107
6.2. Discusión Estudio 2 – Diseño y validación de cuestionario Condicionantes de Igualdad de Género Efectiva en el Deporte (CIGED)	111
6.3. Discusión Estudio 3 – Análisis de la Igualdad de Género Efectiva en los Juegos de Santiago de Chile 2023: Un estudio de perspectiva de género	115
6.3.1. Condicionantes de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el deporte.....	117

6.3.2.	Condicionantes de igualdad efectiva en el deporte según el puesto deportivo	123
6.3.3.	Condicionantes de igualdad efectiva en el deporte según la zona geográfica: Global Norte y Global Sur.....	127
6.3.4.	Diferencias Salariales entre mujeres y hombres en el deporte.....	136
7.	CONCLUSIONS AND IMPLICATIONS	139
8.	LIMITACIONES	149
9.	PROSPECTIVA	153
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	157
	ANEXOS	193
	Anexo I: Carta de invitación para los jueces expertos.....	195
	Anexo II: Informe favorable de la Comisión de Ética de la Universidad de Murcia	197
	Anexo III: Instrumento de los Condicionantes de Igualdad de Género Efectiva en el Deporte (CIGED).	199
	Anexo IV: Análisis calidad metodológica estudios cualitativos, cuantitativos y mixtos	201
	Anexo V: Características de los estudios seleccionados en la revisión sistemática ..	219
	Anexo VI: Principales teorías y análisis de interpretación cualitativa de los estudios seleccionados en la revisión sistemática.....	223
	Anexo VII: Categorización de las dimensiones de los estudios sobre los condicionantes de igualdad efectiva en el deporte femenino.....	227
	Anexo VIII: Publicaciones asociadas a la tesis.....	233

Índice de Tablas

Tabla 1. IDG de las distintas regiones de la ONU.	12
Tabla 2. Ediciones de los Juegos Panamericanos.	30
Tabla 3. Estrategia de búsqueda en base de datos.	52
Tabla 4. Variables sociodemográficas del estudio piloto 1.	56
Tabla 5. Variables sociodemográficas del estudio piloto 2.	58
Tabla 6. Dimensiones del cuestionario inicial.	60
Tabla 7. Versión final del cuestionario CIGED.	61
Tabla 8. Localización estudios por país.	70
Tabla 9. Revistas y ámbito de publicación de los estudios.	71
Tabla 10. Información sobre la muestra y el método.	72
Tabla 11. Bases teóricas o modelos analizados en el estudio.	73
Tabla 12. Dimensiones del estudio.	74
Tabla 13. Valoración cualitativa jueces expertos.	75
Tabla 14. Análisis de la validez de contenido por parte de los jueces expertos.	75
Tabla 15. Análisis de la validez de contenido por parte de los jueces expertos.	78
Tabla 16. Análisis de la carga de los factores.	80
Tabla 17. Prueba Para un Ajuste Exacto.	80
Tabla 18. Medidas de Ajuste.	80
Tabla 19. Alfa de Cronbach, la fiabilidad compuesta y la varianza media extraída.	81
Tabla 20. Propiedades psicométricas de la escala.	82
Tabla 21. Análisis factorial Exploratorio con el modelo ULS.	83
Tabla 22. Análisis Factorial Confirmatorio de la escala.	85

Tabla 23. Prueba Para un Ajuste Exacto.	86
Tabla 24. Medidas de Ajuste.	86
Tabla 25. Fiabilidad de la escala.	86
Tabla 26. Correlaciones entre factores del cuestionario y raíz cuadrada de AVE.	87
Tabla 27. Comparativa de resultados entre dimensiones.	88
Tabla 28. Resultados de las dimensiones según sexo.	90
Tabla 29. comparativa de las dimensiones en función de la principal función deportiva y el sexo de las personas.	93
Tabla 30. Resultados de las dimensiones según Rango global.	95
Tabla 31. Resultados principales según rango Global y sexo.	97
Tabla 32. Comparativa salarial entre hombres y mujeres según puesto deportivo.	100
Tabla 33. Análisis de la calidad metodología de los artículos cualitativos analizados 1.	201
Tabla 34. Análisis de la calidad metodología de los artículos cualitativos analizados 2.	203
Tabla 35. Análisis de la calidad metodología de los artículos cualitativos analizados 3.	205
Tabla 36. Análisis de la calidad metodología de los artículos cualitativos analizados 4.	207
Tabla 37. Análisis de la calidad metodología de los artículos cualitativos analizados 5.	209
Tabla 38. Análisis de la calidad metodología de los artículos cualitativos analizados 6.	211
Tabla 39. Análisis de la calidad metodología de los artículos cualitativos analizados 7.	213
Tabla 40. Análisis de la calidad metodología de los artículos cuantitativos analizados.	215
Tabla 41. Análisis de la calidad metodología de los artículos mixtos analizados.	217
Tabla 42. Características de los estudios seleccionados en la revisión sistemática.	219
Tabla 43. Categorización de las dimensiones de los estudios sobre los condicionantes de igualdad efectiva en el deporte femenino.	227

Índice de Ilustraciones

<i>Figura 1.</i> Índice de Igualdad de Género en Europa. Fuente: EIGE (2023).	20
<i>Figura 2.</i> Dimensiones de discriminación múltiple. Fuente: UN Women (2019)	41
<i>Figura 3.</i> Diagrama de flujo de la búsqueda. Fuente: Page et al. (2021).....	53
<i>Figura 4.</i> Frecuencia de publicación de estudios según año y acumulado. Fuente: Elaboración propia.....	70
<i>Figura 5.</i> Comparación variables descriptivas sexo y salario. Fuente: Elaboración propia.	101
<i>Figura 6.</i> Representación género de comités Juegos Panamericanos 2023 (Corporación Santiago, 2023).	118
<i>Figura 7.</i> Presupuestos en el deporte de países sudamericanos. Elaboración propia con fuente Forbes (2015).	130
<i>Figura 8.</i> Tiempo renumerado y no renumerado según sexo. Fuente: CEPAL (2023). ..	134

Índice de Abreviaturas

Siglas	Aclaración terminológica
AC	Accesibilidad y Crecimiento
a-C	Alfa de Cronbach
AFC	Análisis Factorial Confirmatorio
AFE	Análisis Factorial Exploratorio
AVE	Análisis de la Varianza Extractada
BM	Barreras Materiales
CBA	Convenio Colectivo de Trabajo
CD	Crecimiento Deportivo
CD-AC	Crecimiento Deportivo – Accesibilidad Crecimientos
CD-CTF	Crecimiento Deportivo – Conciliación Trabajo y Familia
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CFI	Índice de ajuste comparativo
CID	Consejo Iberoamericano del Deporte
CIGED	Condicionantes de Igualdad de Género Efectiva en el Deporte
COI	Comité Olímpico Internacional
Com	Comunalidades
CON	Comité Olímpico Nacional
Concacaf	Confederación Norteamérica, Centroamérica y el Caribe de Fútbol
CONSORT	Lista de verificación de los Estándares Consolidados de Informes de Ensayos
CSD	Consejo Superior de Deportes
CTF	Conciliación Trabajo-Familia
DRAF	Sector del Deporte, Recreación, Actividad Física y Aprovechamiento de Tiempo Libre en Colombia
DT	Desviación Típica
EDI	Unidad de Equidad, Diversidad e Inclusión
EE	Error Estimado
EEOC	Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos

EIGE	Instituto Europeo de la Igualdad de Género
EM	Empoderamiento
EPA	Equal Pay Act
Est	Estimador Estandarizado
FC	Fiabilidad Compuesta
FIBA	Federación Internacional de Baloncesto
FIFA	Federación Internacional de Fútbol Asociación
GFI	Índice gamma o de bondad de ajuste
GII	Índice de Desigualdad de Género
GPC	Consejo de Política de Género
IWG	Grupo Internacional de Trabajo
K	Curtosis
KMO	Índice Kaiser – Meyer – Olkin
M	Media
MINEPS	Conferencia Internacional de Ministros y Altos Funcionarios encargados de la Educación Física y el Deporte
MRFA	Minium Rank Factor Analysis
MSL	Major Soccer League
MV	Máxima Verosimilitud
N	Número de Muestra
NASL	North American Soccer League
NBA	National Basketball Association
NCAA	Asociación Nacional de Atletismo Universitario de Estados Unidos
NFL	National Football League
NISA	National Independet Soccer Association
NWSL	National Women’s Soccer League
NWSLPA	National Women’s Soccer League Players Association
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PRISMA	Preferred Reporting for Systematic review and Metanalyses
R ²	Carga factorial al cuadrado
r _{ix}	Correlación del ítem
RMR	Residuo cuadrático Medio estandarizado
RMSEA	Raíz media cuadrática residual

Índice de Abreviaturas

S	Asimetría
SD	Desviación Estándar
Sernam	Servicio Nacional de la Mujer de Chile
SernamEG	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género de Chile
SIGA	Sport Integrity Global Alliance
SRQR	Herramienta Standards for Reporting Qualitative Research
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TLI	Índice de Tucker-Lewis
UE	Unión Europea
ULS	United Soccer League
ULS	Unweighted Least Squares
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencias y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
WAGE	Departamento Federal de Mujeres e Igualdad de Género de Canadá
WTA	Asociación de Tenis Femenino
λ	Cargas Factoriales
σ^2	Varianza
ω	McDonald's Omega

1. INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

Alcanzar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres es un reto de escala mundial al que se enfrentan todos los países, actualmente, para construir una sociedad pacífica, próspera y sostenible (ONU, 2024a). La creación de nuevas políticas y cambios en la legislación vigente son factores fundamentales para alcanzar esta igualdad de género (Alves da Silva, 2024; Pastor y Acosta, 2016). Esta igualdad legislativa, relacionada con la existencia de una igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres ante la ley, se denomina igualdad de género formal (Sierra, 2018). Actualmente, aunque existen leyes que garantizan este tipo de igualdad, continúa existiendo importantes discriminaciones en varios sectores de la sociedad, que imposibilitan la transformación de una igualdad de género formal hacia una igualdad de género real o efectiva. Aún muchos individuos, que no se ajustan a los roles y expectativas de género tradicionales, sufren prejuicios y discriminación social (Lee y Cunninham, 2016). Algunos ejemplos son la reducción de oportunidades para la mujer, la devaluación de los trabajos remunerados (González et al., 2019; Powell, 2018) o la falta de accesibilidad en puestos de liderazgo.

La actual sociedad debe ser sensible y responsable ante estas situaciones, buscando un cambio significativo que rompa la separación de los tradicionales roles de género que continúan existiendo dentro de las normas, valores y creencias sociales en muchos contextos (Alberdi et al., 2024; Trolan, 2013). Dentro de esta sociedad, el deporte es un importante fenómeno sociocultural que actúa como motor de cambio para conseguir la igualdad de género. El deporte es transmisor de valores como la solidaridad, el respeto y la inclusión, atendiendo a una realidad cultural deportiva donde todos los géneros puedan prosperar en igualdad de condiciones (Harmon, 2020); además, la práctica deportiva es inherente a cualquier condición, rol o habilidad (Nordstrom et al., 2016). El deporte como integración sexual desafía los estereotipos de género y ayuda a situar a ambos géneros en relaciones de respeto mutuo, rechazando cualquier forma convencional sexualizada (Maclean, 2015). A pesar de ello, las mujeres siguen experimentando grandes barreras y diferencias respecto a los hombres que impiden la existencia de una igualdad efectiva (Barreira y Da Silva, 2016; Pill et al., 2024).

Atendiendo a aspectos específicos asociados a las barreras que imposibilitan la igualdad efectiva, se puede identificar una falta de valoración social del deporte femenino, con la existencia de numerosos estereotipos sexistas (Hoeber 2008; Kavourda et al., 2018; Klavanes et al., 2020; Mérida et al., 2022; Volta et al., 2019). Por ejemplo, la percepción de poco liderazgo de la mujer y la escasa creencia en sus habilidades obstaculiza el acceso a puestos deportivos de alto nivel (Blom et al., 2011; Lee et al., 2017). También, los recursos asignados en el deporte, en numerosas ocasiones, no se distribuyen de manera equitativa entre mujeres y hombres (Hoeber, 2008), como la falta de calidad y escasez de recursos materiales, malos horarios de práctica deportiva, equipamientos e infraestructuras (Doğusan y Kiçak 2021; McGinnis et al., 2005) y la escasez de recursos económicos y patrocinios (Kamphoff, 2010; O'Brien et al., 2023; Norman y Simpson, 2022).

Por otro lado, aunque la participación femenina ha aumentado en los distintos puestos deportivos, sus responsabilidades aún están restringidas a posiciones de menor relevancia (Passero et al., 2019). La existencia de mujeres en altos puestos de liderazgo es escasa, a nivel mundial, (Donoso et al., 2023), no solo en entidades deportivas, sino también en puestos de entrenadoras o árbitras de élite, entre otros puestos (Klavanes et al. (2020); Tjørndal (2019); Knoppers et al., 2022; Winiarska et al., 2016). Así, predomina la existencia de bajos salarios debido a la presencia de mujeres en cargos menos importantes, con una división de tareas menos decisivas asignadas, cumpliendo con los estereotipos de géneros en sociedad (Cepeda, 2021; Claringbould y Knoppers, 2012; O'Brien et al., 2023; Organista, 2020). Cabe destacar que estas mujeres que ejercen puestos de liderazgo deben conciliar su vida deportiva con su vida familiar. Algunas medidas favorables se fundamentan en la creación de políticas de corresponsabilidad familiar que eviten un abandono de la carrera deportiva (Claringbould y Knoppers, 2012; Klavanes et al., 2020; Organista, 2020), o la existencia de ayudas o planes de acción que favorezcan la reincorporación deportiva de la mujer después de la maternidad (Borrueco et al., 2023).

Finalmente, superar las situaciones adversas mencionadas anteriormente y poseer una libertad de elección que permitan tener un control sobre la vida, está asociado con el empoderamiento. Muchas mujeres tienen ambición por promocionar en sus carreras deportivas (Drury et al., 2022; McGinnis et al., 2005), esforzándose por romper con las barreras sexistas, siendo agentes activos de cambio social (Fernández-Lasa et al., 2020; Norman y Simpson, 2022). La presencia de las mujeres en puestos de liderazgo es primordial para conseguir modelos de conducta o rol que guíen a futuras generaciones a prosperar en su carrera deportiva (LaVoi, 2016). Una mujer en altos puestos de liderazgo

se siente libre de desafiar cualquier comportamiento estereotipado o rol de género asignado por la sociedad tradicional (Claringbould y Knoppers, 2012). Otro aspecto importante es la creación de programas de mentoring por mujeres que hayan superado situaciones discriminatorias en el deporte, creando grupos de apoyo que aumenten su autoconfianza, autoestima y seguridad (Fernández-Lasa et al., 2020; Inglis, 2000; McGinnis et al., 2005). Para ello, la existencia de apoyo cercano de las organizaciones deportivas es esencial, dándoles oportunidades de crecimiento y buenas recompensas asociadas al trabajo realizado, que les motiven para seguir promocionando hasta altos puestos de liderazgo (Molina-Hermosilla, 2016; O'Brien et al., 2023).

Atendiendo a los aspectos mencionados anteriormente, la presente tesis doctoral presenta, tras la realización de una revisión de la literatura científica existente, una herramienta válida y fiable que evalúa la existencia de una igualdad efectiva en el deporte. Posteriormente, su puesta en práctica con el análisis de los condicionantes de igualdad de género efectiva en los Juegos Panamericanos de Santiago de Chile, en el año 2023.

En la elaboración de la misma, se expone en el primer lugar el Capítulo I, donde se desarrolla el marco teórico de la investigación. En este apartado se incluyen las bases legislativas de una igualdad de género formal, a nivel internacional. También, se explica está igualdad formal en un contexto europeo y americano, diferenciando entre la legislación de Estados Unidos, Canadá y América Latina y el Caribe. Seguidamente, se abordan los principales condicionantes de igualdad efectiva: i) Reconocimiento Social, ii) Barreras Materiales, iii) Accesibilidad y Crecimiento, iv) Conciliación de la vida deportiva y v) Empoderamiento; y las principales teorías vinculadas a la investigación. Por último, se justifica la importancia de realizar estudios con un enfoque de perspectiva de género.

En el siguiente capítulo se detallan los principales objetivos e hipótesis de la investigación. A continuación, se describe el proceso metodológico (Capítulo III), los principales resultados (Capítulo IV) y la discusión (Capítulo V) llevadas a cabo en los diferentes estudios desarrollados: 1. Revisión Sistemática; 2. Diseño y validación de cuestionario Condicionantes de Igualdad de Género Efectiva en el Deporte (CIGED); y 3. Análisis de la Igualdad de Género Efectiva en los juegos Panamericanos: Un estudio de perspectiva de género. Por otro lado, en los siguientes capítulos se exponen las principales limitaciones encontradas, las conclusiones generales la Tesis Doctoral y por último, las prospectivas y futuras líneas de investigación en materia de igualdad de género efectiva en el deporte.

2. MARCO TEÓRICO

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Legislación en materia de igualdad de género a nivel internacional

2.1.1. Organización de las Naciones Unidas (ONU)

La declaración universal de los derechos humanos es un hito importante a nivel mundial, realizada en el año 1948, que manifiesta por primera vez el principio de libertad e igualdad en dignidad y derechos entre las personas, aplicable a todos los artículos de la declaración. En relación a esta igualdad de derechos y oportunidades, la primera conferencia mundial que se realizó sobre la mujer, organizada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), tuvo lugar en Ciudad de México en el año 1975, con la participación de 133 gobiernos. En esta conferencia se definió un Plan de Acción mundial para la implementación de avances en materia de igualdad de género. Además, también se realizaron tres conferencias más, a nivel internacional, sobre la mujer: Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y Beijing en 1995 (ONU, 2024b; ONU Mujeres, 2014).

Otra fecha importante para la consecución de la igualdad de género data el 3 de septiembre de 1981, cuando entró en vigor la resolución 34/180 de la Asamblea General de la ONU, aprobada en el año 1979, para la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW (ONU Mujeres, 2016). Esta convención es un instrumento jurídico internacional compuesto por una serie de normas y obligaciones que construye una carta internacional de derechos de la mujer (Raday, 2012). Estas normas se estructuran en un total de seis partes y 30 artículos, describiendo el primero de ellos el concepto discriminación contra la mujer como cualquier tipo de exclusión o restricción basada en el sexo, cuya finalidad sea desvalorizar o anular el reconocimiento de las mujeres. También, a lo largo del documento se especifican medidas adoptadas por los Estados Parte para eliminar este tipo de discriminación y para garantizar la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en todos los sectores de la sociedad.

Más recientemente, la ONU adoptó en el año 2015 los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) asociados a la Agenda 2030, con la finalidad de luchar contra la pobreza,

conseguir la paz y la prosperidad de un planeta sostenible. Estos objetivos están compuestos por un total de 17 ODS que están relacionados entre sí, para conseguir un equilibrio social, económico y ambiental. El ODS Nº 5 se denomina Igualdad de género, desarrollado con la finalidad de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Este ODS presenta las siguientes metas:

- i) Eliminar todo tipo de discriminación contra niñas y mujeres.
- ii) Erradicar todas las manifestaciones posibles de violencia contra las niñas y mujeres, a nivel privado y público, como la trata y explotación sexual.
- iii) Excluir todas las prácticas nocivas de niñas y mujeres, como mutilación y matrimonio infantil forzado.
- iv) Promover la corresponsabilidad familiar en los países y reconocer los trabajos domésticos no remunerados.
- v) Garantizar la participación efectiva y el principio de igualdad de oportunidades para la accesibilidad de mujeres a puestos de liderazgo, en el ámbito público, político y económico.
- vi) Asegurar la libre oportunidad de acceso universal a la salud sexual y reproductiva, al igual que los derechos reproductivos.
- vii) Llevar a cabo reformas que mejoren la distribución de recursos económicos en igualdad de derechos, al igual que acceso a bienes de propiedad, servicios financieros, herencias y recursos naturales, en consonancia con las leyes de cada país.
- viii) Fortalecer el uso de tecnología, especialmente de la comunicación e información, que promueva el empoderamiento de niñas y mujeres.
- ix) Realizar políticas y aprobar nuevas leyes que promuevan el principio de igualdad de género y empoderamiento de todas las niñas y mujeres.

Por otro lado, en el ámbito deportivo, en el año 1978, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencias y la Cultura (UNESCO) redactó la carta internacional de la Educación Física y el Deporte. Esta carta defiende en su primer artículo que esta práctica es un derecho fundamental para todos, siendo la actividad física y el

deporte indispensable para el desarrollo pleno de la personalidad de una persona (UNESCO, 2015).

En el año 2013, se desarrolla la Declaración de Berlín en la quinta Conferencia Internacional de Ministros y Altos Funcionarios encargados de la Educación Física y el Deporte (MINEPS), llevada a cabo por UNESCO. Esta declaración se desarrolla respetando los principios de la Carta Internacional, la Carta Olímpica y la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de la ONU, entre otras. El principio de igualdad de oportunidades de accesibilidad al deporte y su participación, como derecho fundamental para todas las personas, permanece latente en el desarrollo de toda la declaración. También, resaltan la importancia de garantizar la incorporación de perspectiva de género en la actividad física y deporte, en diversidad, libertad y empoderamiento, para incrementar su participación; de igual manera que el desarrollo de condiciones y oportunidades de acceso, en los organismos deportivos, que aumenten la presencia de mujeres a puestos de decisión (UNESCO, 29-30 de mayo de 2013).

Finalmente, en correspondencia a la declaración de Berlín y al desarrollo de los ODS y la Agenda 2030, se realizó la sexta Conferencia de MINEPS, en el año 2017, donde se adoptó el Plan de Acción de Kazán. Este plan de acción pretende seguir abordando de manera eficaz políticas inclusivas que reduzcan las desigualdades en el deporte, siendo la igualdad efectiva entre géneros y el empoderamiento componentes fundamentales de estas políticas, especialmente para contribuir al desarrollo sostenible del deporte (UNESCO, 15 de julio de 2017).

La organización ONU Mujeres

ONU Mujeres fue creada en julio del año 2010, como la organización dentro de la ONU encargada de promover y potenciar, a nivel mundial, la igualdad de género y el empoderamiento de todas las niñas y mujeres. Las cinco áreas primordiales donde se centra la organización son: i) liderazgo y participación femenina; ii) violencia contra las mujeres; iii) procesos de paz y seguridad; iv) empoderamiento económico; y v) planificación y elaboración de presupuestos nacionales. Además, sus principales tareas son: a) apoyar a los organismos intergubernamentales en la creación de políticas y normas en materia; b) participar con los Estados Miembros de la ONU, en el desarrollo de las medidas en materia, mediante asistencia técnica y económica; y c) liderar el marco de igualdad de género en el sistema de la ONU (ONU Mujeres, 2024a).

La actual dirección ejecutiva de ONU Mujeres (2024a) está formada por cuatro personas:

1. Sra. Sima Bahous. Directora Ejecutiva de ONU Mujeres y Secretaria General Adjunta de la ONU.
2. Sra. Kirsi Madi. Directora Ejecutiva Adjunta – Gestión de Recursos, Sostenibilidad y Alianzas.
3. Sra. Sarah E. Hendriks. Directora Ejecutiva Adjunta – Políticas, Programas, Sociedad Civil y Apoyo Intergubernamental.
4. Sra. Nyaradzayi Gumbonzwa. Directora Ejecutiva Adjunta – Apoyo Normativo, Coordinación del Sistema de la ONU y Resultados de Programas.

Índice de desigualdad de género (IDG)

El programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo elaboró un índice global de desigualdad de género (IDG), también denominado Gender Inequality Index (GII), entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta i) salud reproductiva, ii) empoderamiento y iii) mercado de trabajo. Los valores resultantes varían desde 0, donde hombres y mujeres obtienen los mismos resultados, hasta 1, donde se reflejan los peores resultados posibles en estas tres dimensiones. A continuación, en la siguiente Tabla 1, se muestra el índice GII para las distintas regiones que conforman las Naciones Unidas, con datos recogidos del informe de desarrollo humano 2023/2024, con resultados del año 2022 (ONU, 2024c).

Tabla 1. IDG de las distintas regiones de la ONU.

Regiones ONU	Valor GII
África Subsahariana	0,565
América Latina y el Caribe	0,386
Asia Meridional	0,478
Asia Oriental y el Pacífico	0,340
Estados Árabes	0,523
Europa y Asia central	0,224
Mundo	0,462

Fuente: Elaboración propia.

Estos resultados muestran que el mundo tiene un índice de desigualdad de 0,462 puntos. La región con una mejor puntuación es Europa y Asia Central, donde también están incluidos Estados Unidos y Canadá; seguido de Asia Oriental y el Pacífico (0,340). Las dos

regiones con una peor puntuación son África Subsahariana (0,565) y los Estados Árabes (0,523). Por último, dentro de la región con mejor igualdad de género, Dinamarca es el país con un mejor índice (0,009), seguido de Noruega (0,012) y Suiza (0,018)

2.1.2. Primeras Declaraciones sobre mujer y deporte a nivel internacional: Declaración de Brighton en 1994 y Declaración de Helsinki en 2014

La primera declaración internacional sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito deportivo fue la Declaración de Brighton en el año 1994, organizada por el consejo británico del deporte con el apoyo del COI. Esta declaración fue aprobada por 280 delegados de 82 países, siendo representantes de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, comités olímpicos nacionales, federaciones deportivas internacionales y nacionales, e institutos de investigación (IWG, 2023). El objetivo predominante de esta declaración fue desarrollar una cultura deportiva, a nivel internacional entre continentes, que posibilite la participación integral de las mujeres en todos los ámbitos deportivos; especialmente en la representación de las mujeres en los puestos de dirección de las organizaciones deportivas (Adriaanse, 2009).

La supervisión del cumplimiento de estos objetivos se llevó a cabo por el Grupo Internacional de Trabajo (IWG) sobre la Mujer y el Deporte, estableciendo una red internacional defensora de los derechos de las mujeres con la finalidad de cumplir los principios de la Declaración de Brighton. Para ello se celebraron conferencias a nivel internacional, como Windhoek, Namibia (1998), Montreal, Canadá (2002), Kumamoto, Japón (2006), Sídney, Australia (2010), Helsinki, Finlandia (2014), Gaborone, Botswana (2018) y Auckland, Nueva Zelanda (2022). En el año 2014, se realizó la Conferencia Mundial sobre Mujer y Deporte, en Helsinki con la asistencia de aproximadamente 800 delegados de 100 países, bajo el lema "Lidera el cambio, sé el cambio". En esta sexta conferencia, se aprobó una versión actualizada "Brighton Plus Helsinki 2014 Declaration on Women and Sport", defendiendo el principal objetivo de desarrollar una cultura deportiva que permita y valore la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos del deporte y la actividad física. Esta declaración expone los siguientes 10 principios (IWG, 2023):

1. **Equidad e igualdad en la sociedad y el deporte.** Los estados y gobiernos de todos los países deben garantizar el cumplimiento, por parte de las organizaciones responsables del deporte, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de Berlín sobre la Educación para el Desarrollo Sostenible por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y la Cultura (UNESCO), y las convenciones de las Naciones Unidas que desarrollan el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. También defiende los principios de igualdad de oportunidades para la participación en el deporte y actividad física, y la existencia de recursos, poder y responsabilidad de manera equitativa, corrigiendo cualquier desequilibrio por discriminación.
2. **Instalaciones.** Promover una planificación, diseño y distribución equitativa de instalaciones, facilitando una accesibilidad a espacios seguros, durante su transporte y desarrollo de actividad.
3. **Escuela y deporte juvenil.** Asegurar la incorporación de los programas de alfabetización física y habilidades motrices básicos de los niños y las niñas en igualdad de oportunidades; para ello, es importante seguir las directrices de la UNESCO.
4. **Desarrollo de la participación.** Brindar oportunidades para promocionar y promover actividades que satisfagan las necesidades y aspiraciones de las mujeres y hombres por igual, desde la infancia hasta la edad adulta. Además, las estrategias de participación en la actividad física y deporte deben seguir las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS).
5. **Deporte de alto rendimiento.** Proporcionar las mismas oportunidades a mujeres y hombres para alcanzar el máximo rendimiento posible, a través de garantizar programas y actividades de rendimiento que consideren sus necesidades específicas, a nivel deportivo y de infraestructuras sostenibles. También, se debe garantizar el reconocimiento, incentivos, promoción, patrocinio y otras formas de apoyo, de manera justa y equilibrada.
6. **Liderazgo en el deporte.** Desarrollar políticas y programas para promocionar la accesibilidad de mujeres a puestos de liderazgo, para equilibrar su bajo porcentaje de participación en estos altos cargos.

7. **Educación, Formación y Desarrollo.** Garantizar que los procesos educativos aborden cuestiones sobre igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres.
8. **Información e investigación deportiva.** Desarrollar políticas y programas con la finalidad de aumentar el conocimiento y comprensión sobre la situación que refleja la sociedad en materia de igualdad de género, y garantizar normas y estándares basados en la investigación de perspectiva de género.
9. **Recursos.** Garantizar el apoyo, programas y medidas especiales para promover estos principios.
10. **Cooperación nacional e internacional.** Asegurar la incorporación de materia en igualdad de género, buenas prácticas y programas de promoción de mujer y deporte.

2.1.3. Comité Olímpico Internacional (COI)

La carta olímpica del COI, última versión vigente a partir del 23 de julio del año 2024, manifiesta que su principal misión es promover el Olimpismo a nivel mundial, siendo una de sus funciones promover la participación de las mujeres en todos los niveles y estructuras del deporte, haciendo efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres (COI, 2024a). En consonancia, el COI (2022) desarrolla en la agenda olímpica 2020+5 un marco estratégico para la consecución de los objetivos 2021-2024 de igualdad de género e inclusión. Los objetivos se desarrollan abordando las tres esferas de responsabilidad del COI: i) COI como organización; ii) COI como propietario de los Juegos Olímpicos; iii) COI como líder del Movimiento Olímpico. Este documento define seis objetivos principales asociados, en primer lugar, con el acceso y oportunidades de participación, seguido del liderazgo deportivo, el entorno deportivo inclusivo y seguro ante cualquier manifestación de violencia sexual, la utilización de un lenguaje no sexista y una cobertura mediática igualitaria, y, por último, la asignación de recursos.

Por otro lado, el COI (2021) también desarrolla unas directrices para la representación igualitaria, justa e inclusiva en el deporte, enmarcando los objetivos de igualdad de género fijados en el periodo de 2021-2024, con la finalidad de sensibilizar a la población sobre la desigualdad de género existente en el contexto deportivo y proponer

medidas de acción positiva. En este documento desarrolla tres apartados esenciales: i) El contexto - Reconocer y cambiar los estereotipos; ii) La práctica –Adoptar prácticas de representación justa e igualitaria; iii) Pasar a la acción - Elaborar listas de comprobación para facilitar la práctica.

La primera parte reconoce que los estereotipos, los prejuicios y las normas sociales con base discriminatoria, forman parte de las principales barreras de inclusión de la mujer en todos los sectores a nivel mundial. En el contexto deportivo, el deporte femenino se enfrenta principalmente a la ausencia generalizada de la cobertura mediática, la falta de reconocimiento como deportista y la preponderancia del género, primando otras cosas antes que los logros y las capacidades de las deportistas. En estos sucesos, el deporte tiene un importante rol para cambiar la narrativa mediática y eliminar el uso de estereotipos y normas de género discriminatorias, exigiendo a los medios una cobertura mediática equilibrada independientemente de su razón de género.

En la segunda parte, se abordan consejos prácticos para llevar a cabo una comunicación equilibrada en las distintas plataformas. En relación a la redacción de contenidos, se debe reforzar la narrativa para mejorar la visibilidad del deporte femenino, adoptando una perspectiva de género, respetando el uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio. Es necesario examinar las expresiones y términos utilizados para no reforzar los estereotipos de género, adoptando el principio de neutralidad y respeto. También, es esencial realizar un seguimiento para garantizar el equilibrio de publicaciones en número de artículos, tiempo de emisión e imágenes. Estas imágenes deben destacar los logros y capacidades deportivas, sin centrarse en la apariencia física para evitar reforzar estereotipos masculinos y femeninos. Finalmente, en el último apartado, se detalla una lista de comprobación para facilitar la práctica respetando el principio de igualdad de género en el deporte. En esa lista se abordan pautas sobre la visibilidad, la narrativa e intervenciones, con verificaciones sobre el contenido, las imágenes, las palabras y los protagonistas o las protagonistas.

2.2. Legislación en materia de igualdad de género en el continente europeo.

2.2.1. Igualdad de género en la Unión Europea

Parlamento Europeo

En el año 1957, dentro del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), se abordó el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, en materia de empleo. Además, en el artículo 8, se promueve la igualdad entre hombres y mujeres, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Desde entonces, se realizaron un total de 15 actos legislativos en materia de igualdad de género, siendo el primero en 1978, para la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (UE 79/7/CEE); y el más reciente, en 2023, UE 2023/970, para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución, por un mismo trabajo, a través de medidas de transparencia retributiva (Schonard, 2023).

En consonancia, en el año 2014, entró en vigor el primer instrumento de Europa que manifiesta normas jurídicas para prevenir y luchar contra la violencia de género, el convenio de Estambul (Consejo Europeo, 2023). Diez años más tarde, en abril de 2024, se ha aprobado en el Parlamento Europeo, la primera normativa europea contra la violencia de género. Esta nueva ley dispone especialmente de i) medidas para prevenir la violencia sexual, ii) criminalización del matrimonio y mutilación genital femenina, iii) Prohibición de divulgación sobre información privada por internet, sin consentimiento, y iv) asistencia especializada para las víctimas de violencia de género (Parlamento Europeo, 2024).

Comisión Europea – Hacía una mayor igualdad de género en el deporte

El grupo de Alto Nivel para la Igualdad de Género en el Deporte, creado en diciembre de 2020 por Mariya Gabriel, comisaria europea de Innovación, Cultura, Educación y Juventud, está formado por ex deportistas de alto rendimiento, miembros de

federaciones europeas e internacionales, políticos y reconocidos académicos. Este grupo se creó con la finalidad de elaborar propuestas de acción positiva dirigidas a la Comisión Europea, los Estados miembros y las federaciones nacionales e internacionales, que establezca un mayor equilibrio entre géneros en el sector deportivo europeo.

De esta manera, la Comisión Europea (2022) publicó, a través de este grupo de alto nivel de expertos, las recomendaciones y el plan de acción – hacia una mayor igualdad de género en el deporte. Este documento detalla, en una primera parte, los temas transversales que permiten reflejar nuevos avances y necesidades: i) incorporación de la perspectiva de género; ii) intersectorialidad; iii) financiación y presupuestación con perspectiva de género; iv) supervisión, evaluación e investigación de políticas; v) educación; vi) comunicación; vii) coordinadores de igualdad de género; viii) los hombres como aliados. También, en una segunda parte, seis ámbitos temáticos clase de intervención: a) participación; b) entrenamiento y arbitraje; c) liderazgo; d) aspectos sociales y económicos del deporte; e) cobertura mediática; f) violencia de género.

A. Recomendaciones en el ámbito de participación

1. Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y estrategias relativas al deporte.
2. Crear planes de acción en materia de igualdad de género y destinar fondos para aumentar las oportunidades de participación en el deporte para todas las niñas.
3. Garantizar la igualdad de acceso a recursos (como instalaciones, equipos y ropa).
4. Supervisar y evaluar los avances o la aplicación.

B. Recomendaciones en el ámbito de entrenamiento y arbitraje

1. Ofrecer educación y respaldar el desarrollo de oportunidades de entrenar y arbitrar para mujeres desde nivel de base a nivel de élite.
2. Desarrollar iniciativas de tutoría a todos los niveles.
3. Modificar los procesos e incentivos de contratación.
4. Fomentar el atractivo y la comunicación.
5. Investigación y recopilación de datos.

C. Recomendaciones en el ámbito de liderazgo

1. Conseguir puestos – capacitar a las mujeres.

2. Ventajas de la diversidad de género en los consejos de dirección y en los comités.
3. Representación equitativa.
4. Creación de vías para permitir el aumento de representación y sensibilización en materia.
5. Herramientas y medidas para evaluación aplicación de políticas de liderazgo y género.

D. Recomendaciones en el ámbito de aspectos sociales y económicos del deporte

1. Garantizar unos marcos jurídicos igualitarios.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades.
3. Garantizar prestaciones sociales.
4. Difundir el problema de la discriminación laboral en el deporte.
5. Garantizar canales de denuncia.

E. Recomendaciones en el ámbito de cobertura mediática

1. Aumentar la cobertura mediática.
2. Mejorar la representación.
3. Sensibilizar sobre la cobertura sesgada.
4. Apoyar la investigación científica.

F. Recomendaciones en el ámbito de violencia de género

1. Poner en marcha programas educativos y de prevención.
2. Recopilar datos y supervisar iniciativas.
3. Garantizar canales de denuncia.
4. Intercambiar experiencias.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)

El EIGE es un organismo autónomo de la Unión Europea (UE), que fue creado en 2010, bajo el principal objetivo de contribuir a la consecución de una igualdad de género; donde cada persona, independientemente de su sexo, tenga igualdad de oportunidades para participar y progresar en la sociedad. Este organismo actúa bajo las políticas e iniciativas de la UE, cumpliendo los objetivos desarrollados por el Parlamento Europeo y el Consejo de la UE.

Algunas de sus principales funciones son i) recopilar y analizar información para promocionar investigaciones, en materia, desde una perspectiva interseccional; ii) mejorar estadísticas de género a través del desarrollo de métodos y estrategias; iii) desarrollar herramientas metodológicas para integrar, en las políticas de la Unión europea, la perspectiva de género; iv) medir el estado de igualdad de género, tanto a nivel europeo, como de los Estados miembros. Además, plantea la medición del índice de igualdad de género a través de seis aspectos claves: empleo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud, y dos dimensiones: violencia e intersección de desigualdades (EIGE, 2016).

A continuación, se muestra en la Figura 1, el índice de Igualdad de género edición 2023 realizado por el EIGE (2023), otorgando a cada país o estado miembro una puntuación del 1 a 100, siendo 100 un alcance máximo de igualdad de género plena. Se puede observar como Suecia es el país con una mayor puntuación (82,2) en el índice de igualdad de género, seguido de Holanda (77,9), Dinamarca (77,8) y España (76,4). Contrariamente, los países con un menor índice son Rumania (56,1), Chequia (57,9), Grecia (58,0) y Eslovaquia (59,2).

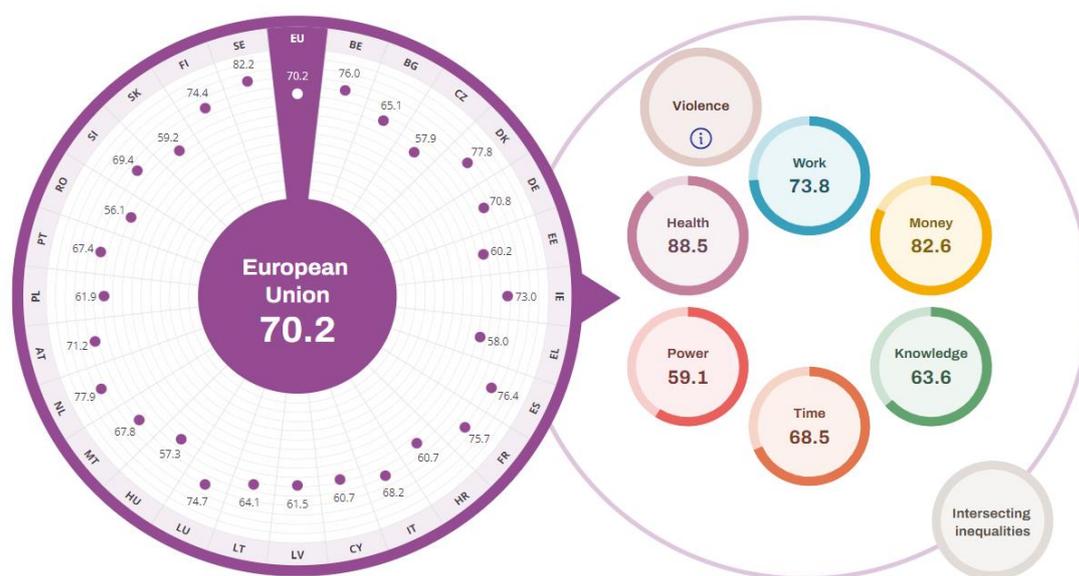


Figura 1. Índice de Igualdad de Género en Europa. Fuente: EIGE (2023).

2.2.2. Igualdad de género formal y efectiva en España

Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades fue creado con la finalidad de conseguir el fomento de condiciones que posibiliten la plena participación de las mujeres en la vida social, cultural, laboral, civil, política y económica, la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, y la eliminación de cualquier situación discriminatoria por razón de sexo.

Entre sus funciones descritas en la última modificación, 31 de diciembre de 2020, donde pasa a denominarse << Instituto de las Mujeres >>, se detallan: i) potenciar la aplicación transversal de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; ii) gestionar las quejas formuladas en casos de discriminación por razón de sexo; iii) otorgar protección a las víctimas que hayan sufrido o sufran discriminación; iv) recoger información sobre la situación social de igualdad de género, al igual que la realización de informes y estudios en materia de igualdad de género; v) elaborar análisis estadísticos en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y su respectiva difusión; vi) realizar actividades que fomenten la accesibilidad y participación de las mujeres a la actividad económica y en el mercado de trabajo; vii) Prevenir y luchar contra los estereotipos de género y el sexismo en sus distintas manifestaciones y ámbitos de vida; viii) Fomentar un tratamiento no sexista de la mujer en los distintos medios de comunicación, además de atender a posibles quejas; ix) Potenciar sus competencias con organizaciones no gubernamentales, entes estatales, autonómicos y locales, públicos o privados, de igual manera que establecer un vínculo con organismos internacionales dedicados a materia de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres; x) elaborar informes periódicos, con la respectiva evaluación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, y el Informe Periódico contemplados en los artículos 17 y 18 de la Ley Orgánica 3/2007; xi) Planificar y desarrollar actividades que sensibilicen a la sociedad en materia de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres; xii) Realizar cualquier otra de las funciones atribuidas por la normativa vigente.

Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

El instituto de las mujeres, entre sus funciones, estudia la situación de las mujeres en el ámbito legal, educativo, sanitario y sociocultural, además de la creación de un banco de datos actualizado con todas las informaciones recogidas en materia, que sirva como base de actuación. En relación, se desarrollaron planes de igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres con la finalidad de combatir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y situaciones desiguales. El III Plan estableció distintas líneas de actuación para conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, entre ellas la creación de un Observatorio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

De esta manera, se desarrolló el Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Los principales objetivos de Observatorio, descritos en el artículo 2, son recoger, analizar y distribuir, de manera periódica, informaciones sobre la situación actual y la evolución en materia de igualdad de género; y promover políticas que mejoren la situación en todos los distintos sectores de la sociedad.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

El objetivo de esta Ley es transformar la igualdad de género formal, que se manifiesta en el ámbito legislativo, en una igualdad efectiva aplicada en todos los ámbitos de la sociedad. Para ello, se centra en el respeto de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo principios de actuación y eliminando cualquier forma de discriminación por razón de sexo. Además, se abordan aspectos relacionados con la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual por razón de sexo y discriminación por embarazo o maternidad.

En el contexto deportivo, en el artículo 29 de la Ley, se expone que el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres se debe incorporar en los programas públicos que desarrollan el deporte. También, se desarrollarán programas específicos para la

promoción y desarrollo de disciplinas deportivas para las mujeres, en todas las etapas y a todos los niveles de decisión.

Observatorio de Igualdad en el Deporte

El Consejo de Ministros aprobó la creación del Observatorio de Igualdad en el Deporte, el 22 de diciembre de 2020. Esta creación atiende al Real Decreto 460/2015 del 5 de junio, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo Superior de Deportes, atribuyendo a la Dirección General de Deportes – Artículo 8, la función de proponer y desarrollar medidas de acción positiva que aseguren la igualdad de trato y oportunidades, al igual que combatir contra las barreras de género que imposibilitan una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos principales del Observatorio son: i) promover el principio de igualdad de trato y oportunidades en el Sistema Deportivo Español; ii) fomentar la existencia de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres; iii) eliminar las barreras que imposibilitan la igualdad de los deportistas de alto nivel con discapacidad. Así, a través del Observatorio se pretende evaluar los avances existentes en materia de igualdad real y efectiva en el deporte, con diagnósticos fiables y válidos que permitan adoptar medidas de acción positiva que combatan cualquier tipo de discriminación por razón de sexo (CSD, 2020).

Ley 39/2022, de 31 de diciembre, del Deporte

El principio de igualdad de condiciones y oportunidades se desarrolla dentro de los fines de esta Ley, focalizado principalmente en la desigualdad de género, desigualdad económica y vulnerabilidad social en determinadas zonas demográficas.

El marco específico para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se desarrolla en el artículo 4. En primer lugar, se manifiesta el desarrollo de políticas públicas que pongan en marcha medidas de acción positiva y garanticen la integración equitativa en órganos de dirección. También, políticas que identifiquen situaciones de discriminación en las entidades deportivas y luchen contra la violencia y estereotipos sexistas. Por otro lado, se establece de manera obligatoria en federaciones la

realización de planes anuales de igualdad, la presencia de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones discriminatorias, abuso y/o acoso, y la elaboración de un plan específico de conciliación y corresponsabilidad con medidas de protección para lactancia y maternidad. Finalmente, se promoverá por igual la Igualdad transmisión de eventos deportivos para categorías masculinas y femeninas.

Consejo Superior de Deportes (CSD)

El Consejo Superior de Deportes elaboró en el año 2009, el Manifiesto por la igualdad y la participación de la mujer en el deporte, con el objetivo principal de conseguir una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (CSD, 2009).

Dentro de este documento se enumeran principios en materia de igualdad efectiva, como luchar contra los estereotipos de género y normas sociales que imposibilitan la plena participación en el deporte, a través de la formación y los valores positivos del deporte. En base a esta formación, se manifiesta la importancia de fomentar el empleo de estrategias educativas, en el ámbito deportivo y escolar, que originen un hábito permanente relacionado con el acceso a todo tipo de actividades deportivas, independientemente del sexo y/o género de la persona. También, es esencial asegurar la formación en perspectiva de género de las personas profesionales de la actividad física y el deporte, y apoyar la formación de redes y equipos multidisciplinares para intercambiar conocimientos y experiencias. De igual manera, en el ámbito científico, promover investigaciones en materia de igualdad efectiva de género que avancen hacia una sociedad más igualitaria.

En el ámbito institucional, se pretende garantizar la introducción del principio de Igualdad de Oportunidades en todas las entidades deportivas, además de la inclusión en sus políticas de gestión de una visión en perspectiva de género, que facilite la plena accesibilidad al deporte de las mujeres, en todos los ámbitos y a todos los niveles. Para conseguir esta accesibilidad, se pretende facilitar la promoción de las mujeres en el deporte de competición, posibilitando su reconocimiento social y la conciliación de su vida deportiva y personal. Este reconocimiento deportivo en sociedad se asocia, directamente, con el refuerzo de una imagen positiva de las mujeres en los medios de comunicación, con la eliminación de informaciones estereotipadas o sexistas, y con el aumento de interés de los patrocinios en el deporte femenino.

Por último, en el documento se manifiesta la importancia de establecer líneas de actuación en materia, en coordinación con organismos nacionales e internacionales que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el deporte.

2.3. Legislación en materia de igualdad de género en el continente americano

2.3.1. Legislación federal de Estados Unidos

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos (EEOC) es la responsable de cumplir las leyes orientadas a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. La primera de ellas, la Equal Pay Act (EPA), publicada en el año 1963, prohíbe la discriminación salarial basada según razón de sexo, exigiendo que hombres y mujeres reciban el mismo salario por el desarrollo del mismo trabajo. Esta temática también está reflejada en la ley Title VII de derechos civiles, del 1964, donde se suprime la discriminación laboral por motivos de raza, color, religión, sexo (embarazo, orientación sexual e identidad de género) y origen nacional (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2024).

Por otro lado, en junio de 1972, el Title IX de las Enmiendas Educativas, se aprobó en Estados Unidos como una ley federal de derechos civiles, desarrollada con el principal objetivo de luchar contra prácticas discriminatorias entre hombres y mujeres en los programas educativos y otorgar a la ciudadanía protección ante estas prácticas, para cualquier institución que recibiese financiación federal. Durante este proceso, se identificaron otras áreas donde existía una discriminación por razón de género, no obstante, se defendió que la educación era la base para acceder a los empleos y a una seguridad financiera sólida, siendo de gran importancia conseguir una igualdad de género en el sistema educativo. De esta manera, se pretendía proteger legalmente a las mujeres estadounidenses contra la discriminación en cualquier programa o actividad educativa (U.S. Department of Justice, 2023).

Uno de los cambios más significativos de esta ley, en el ámbito deportivo, fue la igual financiación de programas deportivos para hombres y mujeres; en consonancia, Clarke

y Ayres (2014) manifiestan que el Title IX incrementó significativamente la participación femenina en el deporte, participando una de cada 27 mujeres en 1972, aumentando esta cantidad a una de cada cuatro mujeres en el año 1978. También, Bobenrieth et al., (2016) manifiesta que en la actualidad, se atribuye a esta ley la reducción de desigualdad de participación deportiva en Estados Unidos.

Por otro lado, el gobierno de los Estados Unidos - The White House -, manifiesta su vinculación y responsabilidad social para conseguir una igualdad de género sostenible. El 8 de marzo de 2021 se estableció, a través del decreto ejecutivo, el Gender Policy Council (GPC) de la casa blanca, con la principal finalidad de coordinar las acciones del gobierno federal para promover la equidad e igualdad de género en la implementación de la política nacional y exterior (The White House, 2021a). En consonancia, el gobierno federal desarrolló la primera estrategia nacional sobre equidad de género e igualdad, con el objetivo de garantizar que todas las personas reciban un trato justo y equitativo, y tengan la oportunidad de desarrollar todo su potencial. Además, este documento, con el fin de conseguir la igualdad de género en la política interior y exterior de Estado Unidos, presta un foco especial a aspectos relacionados con la planificación estratégica y la elaboración de presupuestos, el desarrollo de políticas, la gestión y la formación, así como en los esfuerzos de seguimiento y evaluación.

Dentro de las estrategias prioritarias se encuentran: i) mejorar la seguridad económica y acelerar el crecimiento económico; ii) eliminar la violencia de género; iii) proteger, mejorar y ampliar el acceso a la atención sanitaria, incluida la salud sexual y reproductiva; iv) garantizar la igualdad de oportunidades y la equidad en la educación; v) promover la equidad e igualdad de género en los sistemas de justicia e inmigración; vi) promover los derechos humanos y la igualdad de género ante la ley; vii) fomentar la igualdad de género en la seguridad y la ayuda humanitaria; viii) promover la igualdad de género en la mitigación y respuesta al cambio climático; ix) reducir las diferencias entre hombres y mujeres en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas; y x) fomentar la plena participación en la democracia, la representación y el liderazgo. Dentro de la estrategia número cuatro, focalizada en la educación, el gobierno federal comenta su apoyo a políticas que garanticen un entorno educativo en igualdad de oportunidades y no discriminación. Para ello, reforzarán normativas orientadas al Title IX, garantizando que las niñas y mujeres no sean discriminadas en el acceso a oportunidades educativas, desde la ayuda financiera hasta las oportunidades de liderazgo y el contexto deportivo (The White House, 2021b).

2.3.2. Principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en Canadá

La Royal Commission del Status of Women en Canadá fue creada en el año 1967, con la finalidad de investigar e informar sobre la situación existente de las mujeres en el país, y aconsejar las medidas de acción positiva que el gobierno federal de Canadá puede tomar en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación. De esta manera, en el año 1970, se presentó al gobierno un informe sobre 167 recomendaciones para actualizar el sistema legislativo en materia de igualdad de género. Las ocho categorías englobadas fueron: i) economía; ii) educación; iii) familia; iv) impuestos y subsidios para el cuidado de hijos/as; v) pobreza; vi) vida pública; vii) inmigración y ciudadanía; y viii) derecho penal y delincuencia. En el año 1996, el Status of Women Canadá, se convirtió en un departamento federal del gobierno de Canadá. Un año más tarde se aprobó la carta canadiense de los Derechos Humanos, denominada Canadian Human Rights Act, con el objetivo de luchar contra la discriminación y conseguir asentar el principio de igualdad de oportunidades (Government of Canadá, 2021).

Status of Women Canadá se convirtió, en el año 2018, en el departamento federal Mujeres e Igualdad de Género de Canadá (WAGE). Este departamento está comprometido a promover la igualdad de oportunidades y no discriminación, según sexo, orientación sexual e identidad de género, en la vida económica, social y política de Canadá. En este contexto, el gobierno identificó seis áreas claves donde implementar políticas y medidas de acción positiva, para poder avanzar hacia una igualdad de género efectiva. Estas áreas son: i) educación y desarrollo de habilidad; ii) participación económica y prosperidad; iii) liderazgo y participación democrática; iv) violencia de género y acceso a la justicia; v) reducción de la pobreza, salud y bienestar; y vi) igualdad de género en el mundo (Government of Canadá, 2024).

En el contexto deportivo, el gobierno de Canadá, a través de Sport Canadá presenta el compromiso de identificar, reconocer y reducir las situaciones de desigualdad existentes en el deporte, a través de la unidad Equity, Diversity and Inclusion (EDI); esta unidad tiene como objetivo monitorizar programas y medidas de acción positiva en materia de igualdad de género. En el año 2022, el gobierno de Canadá aumentó la financiación para apoyar las iniciativas de la EDI, con unos fondos de 25,3 millones de dólares durante tres años, destinados a i) aumentar el número de mujeres en puestos de entrenadora, arbitraje y

liderazgo; ii) crear más oportunidades de participación deportiva para niñas y mujeres; iii) mejorar las investigaciones en materia; iv) y apoyar actividades que incluyan otros grupos demográficos con poca representación en el deporte (Government of Canadá, 2023).

2.3.3. Igualdad de género en América Latina y el Caribe

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) es la responsable de realizar, conjunto a la coordinación de la ONU, la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Esta conferencia es un órgano que se convoca regularmente con la finalidad de analizar la actual situación de la autonomía y derechos de la mujer, presentar políticas de igualdad de género y evaluar el cumplimiento de acuerdos, nacionales e internacionales, en temática de igualdad de género (CEPAL, 6-9 de agosto de 2007).

La primera conferencia se celebró en junio de 1977, en La Habana (Cuba), donde principalmente se discutió sobre la aprobación de un plan de acción para la integración de la mujer en el desarrollo económico, político, social y cultural de América latina, y medidas relativas a su aplicación. Este plan de acción englobaba una primera parte de fundamentos, y una segunda parte con medidas nacionales de acción positiva relativas al i) empleo, ii) educación, iii) salud, iv) familia, v) servicios sociales, vi) vivienda, vii) participación política, viii) otras cuestiones sociales, y ix) creación de comisiones nacionales de investigación; además hablaba de la imagen de la mujer en los medios de comunicación y en un contexto internacional, a través de la CEPAL y el gobierno (CEPAL, 1977).

En agosto del año 2007, se celebró la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, en Quito (Ecuador). En esta conferencia las dos principales temáticas analizadas fueron i) la paridad de género y la participación política en la toma de decisiones, en todos los niveles, de las mujeres y ii) la contribución femenina en la economía y su protección social ante trabajo no remunerado. Además de los acuerdos realizados durante la conferencia, se solicitó a la CEPAL y la ONU su colaboración para el seguimiento de la creación de un Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Este observatorio fue creado con los siguientes principales objetivos (CEPAL, 6-9 de agosto de 2007):

- A. Analizar y cumplir los objetivos en materia de igualdad de género.
- B. Fortalecer los mecanismos nacionales y poner a disposición de los gobiernos estrategias e indicadores de autonomía de las mujeres, para poder seguir el cumplimiento de políticas públicas en materia de igualdad de género.
- C. Realizar un seguimiento de los acuerdos internacionales y nacionales en materia de igualdad de género.

Por otro lado, en un contexto deportivo, se puede hablar del Consejo Iberoamericano del Deporte (CID), como organismo internacional intergubernamental fundado en el año 1994, mediante un tratado en la Ciudad de Montevideo, Uruguay. El CID está dividido en tres regiones de miembros: Región 1 – México, Cuba, República Dominicana, Puerto Rico, Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panamá; Región 2 – Colombia, Venezuela, Bolivia, Ecuador, Perú, Chile, Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay; y Región 3 – España y Portugal (Consejo Iberoamericano del Deporte, 2010).

El CID celebra numerosas Asambleas Generales Ordinarias del deporte desde que fue fundado, siendo la primera en 1994 en Montevideo, seguida del año 1996 en Santiago de Chile. En 2024, el 25 de abril, llevó a cabo la XXX Asamblea General en Washington, donde uno de los temas prioritarios fue la Agenda 2030, focalizado en cuestiones relacionadas con la igualdad de género y la lucha contra la violencia sexual en el deporte. En consecuencia, se realizó la Declaración de Washington, donde se abordaban las indicaciones a seguir para conseguir un deporte inclusivo, saludable, educativo e igualitario en materia de género (Consejo Iberoamericano del Deporte, 2024).

Por último, en colaboración con la Secretaría General Iberoamericana, el CID desarrolla iniciativas para mejorar la situación existente en materia, como la realización de un análisis exhaustivo de la actual situación y la propuesta de medidas de mejora. Por ejemplo, a través del grupo de investigación formado por Esteban et al. (2019), realizaron un análisis sobre Iberoamérica y la agenda 2030 - El deporte como herramienta para el desarrollo sostenible. En este programa, a través de la evaluación del contexto deportivo y su vínculo con los ODS, resaltan la importancia de participar en el deporte en igualdad de oportunidades y reducir las situaciones de desigualdad; además de e invertir en proyectos deportivos orientados a la promoción de igualdad de género.

Pan American Sports

La Organización Deportiva Panamericana, reconocida por el COI, se creó en el año 1948 bajo la responsabilidad de liderar el Movimiento Olímpicos en el continente americano, y celebrar los Juegos Panamericanos cada cuatro años; el primer presidente de la organización fue Avery Brundage, de Estados Unidos. Los primeros juegos se organizaron en el año 1951, con Argentina como país anfitrión; desde entonces, se han realizado un total de 19 ediciones, siendo la última en Santiago de Chile en el año 2023 (Panam Sports, 2024a). A continuación, se muestra todas las ediciones de los Juegos Panamericanos (Tabla 2).

Tabla 2. Ediciones de los Juegos Panamericanos.

Ediciones de los juegos Panamericanos
1951. I Juegos Panamericanos en Argentina.
1955. II Juegos Panamericanos en México.
1959. III Juegos Panamericanos en Chicago.
1963. IV Juegos Panamericanos en Brasil.
1967. V Juegos Panamericanos en Canadá.
1971. VI Juegos Panamericanos en Colombia.
1975. VII Juegos Panamericanos en México.
1979. VIII Juegos Panamericanos en Puerto Rico.
1983. IX Juegos Panamericanos en Venezuela.
1987. X Juegos Panamericanos en Indiana.
1991. XI Juegos Panamericanos en La Habana.
1995. XII Juegos Panamericanos en Argentina.
1999. XIII Juegos Panamericanos en Canadá.
2003. XIV Juegos Panamericanos en República Dominicana.
2007. XV Juegos Panamericanos en Brasil.
2011. XVI Juegos Panamericanos en México.
2015. XVII Juegos Panamericanos en Canadá.
2019. XVIII Juegos Panamericanos en Perú.
2021. I Juegos Panamericanos juveniles en Colombia.
2023. IX Juegos Panamericanos en Chile.

Fuente: elaboración propia.

Contextualización de igualdad de género en Chile y los Juegos Panamericanos 2023

La ley N° 19.023, publicada el 3 de enero del año 1991, fundó el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), con la finalidad de proponer, planificar y proponer políticas públicas en materia de equidad de género en todas las áreas nacionales, además de combatir cualquier situación discriminatoria contra la mujer.

Años más tarde, la ley N°20.820, del 8 de marzo de 2015, crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, con las principales funciones de proponer al gobierno políticas y programas orientados a la consecución de una equidad de género y eliminación de cualquier tipo de discriminación; proponer iniciativas legales, reglamentarias y administrativas en materia; garantizar y promover la igualdad de derechos y obligaciones entre mujeres y hombres, en el contexto familiar de corresponsabilidad; luchar contra cualquier tipo de violencia contra la mujer; fomentar la autonomía económica de las mujeres; y potenciar la existencia de mujeres en puestos de liderazgo con alta responsabilidad, entre otras. Por otro lado, con la creación del ministerio, el Sernam cambió su denominación a Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG). Los principales programas donde este servicio intenta cumplir su misión en materia de igualdad de género, son i) Violencia de Género; ii) Mujer y trabajo; iii) Mujeres, Participación Política y Social; y iv) Mujeres, Derechos Sexuales y Reproductivos.

En consonancia al desarrollo de estos últimos Juegos Panamericanos de Santiago de Chile, celebrados del 20 de octubre al 5 de noviembre de 2023, se firmó la Declaración de Santiago por la Igualdad de Género en el deporte iberoamericano, en el marco de la inauguración por un total de 18 países del CID y seis organizaciones internacionales. Algunos de los principios abordados fueron: i) promocionar la igualdad en el deporte, independientemente del género, edad, orientación sexual, etnia o capacidad; ii) potenciar la presencia de mujeres en todos los niveles de toma de decisión; iii) Luchar contra la discriminación por razón de género y todas sus formas; iv) promover la equitativa remuneración y recompensas deportivas; v) realizar programas de sensibilización y formación en materia de igualdad de género; vi) Actuar, desde un enfoque interseccional, ante desigualdades de género en el deporte; vii) Documentar avances científicos en materia; viii) colaborar directamente con órganos internacionales responsables en materia de género, como el COI, ONU MUJERES y UNESCO, entre otras; ix) apoyar las leyes y políticas sobre igualdad de género, a nivel internacional y nacional; y x) promover medidas

de acción positiva y buenas prácticas en materia de igualdad de género (Consejo Iberoamericano del Deporte, 2023).

La Agenda de género para Santiago 2023 contó con tres pilares estratégicos: 1. Conciliación deporte y maternidad, sala de lactancia; 2. Deporte seguro con tolerancia cero ante la violencia; y 3. Protocolo para la prevención y actuación ante violencia sexual, física y discriminatoria. Además, se desarrollaron cuatro acciones concretas enfocadas a i) periodismo deportivo con enfoque de género; ii) prevención de violencia de género; iii) despliegue de campaña de prevención de violencia; y iv) guía para la igualdad de trato en Tiempos de Juegos. En esta última guía, se respetaban los principios de A) entorno seguros y respetuosos, B) enfoque de género, C) no discriminación, D) diversidad, E) interculturalidad, F) respeto y G) solidaridad, durante el desarrollo de los juegos Panamericanos y Parapanamericanos de Santiago de Chile 2023 (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2023; Secretaría General de Gobierno de Chile, 2023).

2.4. Condicionantes de igualdad de género efectiva en el deporte

La igualdad de género formal está directamente asociada con la existencia de una igualdad entre mujeres y hombres ante la ley, siendo una base fundamental para la creación de políticas públicas y demanda de su cumplimiento en sociedad (Sierra, 2018). Desarrollar estos puntos formales en todos los ámbitos de la sociedad, respetando el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, entre mujeres y hombres, es esencial para construir una igualdad real y efectiva.

El deporte es un importante sector de la sociedad que actúa como herramienta de cambio social, pues presenta un gran poder para promover el desarrollo de valores inclusivos como la solidaridad, la inclusión y el respeto de las personas, además de eliminar estereotipos de género que imposibilitan la igualdad de oportunidades (ONU Mujeres, 2022). Las principales responsables de conseguir una igualdad efectiva en el deporte son las organizaciones, además de todas las personas que desarrollan sus distintos roles en el ámbito deportivo, creando una sociedad sostenible, justa e igualitaria (Molina-Hermosilla, 2016). De esta manera, para conseguir una igualdad real entre mujeres y hombres, es

esencial realizar situaciones diagnósticas que identifiquen los principales condicionantes que imposibilitan la existencia de esta igualdad, con la finalidad de proponer y desarrollar medidas de acción positiva que hagan efectiva la igualdad de género.

2.4.1. Reconocimiento Social.

Atendiendo específicamente al análisis de los condicionantes a los que se enfrentan las mujeres en el sector deportivo, se puede identificar, en primer lugar, una falta de valoración social del deporte femenino, con la existencia de numerosos estereotipos sexistas (Hoerber 2008; Kavourda et al., 2018; Klavanes et al., 2020; Mérida et al., 2022; Volta et al., 2019). De esta manera, las personas que no se identifican con los roles de género asignados en sociedad pueden experimentar situaciones discriminatorias. Numerosas mujeres afirman la presencia de microagresiones que invalidan el su rol en el deporte (Norman y Simpson, 2022). Por ejemplo, una etiqueta atribuida a las mujeres es la percepción de poco liderazgo y escasa creencia en sus habilidades, obstaculizando el acceso a puestos deportivos de alto nivel (Blom et al., 2011; Lee et al., 2017; Norman, 2010). De esta manera, las mujeres se quedan estancadas en una subcategorías, teniendo que demostrar una excelencia deportiva para ser aceptadas y respetadas en igualdad de condiciones que los hombres (Fernández-Lasa et al., 2020; González et al., 2018; Hovden y Tjørndal, 2018; Norman, 2020; Silva et al., 2020). Por otro lado, el reconocimiento mediático que reciben las mujeres en el deporte es en numerosas ocasiones inexistente, sin visibilizar sus méritos deportivos (Salido, 2020) y mostrando en mayor medida los éxitos del deporte masculino (Donoso et al., 2023).

2.4.2. Barreras materiales.

Las barreras materiales presentadas en el deporte femenino atienden a la escasez de instalaciones adecuadas de práctica, con malos horarios (Doğusan y Kışak (2021), priorizando numerosos clubes deportivos a los equipos masculinos; es decir, los equipos femeninos quedan a disposición de distribuir las horas de entrenamiento en función de los beneficios de los equipos masculinos (Bowes et al., 2020; Gilenstam et al., 2008). Los

recursos, en numerosas ocasiones, no se distribuyen de manera equitativa entre mujeres y hombres (Hoeber, 2008). Por ejemplo, otros autores hablan de la calidad y escasez de recursos materiales, como equipamientos (McGinnis et al., 2005), la escasez de recursos económicos y patrocinios (Kamphoff, 2010; O'Brien et al., 2023; Norman y Simpson, 2022).

2.4.3. Accesibilidad y Crecimiento.

Otra barrera está directamente vinculada a las oportunidades de acceso de las mujeres al deporte y su crecimiento hasta puestos de liderazgo. En primer lugar, las chicas suelen comenzar su vida deportiva a edades más tardías que los chicos, debido principalmente a las normas de género en sociedad (Fowlie et al., 2020). También, existe una escasez de modelos referentes femeninos (Adams y Leavitt, 2018; Borrueco et al., 2023; Kavourda et al., 2018; Kim y Hong, 2016; Lewis et al., 2018; Mérida et al., 2022; Winiarska et al., 2016; Greenhill et al., 2009) que influyan en la confianza y autoestima de comenzar el deporte a edades más tempranas, y desarrollar su carrera deportiva a pesar de las distintas situaciones adversas.

También se puede apreciar la escasez de oportunidades de promoción de las mujeres hasta alcanzar puestos de liderazgo deportivo, con barreras de accesibilidad y promoción como la segregación ocupacional – asignación y distribución de tareas, y la segregación vertical - techo de cristal. No solo existe una escasa representación de mujeres en puestos de liderazgo en entidades deportivas (Donoso et al., 2023), sino también en puestos de entrenadoras o árbitras de élite (Klavanis et al. (2020); Tjørndal (2019); Knoppers et al., 2022; Winiarska et al., 2016). El apoyo y desarrollo de políticas de promoción dentro de las organizaciones deportivas es muy importante. No obstante, todavía existe falta de apoyo por parte de estas organizaciones (Donoso et al., 2023), con menos oportunidades para promocionar a altos puestos (Knoppers et al., 2022) y por lo tanto, una poca representación en organizaciones, clubes y cursos deportivos (Drury et al., 2022). De esta manera, predomina la existencia de bajos salarios (Cepeda, 2021; O' Brien et al., 2023) y una división de tareas menos decisivas asignadas, normalmente, a las mujeres (Organista, 2020), cumpliendo con los estereotipos de géneros en sociedad (Claringbould y Knoppers, 2012).

2.4.4. Conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y deportiva

El término de conciliación hace referencia a la existencia de un equilibrio, en este caso, entre la vida deportiva, la vida familiar y la vida laboral. Este equilibrio conciliador mejora el bienestar personal, las oportunidades de desarrollo, la igualdad de trato y la no discriminación. Las mujeres que están en puestos de toma de decisiones, como entrenadoras, árbitras, directivas, entre otras, al igual que las deportistas, deben conciliar su vida deportiva con su vida familiar u otros trabajos que le ayuden a tener la estabilidad económica (Gilenstam et al., 2008; O'Brien et al., 2023; Segado et al., 2022). Este problema se agrava en el deporte no profesional, donde la remuneración económica no es un soporte sólido, siendo muy importante que encuentren otros trabajos con horarios flexibles que les permitan desarrollar sus labores deportivas (Kim y Hong, 2016).

En posiciones donde si tengan un alto nivel, su permanencia depende en numerosas ocasiones de generar suficientes ingresos y conciliar su vida familiar (Claringbould y Knoppers, 2012; Klavanes et al., 2020; Organista, 2020), siendo la maternidad un factor clave que afecta a las mujeres sobre su continuidad deportiva (Borrueco et al., 2023). De esta manera, aparece el principio de corresponsabilidad familiar, donde es necesario un reparto equilibrado de tareas domésticas y cuidados, entre hombre y mujeres. Y donde ambos deben disponer de tiempos equitativos para la igualdad de oportunidades ante una vida laboral y deportiva. Actualmente, existe poca información sobre los contratos deportivos y la maternidad (Culvin y Bowes, 2021).

2.4.5. Empoderamiento

Superar las situaciones adversas mencionadas anteriormente y poseer una libertad de elección que permitan tener un control sobre la vida, se asocia con el empoderamiento. Muchas mujeres tienen ambición por promocionar en sus carreras deportivas (Drury et al., 2022; McGinnis et al., 2005), esforzándose por romper con las barreras sexistas, siendo agentes activos de cambio social (Fernández-Lasa et al., 2020; Norman y Simpson, 2022). Para ello, un factor esencial es el apoyo cercano de las organizaciones deportivas, dándoles oportunidades de crecimiento y buenas recompensas asociadas al trabajo

realizado, que les motiven para seguir promocionando hasta altos puestos de liderazgo (O'Brien et al., 2023). Pues una mujer en altos puestos de liderazgo se siente libre de desafiar cualquier comportamiento estereotipado o rol de género asignado por la sociedad tradicional (Claringbould y Knoppers, 2012).

Otro factor influyente es la creación de programas de mentoring por mujeres que hayan superado situaciones discriminatorias en el deporte, creando grupos de apoyo que aumenten su autoconfianza, autoestima y seguridad (Fernández-Lasa et al., 2020; Inglis, 2000; McGinnis et al., 2005).

2.5. Bases fundamentales de teorías de género asociadas a la tesis doctoral.

La presente tesis doctoral se ha realizado con la fundamentación de dos teorías de género, i) la teoría de género como una estructura social (Risman, 2004) y ii) la teoría sobre la división sexual en el ámbito laboral (Kanter, 1997a).

2.5.1. Teoría de género como una estructura social (Risman, 2004).

La teoría de género como estructura social de Risman (2004), explica una nueva clasificación de los mecanismos que contribuyen a producir resultados de género, dentro de cada dimensión de estructura social. Esta teoría está fundamentada en Risman (1998), que argumenta que toda la sociedad presenta una estructura de género, afectando a los individuos y organizando las expectativas vinculadas a las posiciones sociales. El concepto de género como estructura social se construye a través de teorías tradicionales de género, como la existencia de diferencias sexuales a nivel biológico (Udry, 2000) y social (Bem, 1993), la existencia de comportamientos sexistas en consecuencia a esta diferenciación (Epsteins, 1988), y la creación de desigualdad a través de las expectativas de otras personas (West y Zimmerman, 1987).

La teoría sobre la estructura social de género de Risman (2004) diferencia las oportunidades y limitaciones de las personas en función de su sexo, teniendo consecuencia en las siguientes tres dimensiones: i) nivel individual, basado en la construcción del propio género, ii) nivel de interacción, vinculado a las expectativas culturales desarrolladas por las personas, y iii) nivel institucional, fundamentado en la construcción de prácticas gubernamentales de género, la distribución de recursos e ideología. En relación a la materia de desigualdad de género, en el contexto deportivo, se hace referencia a estos dos últimos niveles. El nivel de interacción se relaciona con la existencia de estereotipos y prejuicios de género, que invalidan las competencias de las mujeres en el desarrollo de sus funciones deportivas (Donoso et al., 2022; Mérida et al., 2022; Norman y Simpson, 2022). También existe una infravaloración de las mujeres con la utilización de un lenguaje sexista y estereotipado (Yildizer et al. 2021). Por otro lado, el nivel institucional, se atribuye a la falta de apoyo percibido por las mujeres en el deporte, por parte de las entidades locales que regulan el deporte, de los clubes y de las federaciones deportivas (Borrueco, 2023; Donoso et al., 2023), que faciliten la accesibilidad, participación y promoción de las mujeres en el deporte, al igual que la distribución de recursos de manera equitativa.

2.5.2. Teoría sobre la división sexual en el ámbito laboral (Kanter, 1997a).

La teoría sobre la división sexual en el ámbito laboral (Kanter, 1977a) muestra una estructura organizacional segregada donde existe una limitada progresión hacia puestos de liderazgo de las mujeres en las organizaciones. Esta estructura organizativa configura y define el comportamiento de las mujeres, más que los factores intrínsecos de las mismas. Las variables críticas que explican la escasez de mujeres en altos cargos se asocian con i) la posición o cargo que ocupan dentro de la organización, ii) el poder que ejercen en sus puestos, y iii) la distribución proporcional de los puestos de trabajos.

De esta manera, según la autora existen dos tipos de situaciones: situaciones laborales ventajosas y situaciones laborales desventajosas. Las primeras se asocian al poder y buenas oportunidades de promoción, ocupada por una categoría social mayoritaria, como los hombres; sin embargo, las segundas se asocian a oportunidades limitadas, siendo el sexo femenino las prioritarias en estos puestos. Así, existe una posición de

dominio donde las mujeres quedan relegadas a los puestos más bajos, debido a un sistema de prejuicios que discriminan a las mujeres, imposibilitando su desarrollo hacia puestos de liderazgo. Numerosas mujeres en el sector deportivo manifiestan altos niveles de insatisfacción, incrementado su tasa de abandono, debido principalmente a la baja creencia social de sus habilidades como líderes, teniendo que demostrar continuamente que son válidas para desarrollar sus funciones (Bowes y Kitching, 2021; Reid y Dallaire, 2020; Kavourda et al., 2018; Klavanes et al., 2020). Además, estas mujeres experimentan dos tipos de discriminación laboral, la primera de ellas es la segregación vertical, con la agrupación de mujeres en tareas similares y menos importantes; la segunda de ellas es la segregación horizontal, presentando pocas oportunidades de accesibilidad a altos puestos de liderazgo deportivo (Norman, 2020; Organista, 2020; Tjørndal, 2019).

Otras dificultades experimentadas están vinculadas a la falta de apoyo y ayudas de conciliación de la vida familiar (Klavanes et al., 2020; Williams y Hall, 2020), la brecha económica existente en salarios y patrocinios (Barriopedro et al., 2018; O'Brien et al., 2023; Dixon et al., 2017; López de Subijana et al., 2020; Kubayi et al., 2020) y falta de recursos materiales e infraestructuras en el deporte femenino (Bowes et al., 2020; Doğusan y Kiçak, 2021; Fernández-Lasa et al., 2020), imposibilitando el buen desarrollo práctico del concepto estructural de poder.

Por último, dentro de esta teoría, aparece el concepto de mujer “token” o símbolo (kanter, 1997b), asociado a todas las mujeres que realizan ocupaciones asignadas socialmente al género masculino y que son excluidas por ser un grupo minoritario. Estas mujeres tienen que enfrentarse a una serie de conflictos, asociados con estos tres aspectos esenciales: i) visibilidad – el grupo dominante (hombres) observa con detalle los comportamientos del grupo minoritario (mujeres) generando un ambiente de presión; ii) polarización – separación del grupo dominante al sentirse la minoría y experimentar las diferencias existentes; iii) asimilación – los atributos del grupo minoritario desaparecen para ser aceptadas y encajar en los atributos del grupo dominante, imponiendo unos roles que limitan su desarrollo.

2.6. La importancia de realizar estudios en perspectiva de género: principio de transversalidad e interseccionalidad.

La cuarta conferencia mundial de la mujer, realizada por la ONU, celebrada en Beijing en el año 1995, defendió la importancia de incorporar la perspectiva de género como un enfoque estratégico y primordial, para poder alcanzar los objetivos de igualdad de género. De esta manera, la declaración de Beijing, pretendía ser un programa completo con objetivos específicos que integrara la igualdad de oportunidades y no discriminación entre géneros, inspirando el empoderamiento de niñas y mujeres de todo el mundo (ONU Mujeres, 2014).

En la descripción de este término, EIGE (2016), definió perspectiva de género como la realización de un análisis de cualquier fenómeno, proceso social o político, que tiene en cuenta las diferencias de género. Este análisis se realiza considerando las diferencias de estatus y poder basadas en el género, considerando cómo afecta este tipo de discriminación a las necesidades, a corto y largo plazo, de mujeres y hombres.

En el contexto político, Daeren (2001), manifiesta que para poder diseñar políticas públicas que promuevan la igualdad de género, es esencial aplicar la perspectiva de género como un instrumento técnico-analítico, que acompaña al objetivo ético social. Dentro de este entorno, aparece el concepto de *transversalidad* en la perspectiva de género (también denominado *enfoque integrado de género* o *gender mainstreaming*), con la finalidad de aplicar del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los distintos sectores donde intervienen las políticas públicas (UNICEF, 2017). De esta manera, la transversalidad de género pretende integrar la perspectiva de igualdad, en todas las etapas de los programas y proyectos políticos, para conseguir una igualdad efectiva y real (Consejo Europeo, 2024).

Esta aplicación de la transversalidad, según la estrategia global realizada por ONU Mujeres (2020), para la incorporación de la perspectiva de género en los programas desarrollados, se debe realizar siguiendo cinco pasos: 1. Análisis de género, con la finalidad de identificar, en el contexto, situaciones desiguales entre mujeres y hombres; 2. Diseño del programa, tras utilizar las conclusiones del análisis, para elaborar objetivos, temáticas e intervenciones en función de las necesidades identificadas; 3. Asignación de

recursos, de manera adecuada, para poder abordar el programa elaborado; 4. Implementación del programa, fomentando la participación multisectorial y multidisciplinar con otras asociaciones; 5. Monitorización y evaluación, utilizando un seguimiento eficaz para poder construir bases empíricas y tomar decisiones estratégicas en materia de igualdad de género.

Además, la mayoría de organizaciones que ponen en práctica estos programas, optan por un enfoque múltiple, para aplicar la perspectiva de género. Este enfoque de doble vía incluye: i) Enfoques integrados de género - la perspectiva de género se integra en todos los cursos y programas en funcionamiento; y ii) Enfoques centrados en el género - las intervenciones se dirigen específicamente a mujeres y niñas

En el contexto deportivo, para reforzar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, también es primordial integrar el enfoque de género en el ámbito político (EIGE, 2015). Algún ejemplo reciente, sobre la aplicación del principio de transversalidad de género, es el proyecto de lineamientos de política pública para la equidad en el sector Deporte, Recreación, Actividad Física y Aprovechamiento de Tiempo Libre (DRAF), en Colombia, Merino et al., (2022); con el apoyo del Ministerio del Deporte, del Gobierno de Colombia y ONU Mujeres. Dentro de este documento se mencionan principios, enfoques y medidas de acción positiva para diseñar, implementar y evaluar políticas públicas/programas, que garanticen la existencia de una igualdad efectiva y plena entre hombre y mujeres.

Dentro de los objetivos principales del proyecto se presenta: i) definir medidas para incorporar el enfoque de género en las entidades y organizaciones del Sistema Nacional del Deporte; ii) Plantear medidas para transversalizar la materia de igualdad, en la estructura del sistema deportivo, como reglamentación, equipamientos, formato de competiciones, entre otros; iii) promover la igualdad efectiva en materia de gobernanza deportiva en las organizaciones; iv) asignar medidas que incorporen la perspectiva de género en estrategias de investigación y educación; y vi) definir medidas de acción positiva en materia de igualdad real y plena, entre hombres y mujeres, con la aplicación del principio de interseccionalidad. El principio de *interseccionalidad - intersectionality*, está definido por López et al. (2022), como una discriminación múltiple que sufre una mujer por englobarse dentro de dos o más grupos sociales vulnerables. ONU Mujeres (2021), manifiesta que las mujeres y las niñas presentan un alto riesgo de experimentar este tipo de discriminación,

en todo el mundo, especialmente en las diferentes dimensiones mostradas en la Figura 2, adaptada por ONU Mujeres (2019).

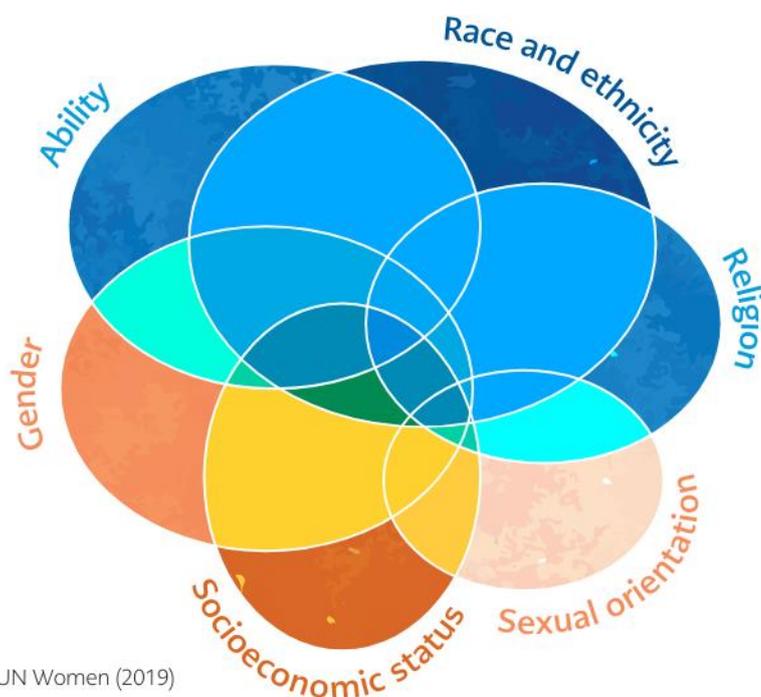


Figura 2. Dimensiones de discriminación múltiple.

De esta manera, es esencial realizar estudios bajo un enfoque de perspectiva de género para conseguir una igualdad plena y efectiva en la sociedad. Es importante respetar el principio de transversalidad, con la finalidad de proponer medidas de acción positiva e implementar programas y políticas en materia, que puedan atender a la interseccionalidad existente.

3. GOALS AND HYPOTHESIS

3. GOALS AND HYPOTHESIS

3.1. General and Specific Goals

The main objectives of this Doctoral Thesis are:

- 1) Analyze and detail the actual existing situation of gender equality, real and effective, in the context of sport.
- 2) Elaborate on measures of positive action and good practices that contribute to reaching the goal of effective gender equality.

The specific objectives addressed in the distinct studies of this Doctoral Thesis are as follows:

- a) To conduct a systematic review of the conditional principals of effective equality in sport, since the year 2000 until now.
- b) To analyze the main theories and existing norms to contextualize the actual situation in achieving gender equality.
- c) To identify the conditions that make effective gender equality in sport impossible.
- d) To design and validate a quantitative survey that evaluates the level of effective gender equality that exists in sport.
- e) To study the sociodemographic profiles of the people participating in the studies.
- f) To evaluate and compare the level of effective equality, after analyzing the principal dimensions of the study, amongst the distinct profiles of the investigation.
- g) To develop positive action measures specific to the investigated population.

3.2. Objetivos e hipótesis de los estudios de la tesis doctoral.

3.2.1. Study 1. Systematic Review

The main objective is to carry out a systematic review, from the year 2000 to the present, to identify the main barriers and conditions that prevent the existence of effective gender equality in sport.

3.2.2. Study 2. Design and Validation of the questionnaire Conditions of Effective Gender Equality in Sport (CIGED).

The main objective is to design and validate the questionnaire “Conditions of Effective Equality in Sport (CIGED)”.

Hypothesis 1. *The quantitative survey designed is a valid and reliable instrument for the analysis of effective gender equality.*

3.2.3. Study 3. Analysis of Effective Gender Equality at the Pan American Games Santiago de Chile 2023: A Gender Perspective Study

The main objective of the study is to analyze the degree of effective equality at the Pan American Games, an international event, through a gender perspective approach.

Hypothesis 2. *The worst results, across both genders, is in the category of Sport Growth.*

Hypothesis 3. *The best results, across both genders, is in the category of Empowerment.*

Hypothesis 4. *There are statistically significant differences between genders in the categories of accessibility and sport growth, with men having better conditions.*

Hypothesis 5. *Men have better work life balance than women, in sport.*

Hypothesis 6. *Women have worse material resources than men.*

Hypothesis 7. *There are statistically significant differences between genders in the category of empowerment, favoring men.*

Hypothesis 8. *Women have fewer opportunities to access leadership positions.*

Hypothesis 9. *Female athletes, coaches and women in sports positions have worse accessibility to sport than their male counterparts.*

Hypothesis 10. *Female athletes and coaches have greater material barriers than their male counterparts.*

Hypothesis 11. *Female athletes, female coaches and women in leadership positions are less empowered than their male counterparts.*

Hypothesis 12. *There are significant differences in all categories in comparing the Global North and Global South.*

Hypothesis 13. *The Global South population has worse conditions for accessing and progressing in sport.*

Hypothesis 14. *The Global North population has better conditions and material resources for sports practice.*

Hypothesis 15. *The Global South is less empowered than the Global North.*

Hypothesis 16. *Women in the Global South show worse conditions in all categories.*

Hypothesis 17. *There are statistical wage differences between both sexes, with greater difficulties in women's sports.*

4. METODOLOGÍA

4. METODOLOGÍA

4.1. Método Estudio 1 - Revisión sistemática

La revisión se realizó con la metodología PRISMA (Preferred Reporting for Systematic review and Metanalyses) desarrollada por Page et al. (2021).

4.1.1. Criterios de inclusión y exclusión

En relación a los criterios de inclusión y exclusión, se cumplimentaron los siguientes criterios PICOS, teniendo en cuenta que no es una revisión del sector sanitario:

- i) Participantes: mujeres que desempeñan el rol de deportistas, entrenadoras, árbitras y mujeres en puestos de liderazgo en organizaciones deportivas.
- ii) Intervención: no presenta datos.
- iii) Comparador: no presenta datos.
- iv) Estudios: estudios con un enfoque cuantitativo, cualitativo y/o mixto. Se aplicó la restricción de fecha desde el año 2000 hasta la actualidad.

La revisión incluyó artículos empíricos en revistas revisadas por pares, excluyendo disertaciones y resúmenes. No se incluyó la literatura gris, descartando los informes de evaluación, los informes anuales, los artículos en revistas no revisadas por pares y otros medios de publicación.

Los criterios de inclusión de los artículos en la búsqueda fueron: i) Artículos publicados en revista científicas; ii) Publicaciones en inglés, español, portugués o francés; iii) Artículos centrados en las barreras o desigualdades en deporte femenino; iv) Artículos que incluyan como muestra a deportistas, árbitros/as, entrenadores/as y directivos/as; v) Estudios cuantitativos, cualitativos y mixtos; vi) Artículos publicados desde el año 2000.

Los criterios de exclusión aplicados fueron: i) Actas a congresos, tesis doctorales, libros, capítulos de libros y otro tipo de publicaciones; ii) Estudios teóricos o revisiones; iii) Artículos que no midan la desigualdad de género en el deporte; iv) Artículos que analicen

otra muestra; v) Artículos en un idioma distinto al español, inglés, portugués o francés; vi) Artículos publicados antes del año 2000; y vii) Artículos duplicados.

4.1.2. Estrategia de búsqueda

Los términos utilizados en la estrategia de búsqueda para las diferentes bases de datos fueron una combinación de los representados en la Tabla 3. Las bases de datos utilizadas fueron Scopus, Web of Science, PsycINFO, SPORTDiscus, PubMed y ProQuest. La primera búsqueda se realizó entre el 25 de Febrero 2021 y el 15 de Abril de 2021 y abarcó estudios desde el año 2000 hasta marzo de 2021. Posteriormente, se realizó una actualización hasta julio de 2024, durante el 20 de junio hasta 1 de julio de 2024.

Tabla 3. Estrategia de búsqueda en base de datos.

Categoría de búsqueda	Términos de búsqueda
Temática	Inequalit*
Comunidad	Player* OR athlete* OR Coach* OR Trainer* "Gender gap" OR "Sex role*" OR disparit* OR "Gender ideolog*"; "social support*" OR Sportmedia* OR Coverage* OR fan*; salar* OR sponsor* OR "wage dispersion*" OR "income inequalit*; Empower* OR transgender OR feminis* OR "Development strateg*.
Factores	
Deporte	Sport*
Combinación	1 and 2 and 3 and 4

La Figura 3 muestra el diagrama de flujo propuesto por Page et al. (2021) siguiendo la metodología PRISMA para la realización de la revisión sistemática. La búsqueda inicial de todas las bases de datos mostró un total de 2.183 resultados, que se simplificó a 1.161 registros una vez eliminado los documentos duplicados. Un revisor realizó una exploración completa del título, luego una revisión de los resúmenes y finalmente una revisión del texto completo, de un total de 200 estudios, utilizando los criterios de inclusión y exclusión. De igual manera, un segundo revisor examinó los resúmenes de los artículos para confirmar su elegibilidad, y no hubo discrepancias con el primer revisor. Hasta el año 2021, se incluyeron un total de 37 artículos finales de estudio; después, se realizó una actualización hasta julio del año 2024, incluyendo un total de 13 artículos. Finalmente, se seleccionó un número final de 50 artículos científicos en la revisión sistemática.

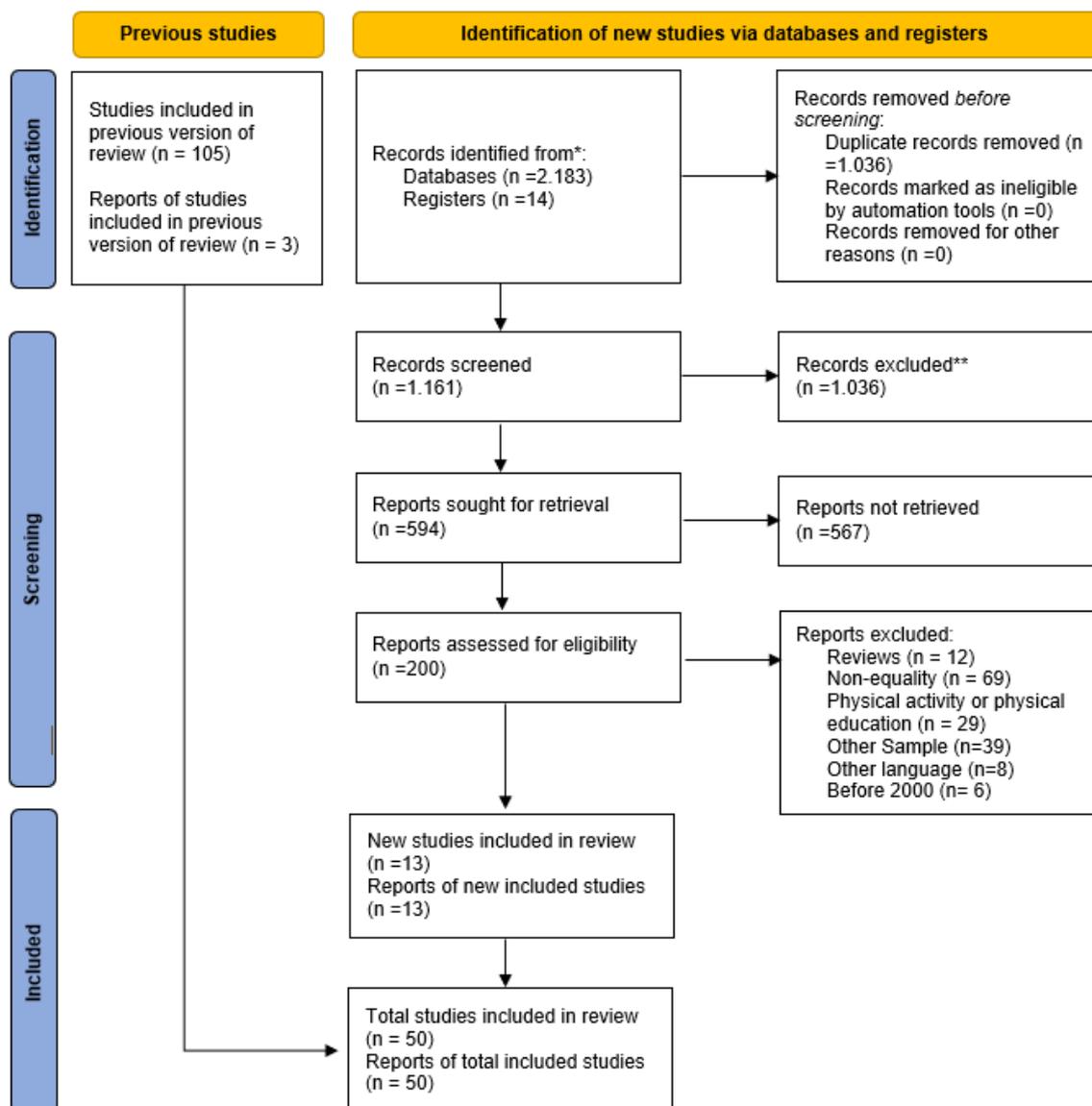


Figura 3. Diagrama de flujo de la búsqueda. Fuente: Page et al. (2021).

4.1.3. Evaluación de la calidad metodológica.

Para la evaluación de la calidad metodológica se consideraron diferentes instrumentos según la tipología del estudio. Para los estudios cualitativos se utilizó la herramienta Standards for Reporting Qualitative Research (SRQR), propuesta por O'Brien et al. (2014). Para los estudios cuantitativos se utilizó la lista de verificación de los Estándares Consolidados de Informes de Ensayos (CONSORT), diseñada por Schultz et al. (2010) y adaptada por Angosto et al. (2020). Finalmente, los artículos mixtos se analizó con la adaptación de estas dos listas de verificación en una conjunta. Cada estudio fue puntuado de forma independiente por dos revisores que evaluaron las diferentes secciones que componen los estudios y puntuaron cada ítem con 1 si el estudio cumplía con el criterio, y con 0 si el estudio no cumplía con el criterio. Los desacuerdos entre los revisores se resolvieron revisando y discutiendo el estudio original hasta llegar a un consenso (n = 2).

4.1.4. Extracción de datos

Los datos se recogieron en una hoja de Microsoft Excel, introduciendo los siguientes bloques de datos (i) datos académicos: a) *año de publicación*, considerando su inclusión en un número de la revista; b) los *autores*; c) la *localización*, considerada como la ubicación de la institución del primer autor; y d) la *revista*. Un segundo bloque formado por (ii) datos de la investigación: a) *muestra, tamaño y tipo* siendo deportistas/árbitros/entrenadoras/mujeres en puestos de dirección; b) *localización de la muestra*, considerando país de la población donde se recogieron los datos; el deporte analizado; c) el *procedimiento utilizado*, considerando si el estudio es de corte cuantitativo, cualitativo o mixto, y los instrumentos de medida, entrevistas semi-estructuradas, grupos de discusión y cuestionarios; y d) *otras variables analizadas*, como la fundamentación teórica, las técnicas de análisis para la interpretación de datos y las dimensiones de los estudios.

En relación a la categorización de los resultados en las dimensiones, se analizaron los datos principales establecidos en todos los estudios. Debido a la amplitud de los estudios cualitativos existentes, se identificaron los términos clave de cada investigación y se agruparon en las principales categorías de la revisión: (i) Reconocimiento social (RS); (ii) Barreras Materiales (BM); (iii) Accesibilidad y Crecimiento (AC); (iv) Conciliación Trabajo-Familia (CTF); (v) Empoderamiento (EM).

4.2. Método Estudio 2 – Diseño y validación de cuestionario Condicionantes de Igualdad de Género Efectiva en el Deporte (CIGED)

4.2.1. Muestra

La muestra para analizar la validez del instrumento y el cálculo de la fiabilidad estuvo compuesta por un total de 1.373 personas, divididas en i) grupo coordinador-investigador (n=4); ii) grupo panel de personas expertas (n=8); iii) grupo de validez de comprensión (n=20); grupo piloto 1 (n=442); y grupo piloto 2 (n=899).

El grupo *coordinador-investigador* del estudio estaba formado por cuatro personas. La primera participante fue la autora principal del estudio, experta en materia de estudios sobre perspectiva de género. También participó un profesor doctor titulado en Ciencias del Deporte, que presenta altos puestos de liderazgo deportivo, y dos colaboradores del grupo de investigación doctores en Ciencias del Deporte. Las principales funciones del grupo coordinador fueron elaborar el diseño de cuestionario inicial, elaborar las pautas específicas para el desarrollo de la validación del cuestionario, interpretar los resultados del análisis de panel de expertos/as y validar el cuestionario final sobre los condicionantes de igualdad de género efectiva en el deporte.

Por otro lado, el grupo *panel de personas expertas* estuvo formado por un total de ocho personas encargadas de analizar la validez del contenido del cuestionario. Las personas debían de cumplir al menos uno de estos dos criterios para formar parte del panel, propuestos por el grupo coordinador del estudio: i) perfil profesional - deportistas de alto rendimiento, entrenadores/as con formación profesional, árbitros nacionales e internacional, personas en puestos de liderazgo deportivo en federaciones o clubes deportivos; ii) perfil académico – investigadores con participación en materia.

Una vez evaluado el cuestionario por el panel de personas expertas, se realizó un muestreo intencional para formar el grupo de *validez de comprensión*, compuesto por 20 jugadoras de un equipo senior amateur de fútbol. La finalidad de este grupo fue seleccionar el número de ítems que no presentaban una buena comprensión lectora.

Por último, se realizaron dos estudios piloto para la validación del cuestionario, el primero de ellos con una muestra exclusivamente de mujeres españolas ($n= 442$), y el segundo con 899 participantes, de ambos géneros, participantes en los Juegos Panamericanos de Chile 2023.

4.2.2. Estadísticos descriptivos del Estudio Piloto 1

Los datos sociodemográficos de la muestra utilizada para el estudio piloto 1 se especifica en la Tabla 4. Participaron un total de 442 mujeres españolas, con una media de edad de $26,70 \pm 10,4$. La mayor parte tenían estudios universitarios de grado (44,3%) o máster (14,9%) y su principal ocupación era estudiante y trabajadora (40,7%). Casi el total de la muestra, un 79,6% eran solteras y no tenían hijos/as (89,8%).

En referencia a las variables orientadas al contexto deportivo, la mayor parte de la muestra eran deportistas (77,4%), seguido de entrenadoras (10%), árbitras (9%) y dirigente deportivo (3,6%); su principal deporte era colectivo (77,1%). La mayoría (29%) estaba involucrada en el deporte desde 10 a 15 años, practicaba de 8 hasta 16 horas semanales (43,2%) y no eran profesionales (51,8%). Finalmente, un 73,8% no recibía remuneración monetaria y un 15,6% recibían menos de 500 euros; tan solo un 1,1% ganaba más de 2.500 euros al mes.

Tabla 4. Variables sociodemográficas del estudio piloto 1.

-Variables	M (DT)
Edad	26,70 (10,4)
	N (%)
Educación	
Sin estudios	2 (0,5)
Educación Secundaria	24 (5,4)
Bachiller	77 (17,4)
FP	65 (14,7)
Estudios universitarios de Grado	196 (44,3)
Estudios universitarios de máster	66 (14,9)
Doctorado	9 (2,0)
Otro	3 (0,7)
Ocupación	
Estudiante	240 (54,3)
Desempleada	14 (3,2)
Empleada	154 (34,8)
Autónoma	26 (5,9)

Retirada o pensionista	8 (1,8)
Estado Civil	
Soltera	352 (79,6)
Casada o conviviente	79 (17,9)
Separada o divorciada	10(2,3)
Viuda	1 (0,2)
Hijos/as	
Si	45 (10,2)
No	397 (89,8)
Función deportiva	
Deportista	342 (77,4)
Entrenadora	44 (10,0)
Árbitra	40 (9,0)
Dirigente deportivo	16 (3,6)
Modalidad deportiva	
Deporte individual	101 (22,9)
Deporte colectivo	341(77,1)
Años involucrados en el deporte	
Menos de 5 años	112 (25,3)
5 a 10 años	110 (24,9)
10 a 15 años	128 (29,0)
15 a 20 años	49 (11,1)
Más de 20 años	43 (9,7)
Horas de práctica	
De 0 hasta 8 horas	160 (36,2)
De 8 hasta 16 horas	191 (43,2)
De 16 hasta 25 horas	61 (13,8)
Más de 25 horas	30 (6,8)
Nivel competitivo	
No profesional	229 (51,8)
Semi-profesional	167 (37,8)
Profesional	46 (10,4)
Remuneración monetaria	
No recibo nada	326 (73,8)
Menos de 500 euros	69 (15,6)
501 a 1.200 euros	27 (6,1)
1.201 a 1.800 euros	19 (2,3)
1.801 a 2.500 euros	5 (1,1)
2.500 euros o más	5 (1,1)

Fuente: Elaboración propia.

4.2.3. Estadísticos descriptivos del Estudio Piloto 2

Las principales características de la muestra se exponen en la Tabla 5. En primer lugar, la muestra estuvo formada por un total de 899 personas, la media de edad de los participantes en el estudio era de $36,05 \pm 13,1$ años; en relación al sexo de la población, un 61% eran hombres y un 39% eran mujeres. La mayoría habían terminado la educación superior (31,1%) o postgrado (30,7%) y eran empleados/as a tiempo completo (54,8%). Según su estado civil, un 51,7% de la población estaba soltera, en cambio, un 43% estaba casada; la mayoría de la muestra no tenía hijos (61,9%).

Tabla 5. Variables sociodemográficas del estudio piloto 2.

Variables	M (DT)
Edad	36,05 (13,1)
	N (%)
Sexo	
Hombre	549 (61,0)
Mujer	350 (39,0)
Educación	
Terminé la educación primaria	12 (1,3)
Terminé la educación secundaria	77 (8,6)
Actualmente cursando la educación secundaria	30 (3,3)
Actualmente cursando la educación superior	126 (14,0)
Terminé la educación superior	280 (31,1)
Actualmente cursando un postgrado superior	65 (7,2)
Terminé un postgrado (master u otro)	276 (30,7)
Otro	29 (3,2)
Ocupación	
Empleado/a tiempo completo	489 (54,8)
Empleado/a tiempo parcial	172 (19,3)
Desempleado/a	54 (6,1)
Estudiante	160 (17,8)
Jubilado/a	17 (1,9)
Estado Civil	
Soltero/a	463 (51,7)
Casado/a	385 (43,0)
Viviendo en pareja	41 (4,6)
Separado/a	6 (0,07)
Divorciado/a	0 (0,0)
Viudo/a	0 (0,0)
Hijos/as	
Si	341 (38,1)
No	553 (61,9)
Función deportiva	
Deportista	389 (43,2)
Entrenador/a	220 (24,5)

Árbitro/a	0 (0,0)
Dirigente deportivo	131 (14,6)
Otra	159 (17,7)
Modalidad deportiva	
Deporte individual	496 (55,2)
Deporte colectivo	205 (22,8)
Deporte mixto	198 (22,0)
Años involucrados en el deporte	
Menos de 5 años	48 (5,3)
5 a 10 años	143 (15,9)
10 a 15 años	185 (20,6)
15 a 20 años	161 (17,9)
Más de 20 años	361 (40,2)
Organización deportiva	
América del Norte	329 (36,6)
Centro América	133 (14,8)
América del Sur	437 (48,6)
Rango Global	
Norte Global	329 (36,6)
Sur Global	570 (63,4)
Remuneración monetaria	
No recibo nada	208 (23,6)
Menos de 500 dólares	170 (19,3)
501 a 1.200 dólares	185 (21,0)
1.201 a 1.800 dólares	100 (11,4)
1.801 a 2.500 dólares	67 (7,6)
2.500 dólares o más	151 (17,1)

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, se puede apreciar que la mayor parte eran deportistas (39,8%), seguido de entrenadores/as (34,4%), otra función – prensa, sanitario/a, staff – (14,3%) y dirigente deportivo (11,5%); asociados la mayoría a un deporte individual (55,2%), con más de 20 años de experiencia (40,2%). En cuanto a la organización deportiva representada, un 48,6% pertenecían a América del Sur, un 36,6% a América del Norte y finalmente, un 14,8% a América Central. En consonancia, respetando los índices de división global (social, económica y política), la mayoría pertenecía a un Global Sur (63,4%). Finalmente, un 23,6% no recibía remuneración monetaria por sus funciones deportivas y un 21% recibía entre 501 a 1.200 dólares.

4.2.4. Instrumento

El diseño inicial del cuestionario sobre los condicionantes de igualdad efectiva en el deporte estaba compuesto por cinco dimensiones y un total de 69 ítems, evaluados con una escala Likert de 7 puntos (1 – “Totalmente en desacuerdo” y 7 – “Totalmente de acuerdo”). En la siguiente Tabla 6 se exponen las principales dimensiones del estudio:

Tabla 6. Dimensiones del cuestionario inicial.

Dimensiones	Contextualización
Variables sociodemográficas	Analiza el conjunto de las principales características presentes, de carácter biológico, económico, social y deportivo, en la muestra del estudio
Reconocimiento social <i>15 ítems</i>	Evalúa el grado de respeto y valoración que reciben las personas en el deporte, influenciado por las normas y estereotipos de género. Se compuso por 15 ítems.
Barreras Materiales <i>9 ítems</i>	Mide la accesibilidad a recursos materiales, recursos temporales e infraestructuras.
Accesibilidad y crecimiento <i>15 ítems</i>	Evalúa los aspectos relacionados con las oportunidades de práctica deportiva y promoción en el deporte hasta llegar a puestos de liderazgo deportivo.
Conciliación Trabajo-Familia <i>15 ítems</i>	Analiza las posibilidades de las personas para poder compaginar su vida deportiva con su vida laboral y familiar.
Empoderamiento <i>15 ítems</i>	Evalúa la capacidad de las personas para desafiar situaciones adversas de desigualdad de oportunidades y discriminación en el deporte.

Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente, tras la realización de la validación del instrumento, el diseño inicial compuesto por 5 dimensiones y 69 ítems se redujo a un diseño final con 5 dimensiones y 34 ítems (RS – 6 ítems; BM – 5 ítems; AC – 7 ítems; CTF - 7 ítems; EM – 9 ítems ítems). Se tuvo en cuenta la valoración cuantitativa de la V de Aiken, con valores superiores a 0,08, y la valoración cualitativa del panel de personas expertas con sus respectivas sugerencias de modificación, agrupación o eliminación de ítem. Finalmente, tras la realización del Análisis Factorial Exploratorio (AFE), el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) y el cálculo de la fiabilidad, la versión final del cuestionario fue 3 dimensiones y 16 ítems. En la siguiente Tabla 7, se expone el cuestionario final:

Tabla 7. Versión final del cuestionario CIGED.

Dimensiones e ítems
<i>Dimensión 1. Crecimiento Deportivo (CD)</i>
<i>Dimensión 1A. Accesibilidad y Crecimiento (CD-AC)</i>
CD-AC1. He encontrado dificultades para iniciar mi carrera deportiva.
CD-AC2. Considero que es difícil ascender en mi carrera deportiva.
CD-AC3. Tengo un costo económico elevado para transportarme a la instalación donde realizo mi función deportiva.
<i>1B. Conciliación Trabajo y Familia (CD-CTF)</i>
CD-CTF1. Tengo que tener un trabajo para ser capaz de sustentar económicamente mi vida deportiva.
CD-CTF2. Tengo que encontrar trabajos o programas académicos con horarios flexibles para ejercer mis labores deportivas.
CD-CTF3. He pensado/planeo abandonar mi labor deportiva para centrarme en mi vida familiar, laboral o académica.
DIMENSIÓN 2. BARRERAS MATERIALES (BM)
BM1. Realizo mis funciones deportivas en unas instalaciones de buen nivel.
BM2. Tengo horarios favorables para ejercer mis labores deportivas.
BM3. Tengo facilidad para acceder a las instalaciones deportivas para desempeñar mis funciones en cualquier horario.
DIMENSIÓN 3. EMPODERAMIENTO (EM)
EM1. Puedo superar por mi parte las situaciones adversas que se producen en mi carrera deportiva.
EM2. Mi labor deportiva me hace sentir una persona satisfecha y optimista.
EM3. La superación de situaciones adversas en el deporte me ha ayudado a tener más confianza y autoestima.
EM4. Considero que con mi experiencia puedo ser importante para ayudar a otras personas a avanzar en su carrera deportiva.
EM5. Creo que mi rol en el deporte ayuda a reducir la desigualdad de género.
EM6. Ahora creo que tengo un mayor control sobre mi vida que al principio de mi práctica deportiva.
EM7. Tengo oportunidades para acceder a una posición de poder y liderazgo dentro de mi carrera deportiva.

Fuente: Elaboración propia.

4.2.5. Procedimiento

El diseño y validación del cuestionario sobre los Condicionantes de Igualdad de Género Efectiva en el Deporte (CIGED) se realizó en varias fases, siguiendo el procedimiento propuesto por Carretero-Dios y Pérez (2005) sobre el diseño y validación de un nuevo cuestionario. En primer lugar, se realizó una fase de revisión de la literatura existente, a nivel internacional, en materia de desigualdad de género en el deporte. La revisión se realizó en las bases de datos de Scopus, Web of Science, PsycINFO,

SPORTDiscus, PubMed y ProQuest, obteniendo numerosos estudios que plantearon un enfoque cualitativo, con la utilización de entrevistas semi-estructurada o grupos de discusión; y escasos estudios que presentaron un enfoque cuantitativo mediante el uso de cuestionario cerrado. De esta manera, para abordar una segunda fase de diseño inicial del cuestionario, se categorizaron los numerosos resultados de estudios cualitativos en cinco dimensiones de estudio con un total de 69 ítems, que evaluaban los condicionantes de igualdad efectiva en el deporte.

Después, en una tercera fase, se elaboró y envió una carta de colaboración como juez experto o jueza experta a 22 personas, para evaluar la validez del contenido, que contenía la justificación teórica del estudio y el desarrollo de la propuesta del cuestionario inicial (Anexo 1). Finalmente, el panel de personas expertas se compuso por un total de ocho personas que valoraron el contenido del cuestionario, en función de la calidad (pregunta, respuesta, escala y concepto), la redacción (comprensión y adecuación) y la valoración global de cada ítem. La puntuación se realizó sobre una escala Likert compuesta por 10 valores, siendo 1- nada de acuerdo y 10 – totalmente de acuerdo (Ortega et al., 2008).

La cuarta fase del procedimiento consistió en la interpretación cuantitativa, a través de la valoración de la V de Aiken, y cualitativa, a través de los comentarios y sugerencias del panel de personas expertas. Se consideraron los valores positivos superiores a 0,80 en la V de Aiken, y se apreciaron las sugerencias de los expertos/as en materia con la eliminación, agrupación y modificación de ítems. Después de esta interpretación de resultados, se realizó una fase de análisis de validez de comprensión con 20 jugadoras amateurs de fútbol.

Posteriormente, se realizaron un primer estudio piloto: i) muestreo por conveniencia de 442 mujeres, que desempeñaban su rol como deportistas, entrenadoras, árbitras o mujeres en puesto de liderazgo deportivo, en el deporte español. No obstante, la fiabilidad de constructo no fue favorable, por lo que se llevó a cabo un segundo estudio piloto: ii) muestreo por conveniencia de 899 mujeres y hombres que desarrollaban su función deportiva en los Juegos Panamericanos de Santiago de Chile, celebrado entre el 20 de octubre y el 5 de noviembre del año 2023.

La distribución del cuestionario fue vía telemática, mediante la plataforma online de distribución de encuestas de la Universidad de Murcia, y cumplimentado de manera voluntaria y anónima. Los resultados extraídos de estos estudios se utilizaron para abordar

la fase final de análisis de validación y fiabilidad del cuestionario. Por último, la tesis doctoral presenta el informe favorable por parte de la Comisión de Ética de Investigación de la Universidad de Murcia, con ID: 3742/2022 (Anexo 2).

4.2.6. Análisis de datos

Los análisis de datos de las propiedades psicométrica de la escala se realizaron a través del programa estadístico SPSS v.26.0 de la Universidad de Murcia. La validez del constructo para el AFE se llevó a cabo mediante el programa FACTOR v.12.01.02, con el método de extracción de Máxima Verosimilitud (MV) y el método de rotación Oblimin Direct. Se realizó un análisis estadístico Minium Rank Factor Analysis (MRFA) para cuatro factores en el *Estudio Piloto 1*, y un análisis Unweighted Least Squares (ULS) para tres factores en el *Estudio Piloto 2*; el programa utilizado para el AFC fue Jamovi v.2.5.5. También se tuvieron en cuenta otros indicadores como la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), el análisis de la replicabilidad con el GH Index, la prueba de esfericidad de Barlett, el análisis de la varianza, y la medida de asimetría y curtosis. Para analizar la fiabilidad del cuestionario, se realizaron las pruebas del Alpha de Cronbach, Fiabilidad Compacta (FC) y Varianza media extraída (AVE). Por último, para calcular la correlación entre variables se utilizó el análisis de Pearson.

4.3. Método Estudio 3 – Análisis de la Igualdad de Género Efectiva en los juegos Panamericanos: Un estudio de perspectiva de género

4.3.1. Muestra

La muestra de este estudio estuvo formada por un total de 899 personas, con una media de edad de $36,05 \pm 13,1$ años. Un 61% de la población eran hombres y un 39% mujeres. Ninguna persona mostró un sexo diferente a hombre y mujer, ni se identificó con

otro tipo de género distinto a masculino o femenino; además, los hombres del estudio se identificaron con el género masculino y las mujeres con el género femenino.

En cuanto al nivel educativo, la mayoría de la muestra había terminado la educación superior (31,1%) o posgrado (30,7%), y en cuanto a nivel laboral, el 54,8% de las personas trabajaban a tiempo completo. La mayoría también eran solteros/as y no tenían hijos/as (61,9%).

En relación a las variables orientadas al contexto deportivo, se puede apreciar que la mayor parte eran deportistas (39,8%), estaban asociados a un deporte individual (55,2%) y presentaban más de 20 años de experiencia en el contexto deportivo (40,2%). En cuanto a la organización deportiva representada y respetando los índices de división global (social, económica y política), un 63,4%, pertenecía a Global Sur. Por último, un 23,6% de la población total no recibía remuneración monetaria por sus funciones deportivas y un 21% recibía entre 501 a 1.200 dólares; un 17,1% recibía más de 2.500 dólares.

4.3.2. Instrumento

El cuestionario diseñado y validado en esta Tesis Doctoral, para evaluar los Condicionantes de Igualdad de Género Efectiva en el Deporte (CIGED), fue aplicado en este estudio. Esta herramienta cuantitativa estaba compuesta por un apartado principal que englobaba las tres dimensiones de estudio y 16 ítems: i) Crecimiento Deportivo– 6 ítems, ii) Barreras Materiales – 3 ítems y iii) Empoderamiento – 7 ítems; y un apartado final, que evaluaba las variables sociodemográficas. Se utilizó una escala Likert de 7 valores, siendo 1- Totalmente en desacuerdo y 7 – Totalmente de acuerdo (Anexo 3).

4.3.3. Procedimiento.

La recogida de datos tuvo lugar los días posteriores a la celebración de los XIX Juegos Panamericanos de Santiago de Chile, entre el mes de noviembre y diciembre del año 2023. En primer lugar, el grupo investigador se puso en contacto con el comité organizador para presentar el plan de estudio, antes de la celebración de los juegos, con

los objetivos a conseguir y los procedimientos. Una vez conseguida la aprobación de la Corporación Santiago 2023, se llevó a cabo un muestro por conveniencia y se envió, de manera telemática, el cuestionario a las delegaciones deportivas participantes de los juegos; quienes enviaron, el 17 de noviembre de 2023, el cuestionario a sus deportistas, entrenadores/as, personas en puestos de liderazgo y personas con otras funciones deportivas (prensa, servicio sanitario y staff). Se obtuvieron datos de un total de 24 delegaciones: Argentina, Aruba, Belice, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Estados Unidos, Granada, Guyana, Honduras, Islas Vírgenes Británicas, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, San Cristóbal y Nieves, y Venezuela. Finalmente, una vez recibido todos los cuestionarios, se procedió a realizar una filtración de datos; de un total de 1521 cuestionarios recibidos, 622 fueron eliminados por presentar respuestas incompletas, y 899 estaban aptos para poder ser analizados.

4.3.4. Análisis de datos.

El análisis de datos se llevó a cabo con el paquete estadístico SPSS v.26.0 (IBM, Armonk, NY, EEUU). En primer lugar, se calcularon resultados estadísticos descriptivos, con media y desviación típica, para variables cuantitativas como la edad; y también, se utilizaron frecuencias y porcentajes, para variables cualitativas como sexo y puesto deportivo, entre otras. En segundo lugar, para analizar los principales resultados estadísticos se realizaron los test ANOVA y t-test para variables cuantitativas, en función del número de grupos a comparar. Por último, se realizaron pruebas de significación estableciendo el nivel para $p \leq 0,05$

5. RESULTADOS

5. RESULTADOS

5.1. Resultados Estudio 1 - Revisión sistemática

5.1.1. Análisis de la calidad metodológica

La calidad metodológica de los estudios de los 43 artículos cualitativos evaluados en la investigación mostró que 35 artículos obtuvieron una puntuación alta de 15 puntos o más sobre un total de 21, consiguiendo un artículo la máxima puntuación de 20 puntos (Norman y Simpson, 2022). Ningún artículo obtuvo una puntuación inferior a 10 puntos. Por otro lado, según la calidad metodológica de los cinco estudios cuantitativos, todos obtuvieron una puntuación igual o superior a 15 puntos sobre 20 totales. Finalmente, e los 2 artículos con corte mixto mostraron un artículo con una puntuación de 26 puntos (Kamphoff, 2010) y otro con una puntuación de 16 puntos (Kitching et al., 2017) sobre un total de 34 (Anexo 4).

5.1.2. Alcance de la investigación

Un total de 50 estudios han evaluado los condicionantes de igualdad efectiva en el deporte femenino desde el año 2000 hasta la actualidad (Anexo 5). La Tabla 8 muestra la localización de los estudios. Europa fue el continente que presentó un mayor número de estudios (n=36), siendo Reino Unido (n=11) y España (n=10) los países con más artículos y número de autores. En segundo lugar, el continente americano obtuvo representación de Estados Unidos y Canadá, con cuatro estudios cada uno; también, en Asia, aparecieron publicaciones en dos países (Taiwán y Corea; n=1 cada uno). Por último, se encontraron Oceanía con tres publicaciones, y África con un único estudio.

Tabla 8. Localización estudios por país.

Continente	País	Estudios		Autores	
		N	%	N	%
Europa (10)	Reino Unido	11	22	28	20
	España	10	20	35	25
	Noruega	3	6	6	4
	Polonia	2	4	5	4
	Portugal	2	4	6	4
	Suiza	2	4	4	3
	Países Bajos	2	4	6	4
	Finlandia	1	2	4	3
	Suecia	2	4	4	3
	Turquía	1	2	2	1
América (2)	Estados Unidos	4	8	14	10
	Canadá	4	8	8	6
Asia (2)	Taiwán	1	2	3	2
	Corea	1	2	2	1
Oceanía (1)	Australia	3	6	11	8
África (1)	Sudáfrica	1	2	4	3
TOTAL		50		142	

Fuente: Elaboración propia.

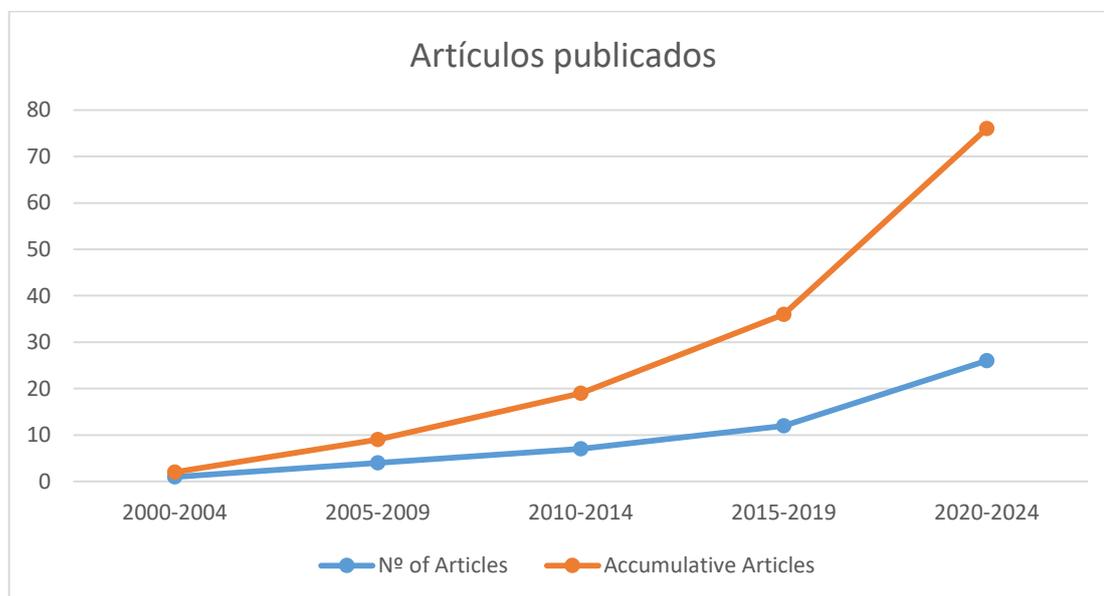


Figura 4. Frecuencia de publicación de estudios según año y acumulado. Fuente: Elaboración propia.

Los años de publicación de las investigaciones expuestos en la Figura 4, muestran que a partir del año 2015 la curva acumulada comenzó a crecer exponencialmente. Desde el año 2000 hasta el año 2015 solamente se expuso un total de 12 artículos publicados, en cambio, a partir de 2015 hasta mediados del año 2024 se encontraron un total de 38 artículos en materia; presentado el último grupo 2020-2024 un total de 26 artículos publicados. Los artículos se triplicaron estos últimos años, representando un 76% del total de estudios, a partir del año 2015, y un 52% a partir del año 2020. Los años con mayores publicaciones fueron 2020 (n=11), 2018 (n=6) y 2021 (n=4).

Las publicaciones se realizaron en revistas de 5 áreas diferentes (Tabla 9), destacando las publicaciones en revistas de Ciencias del Deporte (42%), seguido de revistas de Género (16%), Gestión (13%), Sociología (8% y Medicina (5%). Áreas con una publicación estaban relacionados con temáticas de turismo, psicología, medio ambiente, kinesiología, investigación y ocio.

Tabla 9. Revistas y ámbito de publicación de los estudios.

Area	Revistas	%	Artículos	%
Deporte	16	42	22	44
Género	6	16	9	18
Gestión	5	13	5	10
Sociología	3	8	5	10
Medicina	2	5	3	6
Otros	6	16	6	12
TOTAL	38		50	

Fuente: Elaboración propia.

5.1.3. Método de investigación y muestra.

La información detallada de la muestra y la metodología empleada en los estudios se muestran en la Tabla 10. La mayoría de los trabajos utilizaron una muestra focalizada en las deportistas (40%), seguidas de entrenadoras (20%), mujeres en puestos de liderazgo (10%) y árbitras (10%). Algunos estudios utilizaron una muestra variada, siendo la más utilizada deportistas, entrenadoras y administrativas/directivas (8%). En cuanto al deporte vivenciado por la muestra, la mayoría de los estudios analizaron deportes colectivos (n=21), muy seguido de los estudios que analizaron población de diferentes

modalidades deportivas (n=19), siendo los deportes individuales los menos analizados (n=10)

Tabla 10. Información sobre la muestra y el método.

Variable	N	%
Público objetivo		
<i>Un tipo de muestra</i>		
Deportista	20	40
Entrenadora	10	20
Administrativa/ Directiva	5	10
Árbitra	5	10
<i>Muestra variada</i>		
Deportista, entrenadora, administrativa/ directiva	4	8
Entrenadora y administrativa/ directiva	2	4
Entrenadora y árbitra	1	2
Deportista y entrenadora	1	2
Deportista y administrativa/ directiva	2	4
Deporte		
Individual	10	20
Colectivo	21	42
Mixto	19	38
Método		
Cualitativo	43	86
Cuantitativo	5	10
Mixto	2	4

Fuente: Elaboración propia.

El tamaño de la muestra absoluto recogido en los instrumentos de medida fue de 2493 personas, con mínimo de dos y un máximo de 576 personas. La mayoría de los estudios utilizaron una metodología cualitativa (86%), con una muestra total de 829 personas, con un mínimo de dos y un máximo de 95 individuos. La metodología cuantitativa (10%) y mixta (4%) fue empleada en menor medida, siendo la población total cuantitativa de 1425 individuos, con un mínimo de 152 y un máximo de 576 individuos; y el tamaño muestral mixto de 239 personas, con un mínimo de 112 y un máximo de 127 personas.

5.1.4. Bases teóricas.

Los artículos analizados en la revisión han utilizado un total de 22 teorías diferentes expuestas en la Tabla 11. La mayoría de los estudios (54%) no identificaron ninguna teoría. Las teorías más utilizadas fueron Teoría de la organización de género (Acker, 1992), la Teoría fundamentada (Strauss y Corbin, 2002) y la Teoría sobre el análisis del discurso

Foucaultiano (Foucault, 1978), apareciendo en dos estudios; las demás teorías solo aparecieron una vez (Anexo 6).

Tabla 11. Bases teóricas o modelos analizados en el estudio.

Fundamentación teórica	N	%
No específica teoría.	30	54
Teoría de la organización de género (Acker, 1992).	2	4
Teoría fundamentada (Strauss y Corbin, 2002)	2	4
Teoría sobre el análisis del discurso Foucaultiano (Foucault, 1978).	2	4
Teoría del interaccionismo simbólico (Blumer, 1986).	1	2
Teoría de la captación de realidad de las interacciones de los diferentes grupos y situaciones desiguales (Bourdieu, 1997).	1	2
Teoría del sistema ecológico (Bronfenbrenner, 1989).	1	2
Teoría de los factores intrapersonales, interpersonal y estructural (Crawford y Godbey, 1987).	1	2
Teoría de la comprensión de género como código cultura en contextos empíricos concretos (Haavind, 1994).	1	2
Teoría sobre el paradigma de las limitaciones/facilitadores (Jackson y Scott, 1999; Raymore, 2002).	1	2
Teoría organizativa de la reproducción homóloga (Knoppers, 1987).	1	2
Teoría sobre el modelo ecológico de barreras y apoyos de (LaVoi y Duvote, 2012).	1	2
Teorías conceptuales de justicia de género y dimensiones culturales y económicas en intervenciones transformadoras (Fraser, 1995, 2000, 2003, 2007)	1	2
Teoría de campo (Lewin, 1939).	1	2
Teoría de la visión construccionista social y postmodernista del género (Lorber 1997).	1	2
Teoría de género como una estructura social (Risman, 2004).	1	2
Teoría de los supuestos culturales subyacentes en una organización y análisis de la cultura (Schein, 2009).	1	2
Teoría sobre el modelo socioecológico (Stokols, 1996).	1	2
Teoría sobre el modelo de onda histórica causal (Woodside et al., 2007).	1	2
Teoría sobre interseccionalidad, microagresiones y microafirmaciones (Gearity y Metzger, 2017)	1	2
Teoría de la ética afirmativa y vida generativa (Braidotti, 2019)	1	2
Teoría sobre devolver lo activo al activismo (Braidotti, 2010)	1	2
Teoría de enfoque holístico (Wylleman y Rosier, 2016).	1	2

Fuente: Elaboración propia.

5.1.5. Dimensiones del estudio

La Tabla 12 muestra las dimensiones del estudio, una vez categorizadas las distintas variables de los trabajos seleccionados (Anexo 7). Se encontraron un gran número

de variables utilizadas por los autores en todos los estudios, siendo el total de 117 variables analizadas, que se agruparon por contenido en las cinco dimensiones expuestas. La Accesibilidad y el crecimiento (84%) y el Reconocimiento social (74%) fueron las dimensiones más asociadas a los condicionantes de una igualdad efectiva, con una gran representación en los estudios seleccionados. En tercer lugar, se encuentra la dimensión Conciliación de trabajo-Familia (38%), seguida del Empoderamiento (28%) y por último, las Barreras materiales (26%).

Tabla 12. Dimensiones del estudio.

Dimensiones	N	%
Accesibilidad y Crecimiento	42	84
Reconocimiento Social	37	74
Conciliación Trabajo-Familia	19	38
Empoderamiento	14	28
Barreras Materiales	13	26

Fuente: Elaboración propia.

5.2. Resultados Estudio 2 – Diseño y validación de cuestionario Condicionantes de Igualdad de Género Efectiva en el Deporte (CIGED)

5.2.1. Análisis de la validez del contenido por panel de expertos

El análisis de la validez de contenido del cuestionario se realizó con la opinión de un panel de personas expertas (n=8), sobre un total de 69 ítems divididos en las cinco dimensiones de estudio. Después de realizar el análisis de comprensión de cada ítem, se inició el procedimiento de selección final valorando la opinión del panel y las consideraciones del grupo coordinador. El panel de personas expertas realizó la siguiente valoración cualitativa (Tabla 13).

Tabla 13. Valoración cualitativa jueces expertos.

Juez/a	Valoración Cualitativa de las personas expertas
1	Eliminar ítem 17; 27; 32; 37; 45; 64. Unir 1 y 3; 2 y 4; 5 y 6.
2	Eliminar ítem 6; 7; 8; 15; 10; 21; 23; 24; 29; 30; 32; 34; 37; 44; 45; 46; 47; 48; 54. Reformular 1; 2; 3; 15; 36; 39; 42; 50; 51; 60.
3	Eliminar ítem 3; 4; 6; 13; 14; 17; 19; 21; 22; 23; 27; 32; 37; 43; 48; 57; 64; 65. Reformular 15; 18; 34; 39; 40; 45; 46; 48; 49; 54; 71; 76; 77; 79.
4	Eliminar ítem 17; 21. Reformular 5; 6; 10; 17; 19; 27; 29; 36. Unir 57 y 58
5	Eliminar ítem 6; 7; 14; 15; 17; 21; 22; 23; 34; 37; 38; 47; 57; 60; 61; 67. Reformular 4; 8; 15; 20; 22; 36, 37; 56.
6	Eliminar ítem 6; 7; 17; 21; 22; 38. Reformular 9; 10; 11; 12; 13; 14; 27; 28; 38; 55. Unir 31 y 32; 57 y 53, 61 y 62.
7	Eliminar ítem 3; 4; 13; 15; 21; 23; 27; 32; 34; 37; 38; 44; 48; 50; 51; 53; 64; 67. Unir 1 y 3; 2 y 4.
8	Eliminar ítem 6; 7; 17; 21; 32; 38. Reformular 4; 13; 37. Unir 5 y 6; 38 y 37.

Fuente: Elaboración propia.

En función a estos resultados, se unificaron los ítems 1 y 3; 2 y 4; 5 y 6; 10 y 11; 16 y 17; 45 y 46; 52 y 53; y 61 y 62. También, se modificó la redacción de los ítems 12, 18, 20, 24, 31, 36, 54, 55, 56, 63, 66, 69, 59, 55 y 56.

A continuación, se muestra en la Tabla 14 el análisis realizado de la V de Aiken, con los ítems que no fueron eliminados. Los 34 ítems seleccionados para una propuesta piloto del cuestionario obtuvieron una valoración media de la V de Aiken de 0,92 (IC95%: 0,83 – 0,96), sin encontrar ningún valor inferior a 0,8 puntos.

Tabla 14. Análisis de la validez de contenido por parte de los jueces expertos.

Ítem	V de Aiken	Límite 95
<i>Reconocimiento social</i>		
1. Me siento respetada y valorada por las personas directamente vinculadas a mi deporte.	0,91	(0,82 - 0,96)
2. Me siento respetada y valorada por las personas ajenas a mi deporte.	0,94	(0,86 - 0,98)
5. Considero que la sociedad me respeta y valora como jugadora/árbitra/entrenadora/directiva.	0,92	(0,84 - 0,96)
9. Tengo que esforzarme más para demostrar que soy válida para desarrollar mis funciones deportivas.	0,85	(0,75 - 0,92)
10. He vivenciado situaciones que me han hecho sentir socialmente infravalorada por otras personas.	0,90	(0,80 - 0,95)
12. Mi familia apoya y respeta mi carrera e involucramiento en el deporte.	0,95	(0,87 - 0,98)
<i>Barreras Materiales</i>		
16. Mi organización deportiva me provee del material suficiente y adecuado para llevar a cabo mis funciones deportivas.	0,89	(0,80 - 0,94)
18. Realizo mis funciones deportivas en unas instalaciones de buen nivel.	0,95	(0,88 - 0,98)

19. Tengo horarios favorables para ejercer mis labores deportivas.	0,91	(0,82 - 0,96)
20. Tengo facilidad para acceder a las instalaciones deportivas para desempeñar mis funciones en cualquier horario.	0,86	(0,76 - 0,92)
24. Tengo un costo económico elevado para transportarme a la instalación donde realizo mi función deportiva.	0,91	(0,82 - 0,96)
<i>Accesibilidad y crecimiento</i>		
25. He encontrado dificultades para iniciar mi carrera deportiva.	0,95	(0,87 - 0,98)
26. Mi entorno cercano me ha apoyado lo suficiente para iniciar mi carrera deportiva.	0,93	(0,85 - 0,97)
31. Puedo tomar libremente decisiones importantes en mi carrera deportiva.	0,92	(0,83 - 0,96)
33. He pensado en abandonar mi carrera deportiva.	0,97	(0,90 - 0,99)
35. Considero que es difícil ascender en mi carrera deportiva.	0,95	(0,88 - 0,98)
36. Tengo referentes masculinos/femeninos que me motivan a crecer dentro de mi carrera deportiva.	0,90	(0,81 - 0,95)
39. Estoy más cómoda cuando hay más mujeres dentro de mi carrera deportiva.	0,92	(0,83 - 0,96)
<i>Conciliación Trabajo-Familia</i>		
40. Puedo combinar fácilmente mi carrera deportiva con mi vida familiar.	0,95	(0,87 - 0,98)
41. Puedo combinar fácilmente mi carrera deportiva con mi trabajo/estudios.	0,95	(0,87 - 0,98)
42. El hecho de tener hijos interfiere o puede interferir en mi carrera deportiva.	0,96	(0,88 - 0,99)
46. He pensado/planeo abandonar mi labor deportiva para centrarme en mi vida familiar, laboral o académica.	0,96	(0,88 - 0,99)
49. Tengo que encontrar trabajos o programas académicos con horarios flexibles para ejercer mis labores deportivas.	0,96	(0,89 - 0,99)
52. Priorizo mi vida deportiva sobre mi vida familiar, laboral o académica.	0,93	(0,84 - 0,97)
54. Tengo que tener un trabajo para ser capaz de sustentar económicamente mi vida deportiva.	0,95	(0,88 - 0,98)
<i>Empoderamiento</i>		
55. Puedo superar por mi parte las situaciones adversas que se producen en mi carrera deportiva.	0,86	(0,76 - 0,92)
56. Puedo expresar mis sentimientos y opiniones independientemente de mi posición deportiva.	0,86	(0,76 - 0,92)
58. Tengo oportunidades para acceder a una posición de poder y liderazgo dentro de mi carrera deportiva.	0,91	(0,83 - 0,96)
59. Mi labor deportiva me hace sentir una persona satisfecha y optimista.	0,90	(0,80 - 0,95)
62. La superación de situaciones adversas en el deporte me ha ayudado a tener más confianza y autoestima.	0,90	(0,80 - 0,95)
63. Considero que con mi experiencia puedo ser importante para ayudar a otras personas a avanzar en su carrera deportiva.	0,89	(0,80 - 0,94)
66. Siento un mayor control sobre mi vida cuando hay más mujeres en mi ambiente deportivo.	0,89	(0,80 - 0,94)
68. Creo que mi rol en el deporte ayuda a reducir la desigualdad de género.	0,95	(0,88 - 0,98)

69. Ahora creo que tengo un mayor control sobre mi vida que al principio de mi práctica deportiva.	0,95	(0,87 - 0,98)
TOTAL	0,92	(0,83 – 0,96)

La escala tipo Likert fue la escala de valoración más adecuada escogida por los jueces expertos y el grupo coordinador del estudio, proponiendo finalmente, una escala Likert con 7 anclajes: 1 “totalmente en desacuerdo” y 7 “totalmente de acuerdo”.

Por último, una vez realizado el análisis de validez de contenido, se realizó la validez comprensión del cuestionario con un equipo amateur femenino de fútbol (n=20). Cada jugadora cumplimentó con una escala Likert de 10 valores la comprensión de cada ítem y dimensión, decidiéndose finalmente no realizar ninguna alteración de la propuesta final; de esta manera, se respetó la propuesta de cuestionario con cinco dimensiones y 34 ítems.

5.2.2. Resultados de validación Estudio Piloto 1

A continuación, se muestran los principales resultados de la validación del estudio, utilizando una muestra que agrupaba únicamente mujeres. El primer apartado muestra el análisis de las propiedades psicométricas de la escala, seguido del AFE, el AFC y por último, el análisis de la fiabilidad. Los resultados finales mostraron que la escala CIGED es válida pero no fiable para una muestra exclusiva de mujeres.

5.2.2.1. Análisis de las propiedades psicométricas de la escala

El análisis de las propiedades psicométricas del cuestionario se realizó teniendo en cuenta la correlación del ítem (r_{ix}), la media (M), la desviación estándar (SD), la asimetría (S) y la curtosis (K). Todos los ítems mostraron unas propiedades psicométricas favorables, sin embargo, la escala total no consiguió datos favorables de fiabilidad.

5.2.2.2. Análisis Factorial Exploratorio

La validez del constructo del cuestionario se realizó mediante el análisis estadístico MRFA, para cuatro factores, con una muestra total de 442 mujeres participantes y 34 ítems iniciales. En primer lugar, la medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de adecuación de muestreo presentó unos valores positivos cercanos a 1, con un 0,82 puntos y un Communality ratio de 0,99 puntos. Posteriormente, los resultados del test de Esfericidad de Bartlett fueron significativos con 6.650 (df = 595; p> 0,001). De esta manera, se pudo afirmar que los datos presentaban valores favorables para la realización de análisis factorial exploratorio.

Por otro lado, el análisis MRFA eliminó una dimensión de los cinco totales, y un total de 10 ítems, presentando la siguiente estructura: Factor 1. Reconocimiento social– 4 ítems; Factor 2. Barreras Materiales– 4 Ítems; Factor 3. Crecimiento Deportivo – 10 ítems; Factor 4. Empoderamiento – 6 ítems. La nueva dimensión creada – Crecimiento Deportivo – agrupó ítems vinculados con la *Accesibilidad y Crecimiento*, y *Conciliación Trabajo – Familia*.

Por último, el GH-Index obtuvieron unos datos favorables de 0,925 puntos. La varianza observada fue del 7,22% para el primer factor, un 7,66% para el segundo factor, un 8,65% para el tercer factor y un 9,06% para el último factor. En la Tabla 15 se expone el análisis del modelo factorial MRFA para la división de cuatro factores, con la estructura y carga de los factores, además de las comunalidades (Com):

Tabla 15. Análisis de la validez de contenido por parte de los jueces expertos.

Ítems	F1	F2	F3	F4	Com.
Factor 1 - Reconocimiento social					
1. Considero que la sociedad me respeta y valora como jugadora/árbitra/entrenadora/directiva.	0,56				0,81
2. Tengo que esforzarme más para demostrar que soy válida para desarrollar mis funciones deportivas. #	0,34				0,40
3. He vivenciado situaciones que me han hecho sentir socialmente infravalorada por otras personas. #	0,63				0,68
4. Estoy más cómoda cuando hay más mujeres dentro de mi carrera deportiva. #	0,61				0,76
Factor 2 - Barreras Materiales					
5. Tengo el material suficiente y adecuado para llevar a cabo mis funciones deportivas.		0,64			0,68
6. Realizo mis funciones deportivas en instalaciones de buen nivel.		0,80			0,80
7. Tengo horarios favorables para ejercer mis funciones deportivas.		0,78			0,85

8. Tengo facilidad para acceder a las instalaciones deportivas para desempeñar mis funciones en cualquier horario.	0,70	0,71
Factor 3 - Crecimiento Deportivo		
9. He encontrado dificultades para iniciar mi carrera deportiva. #	0,45	0,63
10. Puedo tomar libremente decisiones importantes en mi carrera deportiva.	0,37	0,66
11. He pensado en abandonar mi carrera deportiva. #	0,43	0,73
12. Considero que es difícil ascender en mi carrera deportiva. #	0,38	0,53
13. Puedo combinar fácilmente mi carrera deportiva con mi vida familiar.	0,57	0,84
14. Puedo combinar fácilmente mi carrera deportiva con mi trabajo/estudios.	0,59	0,79
15. El hecho de tener hijos interfiere o puede interferir en mi carrera deportiva. #	0,35	0,41
16. He pensado/planeo abandonar mi labor deportiva para centrarme en mi vida familiar, laboral o académica. #	0,54	0,66
17. Tengo que encontrar trabajos o programas académicos con horarios flexibles para ejercer mis labores deportivas. #	0,62	0,72
18. Tengo que tener un trabajo para ser capaz de sustentar económicamente mi vida deportiva. #	0,43	0,65
Factor 4 - Empoderamiento		
19. Puedo superar por mi parte las situaciones adversas que se producen en mi carrera deportiva.	0,31	0,55
20. Mi labor deportiva me hace sentir una persona satisfecha y optimista.	0,72	0,79
21. La superación de situaciones adversas en el deporte me ha ayudado a tener más confianza y autoestima.	0,67	0,70
22. Considero que con mi experiencia puedo ser importante para ayudar a otras personas a avanzar en su carrera deportiva.	0,66	0,67
23. Creo que mi rol en el deporte ayuda a reducir la desigualdad de género.	0,46	0,51
24. Ahora creo que tengo un mayor control sobre mi vida que al principio de mi práctica deportiva.	0,42	0,58

#: Ítems inversos

5.2.2.3. Análisis Factorial Confirmatorio

El Análisis Factorial Confirmatorio realizado posteriormente representó la siguiente estructura, donde se presentan los principales resultados: error estimado (EE), intervalo de

confianza al 95%, las estadísticas de la prueba (Z; p) y el estimador estandarizado (Est) (Tabla 16):

Tabla 16. Análisis de la carga de los factores.

Ítems	EE	Intervalo de confianza		Z	p	Est.
		95%				
		Inf.	Sup.			
Factor 1 - RS						
RS1. Demostrar validez. #	0,09	0,61	0,97	8,53	0,001	0,46
RS2. Infravaloración por personas vinculadas. #	0,11	1,49	1,93	15,12	0,001	0,80
RS3. Infravaloración por personas ajenas. #	0,10	1,14	1,54	13,03	0,001	0,67
Factor 2 – BM						
BM1. Material suficiente y adecuado.	0,08	1,09	1,39	15,79	0,001	0,72
BM2. Instalaciones de buen nivel.	0,08	1,20	1,51	17,15	0,001	0,78
BM3. Horarios flexibles.	0,09	1,21	1,56	15,83	0,001	0,73
BM4. Flexibilidad de acceso a las instalaciones	0,10	1,11	1,50	13,15	0,001	0,63
Factor 3 – ACD						
ACD1. Dificultad en inicio. #	0,12	0,99	1,44	10,54	0,001	0,58
ACD2. Dificultad en ascender. #	0,10	0,52	0,91	7,30	0,001	0,42
ACD3. Influencia de hijos/as. #	0,10	0,66	1,07	8,29	0,001	0,47
ACD4. Pensamiento de abandonar. #	0,13	0,85	1,35	8,54	0,001	0,50
Factor 4 - EM						
EM1. Superación de situaciones adversas.	0,07	0,47	0,75	8,38	0,001	0,43
EM2. Satisfacción y optimismo personal.	0,06	0,90	1,15	15,79	0,001	0,83
EM3. Aumento de confianza y autoestima.	0,05	0,58	0,80	12,68	0,001	0,65
EM4. Ayudar a otras personas.	0,07	0,63	0,90	10,97	0,001	0,57

#: Ítems inversos

Se eliminaron un total de 9 ítems, con la finalidad de obtener resultados favorables en el AFC. Las siguientes tablas muestran la prueba para un ajuste exacto (Tabla 17) y las medidas de ajuste (Tabla 18):

Tabla 17. Prueba Para un Ajuste Exacto.

χ^2	gl	p
205	84	< .001

Tabla 18. Medidas de Ajuste.

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% del RMSEA	
				Inferior	Superior
0.92	0.90	0.05	0.06	0.05	0.07

Por último, en relación a la fiabilidad del constructo, no se obtuvieron datos positivos que afirmaran la fiabilidad del instrumento, utilizando una muestra solo con mujeres. En la siguiente Tabla 19, se exponen los resultados desfavorables referentes a Alfa de Cronbach (α -C), la fiabilidad compuesta (FC) y la varianza media extraída (AVE) de los factores de la escala.

Tabla 19. Alfa de Cronbach, la fiabilidad compuesta y la varianza media extraída.

Factores	α-C	FC	AVE
Factor RS	0,67	0,69	0,43
Factor BM	0,80	0,81	0,51
Factor ACD	0,56	0,56	0,25
Factor EM	0,70	0,72	0,41

5.2.3. Resultados de validación Estudio Piloto 2

A continuación, se muestran los principales resultados de la validación del estudio, utilizando una muestra que agrupaba mujeres y hombres. En primer lugar, se muestra el análisis de las propiedades psicométricas de la escala, seguido del Análisis Factorial Exploratorio, el Análisis Factorial Confirmatorio y por último, el análisis específico de la fiabilidad. Los resultados finales mostraron que la escala CIGED es válida y fiable para una muestra de mujeres y hombres.

5.2.3.1. Análisis de las propiedades psicométricas de la escala

La realización del análisis de las propiedades psicométricas de la escala (Tabla 20) se desarrolló en función de los siguientes aspectos: i) Correlación del ítem con los otros ítems del factor; ii) Media (M); iii) Desviación Estándar (SD); iv) Varianza (σ^2); v) Alfa de Cronbach (α -C) si se elimina el ítem; vi) Asimetría (S); y vii) Curtosis (K).

Tabla 20. Propiedades psicométricas de la escala.

Ítem	Correlación	M	SD	σ^2	α -C si se elimina	S	K
AC1	0,621	3,54	1,9	3,61	0,473	0,342	-0,968
AC2	0,583	3,45	1,9	3,56	0,523	0,391	-0,887
AC3	0,366	3,38	2,1	4,43	0,800	0,404	-1,19
CTF1	0,544	2,96	2,1	4,61	0,593	0,767	-0,779
CTF2	0,556	2,96	2,1	4,26	0,582	0,763	-0,691
CTF3	0,480	4,11	2,3	5,27	0,677	0,004	-1,51
BM1	0,688	5,35	1,8	3,09	0,724	-0,942	-0,067
BM2	0,645	5,46	1,7	2,76	0,769	-0,988	0,150
BM3	0,675	5,08	1,9	3,77	0,742	-0,765	-0,601
EM1	0,571	5,86	1,3	1,69	0,846	-1,26	1,68
EM2	0,701	6,04	1,2	1,35	0,829	-1,37	2,02
EM3	0,722	6,23	1,1	1,19	0,828	-1,69	3,33
EM4	0,706	6,29	1,1	1,10	0,831	-1,69	2,97
EM5	0,473	5,74	1,6	2,66	0,869	-1,36	1,18
EM6	0,680	5,89	1,4	1,83	0,830	-1,45	2,02
EM7	0,634	5,88	1,4	1,93	0,837	-1,32	1,23

Todos los ítems mostraron resultados adecuados para las variables presentadas de las propiedades psicométricas de la escala; además, la escala total consiguió datos favorables de fiabilidad.

5.2.3.2. Análisis Factorial Exploratorio

El análisis estadístico utilizado para examinar la validez del constructo fue ULS, con una muestra total de 899 personas que desarrollaban sus funciones en el deporte de alto rendimiento. En primer lugar, la adecuación del muestro reflejaron valores positivos, cercanos a 1, con una medida KMO de 0,87 puntos y un Commuality ratio de 0,99 puntos. También, se encontraron resultados significativos y favorables en la prueba de Esfericidad de Bartlett, con X^2 7.524 (gl= 253; $p > 0,001$). De esta manera, se pudo afirmar que los datos recogidos eran adecuados para poder llevar a cabo el AFE.

Una vez realizado en análisis factorial ULS, con el cuestionario de 34 ítems y cinco dimensiones, se estableció que el análisis más adecuado era para un total tres factores y

22 ítems. Dentro del primer factor se agruparon ítems de las dimensiones AC, CTF y BM, en el segundo factor se respetaron cuatro ítems de BM y en el último, se relacionaron dos ítems de RS con EM. En consonancia, se procedió a realizar una subdivisión del primer factor, aplicando la técnica ULS para la división de dos grupos del primer factor, que se mostró adecuada. La distribución final asignada es la siguiente: Factor 1. Crecimiento deportivo – 9 ítems (1.A. Accesibilidad y Crecimiento – 5 ítems; 1.B. Conciliación Trabajo-Familia – 4 ítems); Factor 2. Barreras Materiales – 4 ítems; y Factor 3 – Empoderamiento – 9 ítems.

Por otro lado, el cálculo del GH-Index fue 0,898 puntos para el primer factor, seguido de 0,838 para el segundo factor y 0,867 para el último factor. Estos resultados sugieren una variable latente bien definida ($>0,80$), lo que permite asegurar una buena replicabilidad de la escala y dimensiones en otras posibles investigaciones (Ferrando y Lorenzo-Selva, 2018). Finalmente, la varianza observada del total de los ítems del cuestionario, asignados a cada factor, reflejó un 13% de la varianza para el primer factor, un 17,3% para el segundo y un 11,5% para el tercero; de este modo, el porcentaje total acumulado de la varianza fue del 41,8%.

A continuación, en la Tabla 21 se expone el análisis del modelo factorial ULS con la estructura factorial, las cargas factoriales y las comunalidades (com):

Tabla 21. Análisis factorial Exploratorio con el modelo ULS.

Ítems	F1	F2	F3	F4	Com
Factor 1 - Crecimiento Deportivo (CD)					
Factor 1.A. Crecimiento Deportivo – Accesibilidad y Crecimiento (CD-AC)					
1. Tengo que esforzarme más para demostrar que soy válido(a) para desarrollar mis funciones deportivas. #	0,33				0,12
2. He vivenciado situaciones en el deporte que me han hecho sentir socialmente subvalorado(a) por otras personas. #	0,42				0,18
3. Tengo un costo económico elevado para transportarme a las instalaciones donde cumplo mi función deportiva. #	0,48				0,25
4. He encontrado dificultades para iniciar mi carrera deportiva. #	0,69				0,50
5. Considero que es difícil ascender en mi carrera deportiva. #	0,69				0,49
Factor 1.B. Crecimiento Deportivo – Conciliación Trabajo-Familia (CD-CTF).					
6. Considero que el hecho de tener hijos interfiere o puede interferir en mi carrera deportiva. #	0,49				0,23

7. Tengo que encontrar trabajos o programas académicos con horarios flexibles para ejercer mis funciones deportivas. #	0,57	0,34
8. He pensado/planeo abandonar mi labor deportiva para centrarme en mi vida familiar, laboral o académica. #	0,70	0,50
9. Tengo que tener un trabajo para ser capaz de sustentar económicamente mi vida deportiva. #	0,54	0,33
Factor 2 - Barreras Materiales (BM)		
10. Tengo el material suficiente y adecuado para llevar a cabo mis funciones deportivas.	0,76	0,76
11. Realizo mis funciones deportivas en instalaciones de buen nivel.	0,83	0,83
12. Tengo horarios favorables para ejercer mis funciones deportivas.	0,68	0,68
13. Tengo facilidad para acceder a las instalaciones deportivas para desempeñar mis funciones en cualquier horario.	0,79	0,79
Factor 3 – Empoderamiento (EM)		
14. Mi familia apoya y respeta mi carrera e involucramiento en el deporte.	0,34	0,17
15. Mi entorno cercano me ha apoyado lo suficiente para iniciar mi carrera deportiva.	0,32	0,21
16. Puedo superar por mi parte las situaciones adversas que se producen en mi carrera deportiva.	0,63	0,42
17. Mi labor deportiva me hace sentir una persona satisfecha y optimista.	0,76	0,63
18. La superación de situaciones adversas en el deporte me ha ayudado a tener más confianza y autoestima.	0,82	0,66
19. Considero que con mi experiencia puedo ser importante para ayudar a otras personas a avanzar en su carrera deportiva.	0,81	0,63
20. Creo que mi rol en el deporte ayuda a reducir la desigualdad de género.	0,52	0,27
21. Ahora creo que tengo un mayor control sobre mi vida que al principio de mi práctica deportiva.	0,71	0,52
22. Tengo oportunidades para acceder a una posición de poder y liderazgo dentro de mi carrera deportiva.	0,68	0,49

#: Ítems inversos

5.2.3.3. Análisis Factorial Confirmatorio

Una vez realizado el AFE, se procedió a realizar el AFC, con la propuesta de tres dimensiones y 22 ítems. En la siguiente Tabla 22, se manifiestan los principales resultados del AFC según el error estimado (EE), el intervalo de confianza al 95%, las estadísticas de la prueba (Z; p) y el estimador estandarizado (Est):

Tabla 22. Análisis Factorial Confirmatorio de la escala.

Ítems	EE	Intervalo de confianza 95%		Z	p	Est
		Inf.	Sup.			
Factor 1 - CD						
CD – AC						
CD-AC1. Dificultades en el inicio. #	0,06	1,43	1,67	25,8	0,001	0,81
CD-AC2. Dificultad para ascender. #	0,06	1,40	1,64	25,6	0,001	0,81
CD-AC3. Costo económico elevado. #	0,07	0,78	1,07	12,5	0,001	0,44
CD – CTF						
CD-CTF1. Necesidad de otro trabajo. #	0,09	1,42	1,76	18,4	0,001	0,74
CD-CTF2. Horarios flexibles. #	0,08	1,15	1,44	17,2	0,001	0,63
CD-CTF3. Abandono vida deportiva. #	0,10	1,53	1,91	17,8	0,001	0,75
Factor 2 - BM						
BM1. Instalaciones buen nivel.	0,05	1,27	1,49	25,8	0,001	0,79
BM2. Horarios favorables.	0,05	1,15	1,36	25,2	0,001	0,78
BM3. Flexibilidad de acceso a las instalaciones.	0,06	1,39	1,63	26,5	0,001	0,81
Factor 3 - EM						
EM1. Superación de situaciones adversas.	0,04	0,75	0,90	20,8	0,001	0,65
EM2. Satisfacción y optimismo personal.	0,03	0,84	0,97	26,7	0,001	0,78
EM3. Aumento de confianza y autoestima.	0,03	0,83	0,96	28,8	0,001	0,82
EM4. Ayudar a otras personas.	0,03	0,75	0,87	26,2	0,001	0,77
EM5. Reducir Desigualdad de género	0,05	0,70	1,91	15,0	0,001	0,50
EM6. Mayor control sobre mi vida.	0,04	0,89	1,05	23,6	0,001	0,71
EM7. Futuro puesto liderazgo.	0,04	0,85	1,02	21,7	0,001	0,67

#: Ítems inversos

Los resultados finales detallaron un cuestionario final válido para tres dimensiones y 16 ítems: Crecimiento deportivo – 6 ítems (1.A. Accesibilidad y Crecimiento – 3 ítems; 1.B. Conciliación Trabajo-Familia – 3 ítems); Factor 2. Barreras Materiales – 3 ítems; y Factor 3. Empoderamiento – 7 ítems. De esta manera, se eliminaron un total de seis ítems, con la finalidad de obtener resultados favorables en el AFC, especialmente en fiabilidad y varianza; tres ítems pertenencia a CD, un ítem a BM y dos ítems a EM. Los dos ítems eliminados en el tercer factor, eran los únicos que estaban vinculados con la dimensión inicial de Reconocimiento Social, que fueron agrupados en el AFE a la dimensión de Empoderamiento. Este modelo final presentó adecuados valores de la prueba para un ajuste exacto (Tabla 23) y para las medidas de ajuste (Tabla 24).

Tabla 23. Prueba Para un Ajuste Exacto.

χ^2	gl	p
450	97	< .001

Nota. χ^2 = Chi-cuadrado; Gl= grados de libertad; p= significación.

Tabla 24. Medidas de Ajuste.

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% del RMSEA	
				Inferior	Superior
0.94	0.92	0.05	0.06	0.06	0.07

Nota. CFI= Índice de ajuste comparativo; TLI= Tucker-Lewis Index; SRMR= Residuo cuadrático medio; RMSEA= Error cuadrático de Aproximación; IC = Intervalo de confianza.

A continuación, para medir la fiabilidad del constructo, se expone en la Tabla 25 las medidas de las cargas factoriales (λ) y carga factorial al cuadrado (R^2) de los ítems; también el Alfa de Cronbach (α -C), McDonald's Omega (ω), la fiabilidad compuesta (FC) y la varianza media extraída (AVE) de los factores de la escala.

Tabla 25. Fiabilidad de la escala.

Ítems	λ	R2	α -C	ω	FC	AVE
Factor 1			0,79	0,79	0,85	0,50
Factor 1A			0,70	0,74	0,74	0,50
1	0,81	0,66				
2	0,81	0,66				
3	0,44	0,19				
Factor 1B			0,71	0,71	0,75	0,50
4	0,74	0,55				
5	0,63	0,40				
6	0,75	0,56				
Factor 2			0,81	0,82	0,84	0,63
7	0,79	0,62				
8	0,78	0,61				
9	0,81	0,66				
Factor 3			0,86	0,8	0,87	0,50
10	0,65	0,42				
11	0,78	0,61				
12	0,82	0,67				
13	0,77	0,59				
14	0,50	0,25				
15	0,71	0,50				
16	0,67	0,45				

Por último, en el análisis de la validez discriminante (Tabla 26) se comparó los datos resultantes de la correlación de Pearson entre dimensiones, con la raíz cuadrada del AVE, siendo mayor en todos los factores. De esta manera, se puede determinar que la escala agrupa dimensiones relacionadas entre sí (convergentes) y que, a su vez, cada una evalúa una materia diferente (divergente).

Tabla 26. Correlaciones entre factores del cuestionario y raíz cuadrada de AVE.

Factores	F1- CD	F2 - BM	F3 – EM
Factor 1 – CD	0,71		
Factor 2 – BM	0,23***	0,79	
Factor 3 – EM	-0,01	0,30***	0,71

Nota. *** Correlaciones muy significativas para $p < 0,001$

5.3. Resultados Estudio 3 – Análisis de la Igualdad de Género Efectiva en los juegos Panamericanos: Un estudio de perspectiva de género

En este apartado se desarrollan los principales resultados del estudio realizado en los Juegos Panamericanos de Santiago de Chile, en 2023: i) resultados generales de las dimensiones y los ítems del cuestionario; ii) resultados comparativos de las dimensiones según el sexo de las personas participantes; iii) principales resultados según la función deportiva desarrollada (deportista, entrenador/a y dirigente); iv) resultados obtenidos de la comparativa entre la población de Global Norte y Global Sur; y v) Comparativa de la remuneración económica recibida según sexo y puesto deportivo desempeñado.

5.3.1. Resultados medios de las dimensiones de estudio.

Los resultados comparativos entre las dimensiones e ítems del estudio se encuentran en la Tabla 27. En primer lugar, la dimensión CD fue la que obtuvo una menor puntuación entre todas ($3,40 \pm 1,4$), teniendo en cuenta que todos los ítems que la conforman son de carácter inverso. Dentro de esta dimensión, los ítems peores valorados se asociaron con la sub-dimensión CD-CTF, especialmente con la obligación de encontrar otro trabajo y la presencia de un carácter flexible, con una media para ambos ítems de $2,96 \pm 2,1$). De igual manera, el ítems con mejor puntuación se encuentra dentro de esta sub-dimensión, siendo “He pensado/planeo abandonar mi labor deportiva para centrarme en mi vida familiar, laboral o académica” ($4,11 \pm 2,3$). La otra sub-dimensión, CD-AC, presenta resultados parecidos para los tres ítems, con una media entre 3,38 y 5,54 puntos.

Por otro lado, la dimensión de BM presento resultados favorables $5,30 \pm 1,5$ puntos. El ítem basado en la existencia de horarios favorables para ejercer las funciones deportivas es el mejor valorado ($5,46 \pm 1,7$), sin embargo, la libre accesibilidad a las instalaciones deportivas, en cualquier horario, es el peor puntuado ($5,08 \pm 1,9$). Finalmente, el EM fue la única dimensión que consiguió resultados cercanos a seis puntos ($5,99 \pm 0,9$). El ítem con mayor valoración está relacionado con el poder ayudar a otras personas a avanzar en su carrera deportiva ($6,29 \pm 1,1$) y el aumento de confianza y autoestima personal ($6,23 \pm 1,1$). Contrariamente, el ítem más bajo, con una media de $5,74 \pm 1,6$ puntos, fue “Creo que mi rol en el deporte ayuda a reducir la desigualdad de género”.

Tabla 27. Comparativa de resultados entre dimensiones.

Dimensiones	M(DT)
Crecimiento Deportivo (CD) #	3,40(1,4)
<i>CD-CTF. Crecimiento Deportivo – Accesibilidad y Crecimiento</i>	
CD-AC1. He encontrado dificultades para iniciar mi carrera deportiva. #	3,54(1,9)
CD-AC2. Considero que es difícil ascender en mi carrera deportiva. #	3,45(1,9)
CD-AC3. Tengo un costo económico elevado para transportarme a la instalación donde realizo mi función deportiva. #	3,38(2,1)
<i>CD-CTF. Crecimiento Deportivo – Conciliación Trabajo-Familia</i>	
CD-CTF1. Tengo que tener un trabajo para ser capaz de sustentar económicamente mi vida deportiva. #	2,96(2,1)
CD-CTF2. Tengo que encontrar trabajos o programas académicos con horarios flexibles para ejercer mis funciones deportivas. #	2,96(2,1)
CD-CTF3. He pensado/planeo abandonar mi labor deportiva para centrarme en mi vida familiar, laboral o académica. #	4,11(2,3)
Barreras Materiales (BM)	5,30(1,5)
BM1. Realizo mis funciones deportivas en instalaciones de buen nivel.	5,35(1,8)
BM2. Tengo horarios favorables para ejercer mis funciones deportivas.	5,46(1,7)
BM3. Tengo facilidad para acceder a las instalaciones deportivas para desempeñar mis funciones en cualquier horario.	5,08(1,9)
Empoderamiento (EM)	5,99(0,9)

EM1. Puedo superar por mi parte las situaciones adversas que se producen en mi carrera deportiva.	5,86(1,3)
EM2. Mi labor deportiva me hace sentir una persona satisfecha y optimista.	6,04(1,2)
EM3. La superación de situaciones adversas en el deporte me ha ayudado a tener más confianza y autoestima.	6,23(1,1)
EM4. Considero que con mi experiencia puedo ser importante para ayudar a otras personas a avanzar en su carrera deportiva.	6,29(1,1)
EM5. Creo que mi rol en el deporte ayuda a reducir la desigualdad de género.	5,74(1,6)
EM6. Ahora creo que tengo un mayor control sobre mi vida que al principio de mi práctica deportiva.	5,89(1,4)
EM7. Tengo oportunidades para acceder a una posición de poder y liderazgo dentro de mi carrera deportiva.	5,88(1,4)

Nota: # Variables inversas.

5.3.2. Resultados dimensiones según sexo.

La Tabla 28 manifiesta los principales resultados de las dimensiones según el sexo de las personas participantes. La comparativa entre las dimensiones del estudio mostró que CD fue la que obtuvo valores inferiores para ambos sexos, siendo ligeramente superior para las mujeres (Hombres-H $3,40 \pm 1,5$; Mujeres-M $3,41 \pm 1,4$). Las siguientes dos dimensiones reflejaron valores más positivos en los hombres, BM (H $5,37 \pm 1,5$; M $5,17 \pm 1,6$) y EM, con la máxima puntuación (H $6,04 \pm 1,0$; M $5,91 \pm 0,9$).

La dimensión CD mostró valores similares entre hombres y mujeres. En la primera sub-dimensión (CD-AC), los hombres presentaron puntuaciones más bajas en todos los ítems, vinculados a las dificultades encontradas para iniciar la carrera deportiva, la dificultad percibida para ascender y el costo económico de transporte experimentado hasta la instalación deportiva. Por otro lado, en la sub-dimensión CD-CTF, los hombres manifestaron en mayor medida que tienen que encontrar un trabajo para sustentar su vida deportiva ($2,93 \pm 2,1$), pero las mujeres reflejaron la necesidad de encontrar esa flexibilidad dentro de los trabajos ($2,82 \pm 2,0$); también, las mujeres han considerado en mayor medida abandonar su vida deportiva para centrarse en su vida familiar, laboral o académica ($4,02 \pm 2,3$).

En relación con la dimensión BM, las mujeres presentaron valores inferiores en todos los ítems, siendo el menos valorado la flexibilidad de acceso a las instalaciones ($4,95 \pm 2,0$), seguido de la existencia de instalaciones de buen nivel ($5,23 \pm 1,8$). El ítem

“Tengo horarios favorables para ejercer mis funciones deportivas” fue el mejor puntuado para ambos sexos (H 5,52±1,7; M 5,35±1,6).

Tabla 28. Resultados de las dimensiones según sexo.

Ítems	Sexo		Sig.
	Hombre (n=549)	Mujer (n=350)	
	M(DT)		
CD #	3,40(1,5)	3,41(1,4)	0,943
CD – AC			
CD-AC1. Dificultades en el inicio. #	3,50(1,9)	3,60(1,9)	0,463
CD-AC2. Dificultad para ascender. #	3,43(1,9)	3,49(1,9)	0,646
CD-AC3. Costo económico elevado. #	3,32(2,1)	3,48(2,1)	0,265
CD – CTF			
CD-CTF1. Necesidad de otro trabajo. #	2,93(2,1)	3,03(2,2)	0,495
CD-CTF2. Horarios flexibles. #	3,05(2,1)	2,82(2,0)	0,103
CD-CTF3. Abandono vida deportiva. #	4,16(2,3)	4,02(2,3)	0,366
BM	5,37(1,5)	5,17(1,6)	0,056
BM1. Instalaciones buen nivel.	5,43(1,7)	5,23(1,8)	0,084
BM2. Horarios favorables.	5,52(1,7)	5,35(1,6)	0,131
BM3. Flexibilidad de acceso a las instalaciones.	5,17(1,9)	4,95(2,0)	0,098
EM	6,04(1,0)	5,91(0,9)	0,050*
EM1. Superación de situaciones adversas.	5,93(1,3)	5,74(1,2)	0,029*
EM2. Satisfacción y optimismo personal.	6,12(1,2)	5,92(1,2)	0,010*
EM3. Aumento de confianza y autoestima.	6,33(1,0)	6,06(1,2)	0,001*
EM4. Ayudar a otras personas.	6,35(1,0)	6,20(1,1)	0,031*
EM5. Reducir Desigualdad de género	5,61(1,7)	5,95(1,4)	0,003*
EM6. Mayor control sobre mi vida.	5,92(1,4)	5,83(1,3)	0,339
EM7. Futuro puesto liderazgo.	6,00(1,3)	5,69(1,5)	0,001*

Nota: *p ≤ 0,05; # Variables con resultados inversos.

La dimensión de EM consiguió valores positivos para ambos sexos, con una puntuación entre cinco y seis puntos; siendo “Considero que mi experiencia puede ser importante para ayudar a otras personas a avanzar en su carrera deportiva” (H 6,35±1,0; M 6,20±1,1) el mejor puntuado. No obstante, realizando una comparativa entre sexos, los hombres puntuaron mejor seis de los siete ítems totales de la dimensión. El grupo de mujeres únicamente consiguió puntuaciones más elevadas en la contribución para reducir la desigualdad de género en el deporte (5,95±1,4). En base a los ítems menos valorados, los hombres presentaron una puntuación menor en la contribución a la igualdad de género (5,61±1,7); y las mujeres, en las oportunidades de acceder a un puesto de liderazgo (5,69±1,5).

Por último, según a los resultados significativos entre grupos, únicamente se encontraron diferencias significativas en la dimensión de EM ($p=0,050$) y una tendencia a la significación en BM ($p=0,056$). Dentro de la dimensión de EM, seis de siete ítems mostraron diferencias significativas para $p \leq 0,05$. Los tres ítems más significativos estuvieron relacionados con las oportunidades de acceso a un puesto de liderazgo ($p=0,001$), el aumento de confianza y autoestima al superar situaciones adversas ($p=0,001$) y la reducción de la desigualdad de género ($p=0,003$).

5.3.3. Resultados dimensiones según función deportiva y sexo.

La Tabla 29 manifiesta la comparativa de las dimensiones en función de la principal función deportiva y el sexo de las personas. A rasgos genéricos, se puede observar que la dimensión que manifestó mayores dificultades en todos los grupos fue CD, especialmente CD-CTF. Seguidamente, BM obtuvo valores cercanos y superiores a cinco puntos, mientras que EM reflejó los valores máximos, cercanos a seis puntos.

5.3.3.1. Comparativa entre deportistas

La comparativa de las dimensiones entre deportistas muestra que las mujeres obtuvieron mejores resultados en CD (H $2,91 \pm 1,3$; M $3,06 \pm 1,4$), sin embargo, los hombres obtuvieron mejores puntuaciones en BM (H $4,97 \pm 1,2$; M $4,87 \pm 1,2$) y EM (H $5,90 \pm 0,9$; M $6,00 \pm 0,8$).

En la primera dimensión, las mujeres obtuvieron valores superiores que los hombres en todos los ítems menos en “Tengo que encontrar trabajos o programas académicos con horarios flexibles para ejercer mis labores deportivas”, con una media de $2,32 \pm 1,9$. Este ítem fue el que obtuvo una peor puntuación, para ambos grupos, en toda la dimensión; contrariamente, el ítem mejor valorado fue la posibilidad del abandono de la vida deportiva, tanto para hombres como mujeres (H $3,55 \pm 2,3$; M $3,63 \pm 2,3$).

La siguiente dimensión, BM, reflejó mejores puntuaciones para los hombres en los ítems asociados con la calidad de instalaciones deportivas ($5,19 \pm 1,9$) y flexibilidad de acceso a las instalaciones ($4,65 \pm 2,1$). Finalmente, los hombres valoraron mejor casi todas

las dimensiones de EM, menos el ítem “puedo superar por mi parte las situaciones adversas que se producen en mi carrera deportiva”, que presentó resultados similares (H $5,78\pm 1,4$; M $5,79\pm 1,2$); y la contribución a reducir la desigualdad de género existente, con casi un punto de diferencia (H $4,98\pm 1,9$; M $5,80\pm 1,4$). El ítem que obtuvo una mejor puntuación en los hombres fue el aumento de confianza y autoestima, con una media de $6,33\pm 0,9$ puntos, mientras que para las mujeres fue la capacidad de ayudar a otras personas, con $6,25\pm 1,0$ valores.

En función a la significación, no se encontraron diferencias significativas entre las dimensiones, no obstante, los ítems dentro de EM referidos al aumento de confianza y autoestima y la reducción de la desigualdad de género mostraron valores significativos para $p \leq 0,05$.

5.3.3.2. Comparativa entre entrenadores y entrenadoras

Los resultados asociados con la primera dimensión de CD manifestaron una media ligeramente superior en hombres que en mujeres (H $3,51\pm 1,4$; M $3,48\pm 1,6$). Esta media también fue superior en BM (H $5,35\pm 1,3$; M $5,30\pm 1,3$), sin embargo, las entrenadoras presentaron un mayor empoderamiento (H $6,18\pm 0,9$; M $6,34\pm 0,6$).

En primer lugar, las entrenadoras tuvieron mayores dificultades para iniciar su carrera deportiva ($3,33\pm 1,9$) y percibieron mayores dificultades para ascender ($3,31\pm 1,9$). También, puntuaron ligeramente inferior en abandonar su vida deportiva para centrarse en su vida familiar, laboral o académica ($4,28\pm 2,3$). El ítem peor valorado por hombres y mujeres fue la necesidad de encontrar otro trabajo para sustentar su vida deportiva (H $2,91\pm 2,2$; M $3,00\pm 2,3$).

En la dimensión de BM, los hombres presentaban mejores condiciones que las mujeres en la calidad de las instalaciones ($5,27\pm 1,8$) y la presencia de horarios favorables ($5,62\pm 1,6$). Por último, las mujeres obtuvieron mejores puntuaciones en todos los ítems de empoderamiento, especialmente en la capacidad de ayudar a otras personas ($6,72\pm 0,6$). El ítem peor valorado por ambos grupos fue la superación de situaciones adversas, con una media de $5,97\pm 1,3$ puntos para los hombres y $5,92\pm 1,0$ puntos para las mujeres.

Dentro de esta dimensión, se encontraron diferencias significativas en la capacidad de ayudar a otras personas ($p=0,015^*$) y la reducción de la desigualdad de género ($p=0,004^*$). No se encontraron diferencias significativas en las demás dimensiones.

Tabla 29. Comparativa de las dimensiones en función de la principal función deportiva y el sexo de las personas.

Dimensiones	Deportistas		Sig.	Entrenadores/as		Sig.	Puestos de dirección		Sig.
	Mujeres (n=197)	Hombres (n=192)		Mujeres (n=31)	Hombres (n=181)		Mujeres (n=53)	Hombres (n=78)	
CD #	3,06(1,4)	2,91(1,3)	0,067	3,48(1,6)	3,51(1,4)	0,389	3,86(1,3)	3,83(1,3)	0,488
CD – AC									
CD-AC1. Dificultades en el inicio. #	3,25(1,9)	3,02(1,7)	0,104	3,33(1,9)	3,62(1,8)	0,919	3,92(1,6)	3,90(1,9)	0,075
CD-AC2. Dificultad para ascender. #	3,29(1,9)	2,93(1,8)	0,561	3,31(1,9)	3,61(1,9)	0,773	3,60(1,5)	3,69(1,9)	0,027*
CD-AC3. Costo económico elevado. #	3,07(2,0)	2,85(2,0)	0,754	3,67(2,4)	3,41(2,0)	0,015*	3,89(1,9)	3,91(2,1)	0,556
CD – CTF									
CD-CTF1. Necesidad de otro trabajo. #	2,79(2,2)	2,73(2,1)	0,282	3,00(2,3)	2,91(2,2)	0,501	3,26(2,2)	3,51(1,9)	0,097
CD-CTF2. Horarios flexibles. #	2,32(1,9)	2,42(1,8)	0,561	3,31(2,3)	3,20(2,1)	0,374	3,74(1,8)	3,63(2,0)	0,322
CD-CTF3. Abandono vida deportiva. #	3,63(2,3)	3,55(2,3)	0,969	4,28(2,3)	4,33(2,3)	0,646	4,47(2,1)	4,62(2,1)	0,937
BM	4,87(1,2)	4,97(1,2)	0,481	5,30(1,3)	5,35(1,3)	0,676	5,65(1,0)	5,55(1,1)	0,688
BM1. Instalaciones buen nivel.	4,91(1,9)	5,19(1,9)	0,961	5,11(2,0)	5,27(1,8)	0,447	5,79(1,4)	5,67(1,5)	0,222
BM2. Horarios favorables.	5,18(1,7)	5,08(1,9)	0,111	5,58(1,5)	5,62(1,6)	0,589	5,64(1,4)	5,58(1,6)	0,252
BM3. Flexibilidad de acceso a las instalaciones.	4,53(2,1)	4,65(2,1)	0,563	5,21 (2,1)	5,17(1,9)	0,687	5,53(1,6)	5,41(1,7)	0,436
Empoderamiento	5,90(0,9)	6,00(0,8)	0,681	6,34(0,6)	6,18(0,9)	0,346	5,60(0,9)	6,01(1,0)	0,023*
EM1. Superación de situaciones adversas.	5,79(1,2)	5,78(1,4)	0,051	5,92(1,0)	5,97(1,3)	0,053	5,44(1,1)	5,90(1,0)	0,433
EM2. Satisfacción y optimismo personal.	5,91(1,1)	6,03(1,1)	0,947	6,26(1,0)	6,16(1,2)	0,065	5,64(1,2)	6,05(1,0)	0,117
EM3. Aumento de confianza y autoestima.	6,12(1,1)	6,33(0,9)	0,046*	6,41(0,9)	6,39(1,0)	0,632	5,72(1,2)	6,21(1,0)	0,099
EM4. Ayudar a otras personas.	6,25(1,0)	6,30(1,0)	0,600	6,72(0,6)	6,51(1,0)	0,015*	5,85(1,1)	6,21(1,0)	0,343
EM5. Reducir Desigualdad de género	5,80(1,4)	4,98(1,9)	0,001*	6,51(0,9)	5,99(1,6)	0,004*	5,85(1,4)	5,86(1,4)	0,944
EM6. Mayor control sobre mi vida.	5,77(1,3)	5,81(1,4)	0,943	6,31(1,0)	6,03(1,4)	0,102	5,47(1,4)	5,86(1,3)	0,340
EM7. Futuro puesto liderazgo.	5,64(1,4)	5,79(1,2)	0,503	6,26(1,0)	6,18(1,3)	0,341	5,21(1,6)	6,01(1,2)	0,014*

Nota: #datos inversos

5.3.3.3. Comparativa entre puestos de liderazgo

La dimensión CD presentó mejores valores para las mujeres, con una media de $3,86 \pm 1,3$ puntos, en comparación con los hombres, que obtuvieron $3,83 \pm 1,3$ puntos. También la siguiente dimensión, BM, también manifestó mejores resultados en mujeres (H $5,55 \pm 1,1$; M $5,65 \pm 1,0$). No obstante, los hombres reflejaron mayores niveles de empoderamiento (H $6,01 \pm 1,0$; M $5,60 \pm 0,9$).

El análisis específico de los ítems de la primera dimensión mostró que los hombres y las mujeres tienen similares dificultades en el inicio de la carrera deportiva, aunque las mujeres percibieron una mayor dificultad para ascender ($3,69 \pm 1,9$). Los hombres en puestos de liderazgo presentaron menores dificultades en los ítems relacionados con la necesidad de encontrar otro trabajo ($3,51 \pm 1,9$) y el abandono para centrarse en la vida familiar/laboral/académica ($4,62 \pm 2,1$).

En las dos últimas dimensiones, las mujeres presentaron valores superiores en todos los ítems de BM, especialmente en la calidad de las instalaciones ($5,79 \pm 1,4$), mientras que los hombres puntuaron mejor todos los ítems de empoderamiento. El ítem peor valorado por las mujeres en EM fueron las oportunidades de acceder a un futuro puesto de liderazgo (H $6,01 \pm 1,2$; M $5,21 \pm 1,6$).

Finalmente, se encontraron diferencias significativas en la dimensión de EM ($p=0,023^*$). También, en los ítems asociados a la percepción de dificultades para ascender en CD-AC y las oportunidades de acceder a un futuro puesto de liderazgo en EM, con valores significativos para $p \leq 0,05$.

5.3.4. Resultados dimensiones según rango global.

Los resultados según la comparativa de dimensiones en función del Rango Global se desarrollan en la Tabla 30. En primer lugar, los países pertenecientes a Global Norte (GN) obtuvieron datos más favorables, que Global Sur (GS), en las dimensiones de CD (GN $3,61 \pm 1,5$; GS $3,28 \pm 1,9$) y BM (GN $5,45 \pm 1,4$; GS $5,16 \pm 1,6$); contrariamente, los países GS reflejaron datos más elevados en Empoderamiento, siendo la dimensión mejor valorada para ambos grupos (GN $5,72 \pm 1,0$; GS $6,15 \pm 0,9$).

Realizando una comparación entre dimensiones, se pudo observar que los ítems con una valoración menor se encontraban en CD. Dentro de la primera sub-dimensión, los participantes de GS obtuvieron mayores dificultades en accesibilidad y crecimiento, presentando GN menores dificultades de inicio de la práctica deportiva ($3,97 \pm 1,9$), percibiendo una menor dificultad para ascender ($3,74 \pm 1,8$), y presentando un coste económico de transporte menos elevado ($3,43 \pm 3,36$). De igual manera, los participantes de GS, presentaron mayores dificultades en conciliación de la vida deportiva, siendo el único ítem ligeramente más favorable “He pensado/planeo abandonar mi labor deportiva para centrarme en mi vida familiar, laboral o académica” (GN $4,09 \pm 2,2$; GS $4,11 \pm 2,4$).

Tabla 30. Resultados de las dimensiones según Rango global.

Ítems	Rango		Sig.
	Norte (n=329)	Sur (n=570)	
	M(DT)		
CD #	3,61(1,5)	3,28(1,4)	0,001*
CD – AC			
CD-AC1. Dificultades en el inicio. #	3,97(1,9)	3,29(1,9)	0,001*
CD-AC2. Dificultad para ascender. #	3,74(1,8)	3,28(1,9)	0,001*
CD-AC3. Costo económico elevado. #	3,43(2,1)	3,36(2,1)	0,590
CD – CTF			
CD-CTF1. Necesidad de otro trabajo. #	3,31(2,2)	2,77(2,1)	0,001*
CD-CTF2. Horarios flexibles. #	3,09(2,1)	2,89(2,0)	0,148
CD-CTF3. Abandono vida deportiva. #	4,09(2,2)	4,11(2,4)	0,901
BM	5,45(1,4)	5,21(1,6)	0,020*
BM1. Instalaciones buen nivel.	5,71(1,5)	5,15(1,9)	0,001*
BM2. Horarios favorables.	5,48(1,5)	5,44(1,7)	0,740
BM3. Flexibilidad de acceso a las instalaciones.	5,17(1,9)	5,03(2,0)	0,307
EM	5,72(1,0)	6,15(0,9)	0,001*
EM1. Superación de situaciones adversas.	5,72(1,3)	5,94(1,3)	0,012*
EM2. Satisfacción y optimismo personal.	5,81(1,2)	6,18(1,2)	0,001*
EM3. Aumento de confianza y autoestima.	6,02(1,2)	6,35(1,0)	0,001*
EM4. Ayudar a otras personas.	6,07(1,1)	6,42(1,0)	0,001*
EM5. Reducir Desigualdad de género	5,35(1,7)	5,97(1,5)	0,001*
EM6. Mayor control sobre mi vida.	5,53(1,5)	6,09(1,2)	0,001*
EM7. Futuro puesto liderazgo.	5,56 (1,4)	6,06(1,3)	0,001*

Nota: * $p \leq 0,05$; # Variables con resultados inversos.

Por otro lado, en la dimensión de BM, todos los ítems obtuvieron mejores puntuaciones para las personas pertenecientes a GN. El ítem mejor valorado por GN fue la existencia de instalaciones de buen nivel ($5,71 \pm 1,5$), en cambio, la existencia de horarios favorables lo fueron para GS ($5,44 \pm 1,7$).

Contrariamente a los resultados mencionados anteriormente, el grupo de GS obtuvieron valores superiores en todos los ítems de la dimensión EM, obteniendo únicamente dos ítems por debajo de seis puntos. El ítem mejor puntuado, para ambos grupos, fue la posibilidad de ayudar a otras personas (GN $6,07 \pm 1,1$; GS $6,42 \pm 1,0$). En cambio, el ítem peor puntuado para GN fue la contribución a reducir la desigualdad de género ($5,35 \pm 1,7$) y para GS, la superación de situaciones adversas ($5,94 \pm 1,3$).

Finalmente, se encontraron diferencias significativas para $p \leq 0,05$ en todas las dimensiones: CD ($p=0,001^*$), BM ($P=0,020^*$) y Empoderamiento ($p=0,001^*$). La primera dimensión, CD, agrupó dos ítems muy significativos ($p=0,001^*$) en la sub-dimensión CD-AC, vinculados con el inicio y el ascenso de la carrera deportiva; y un ítem muy significativo en CD-CTF, referido a la necesidad de encontrar otro trabajo ($p=0,001^*$). La dimensión BM solo mostró un ítem significativo, en la existencia de instalaciones de buen nivel ($p=0,001^*$). Para terminar, la dimensión EM mostró una significación muy alta ($p=0,001^*$) en seis de los siete ítems, y una significación de $p=0,012^*$ en la superación de situaciones adversas.

5.3.5. Resultados dimensiones según rango global y sexo.

Los resultados manifestados en los condicionantes de igualdad efectiva, según rango Global y sexo, se manifiestan en la Tabla 31. En la comparativa global de las dimensiones, el CD fue la que obtuvo una valoración menor, con valores encontrados dentro de los tres puntos. El grupo de Hombres de Global Norte (HGN) consiguió, con una puntuación de $3,65 \pm 1,5$ puntos, una mejor valoración en CD, sin embargo, los Hombres de Global Sur (HGS) mostraron los peores resultados ($3,28 \pm 1,4$); cercanos a las Mujeres de Global Sur (MGS), con una media de $3,30 \pm 1,5$ valores. Las Mujeres de Global Norte (MGN) reflejaron una media de $3,56 \pm 1,5$ puntos, obteniendo resultados más positivos que HGS y MGS.

Por otro lado, la dimensión de BM manifestó mejores puntuaciones, entre cinco y seis valores, siendo HGN ($5,48 \pm 1,4$) el grupo que valoró de manera más positiva esta dimensión. El grupo MGN ($5,42 \pm 1,4$) consiguió una mejor puntuación que el grupo HGS ($5,32 \pm 1,6$) y MGS ($5,00 \pm 1,7$), obteniendo este último los peores resultados. La última dimensión, EM, reflejó que el grupo HGS ($6,20 \pm 0,8$) presentaba los mayores niveles de

empoderamiento, seguido de MGS (6,04±0,9), MGN (5,73±0,9) y por último, HGN (5,71±1,1).

Centrando el análisis en las dimensiones e ítems específicos del estudio, se puede apreciar que, dentro de la primera dimensión, la sub-dimensión CD-CTF fue la que agrupó los ítems con peores resultados. El ítem peor valorado fue “Tengo que encontrar trabajos o programas académicos con horarios flexibles para ejercer mis funciones deportivas”, asociado al grupo MGS, con una media de 2,78±2,1. De igual manera, el ítem que presentó una mejor puntuación también se encontraba en esta sub-dimensión, relacionado con la consideración de abandonar la vida para centrarse en la vida familiar, laborar o académica; este ítem fue mejor valorado por los hombres de ambos rangos globales. Por otro lado, dentro de la sub-dimensión CD-AC, el grupo de MGN reflejó las puntuaciones más altas, menos en las dificultades experimentadas en el inicio de la carrera deportiva, donde la puntuación de HGN fue ligeramente superior. Contrariamente, este último ítem fue el que obtuvo la puntuación más baja en la sub-dimensión, por el grupo HGS, con una media de 3,27±1,8 puntos. Además, se apreció que tanto MGS y HGS presentaron las mismas puntuaciones en la percepción de dificultad para ascender (3,28±1,9).

Tabla 31. Resultados principales según rango Global y sexo.

Dimensiones	Global Sur		Global Norte		F	Sig.
	Mujeres (n=204)	Hombres (n=366)	Mujeres (n=146)	Hombres (n=183)		
	M(DT)	M(DT)	M(DT)	M(DT)		
CD #	3,30(1,5)	3,28(1,4)	3,56(1,5)	3,65(1,5)	3,6	H
CD – AC						
CD-AC1. Dificultades en el inicio. #	3,34(1,9)	3,27(1,8)	3,97(1,8)	3,98(1,9)	9,2	< Y & H
CD-AC2. Dificultad para ascender. #	3,28(1,9)	3,28(1,9)	3,77(1,8)	3,72(1,9)	8,0	& H
CD-AC3. Costo económico elevado. #	3,47(2,2)	3,29(2,1)	3,50(2,1)	3,38(2,1)	0,5	
CD – CTF						
CD-CTF1. Necesidad de otro trabajo. #	2,89(2,2)	2,70(2,0)	3,21(2,1)	3,38(2,3)	3,2	H
CD-CTF2. Horarios flexibles. #	2,78(2,1)	2,95(2,0)	2,88(2,0)	3,26(2,2)	18,8	
CD-CTF3. Abandono vida deportiva. #	4,02(2,3)	4,17(2,4)	4,02(2,3)	4,15(2,2)	13,4	
BM	5,00(1,7)	5,32(1,6)	5,42(1,4)	5,48(1,4)	3,8	Y
BM1. Instalaciones buen nivel.	4,90(1,9)	5,28(1,8)	5,68(1,5)	5,73(1,5)	9,6	< H Y
BM2. Horarios favorables.	5,26(1,8)	5,54(1,7)	5,48(1,4)	5,48(1,6)	1,3	
BM3. Flexibilidad de acceso a las instalaciones.	4,85(2,1)	5,13(1,9)	5,08(1,9)	5,23(1,9)	1,4	

Empoderamiento	6,04(0,9)	6,20(0,8)	5,73(0,9)	5,71(1,1)	15,9	< Y & H
EM1. Superación de situaciones adversas.	5,74(1,3)	6,05(1,2)	5,75(1,1)	5,69(1,4)	1,2	< H
EM2. Satisfacción y optimismo personal.	5,97(1,2)	6,29(1,0)	5,84(1,0)	5,78(1,3)	4,5	% # & H
EM3. Aumento de confianza y autoestima.	6,15(1,2)	6,46(0,9)	5,94(1,2)	6,08(1,1)	3,1	% # & H
EM4. Ayudar a otras personas.	6,34(1,1)	6,47(0,9)	6,01(1,1)	6,13(1,1)	5,9	< H &
EM5. Reducir Desigualdad de género	6,19(1,3)	5,85(1,7)	5,62(1,5)	5,13(1,8)	11,4	< Y H +
EM6. Mayor control sobre mi vida.	6,04(1,3)	6,12(1,2)	5,54(1,3)	5,52(1,6)	4,0	< Y & H
EM7. Futuro puesto liderazgo.	5,85(1,5)	6,18(1,2)	5,45(1,4)	5,65(1,5)	6,5	% # < H

Nota: * $p \leq 0,05$. Grupo 1. Mujeres Global Sur; Grupo 2. Hombres Global Sur; Grupo 4. Mujeres Global Norte; Grupo 4. Hombres Global Norte. Diferencia Grupo 1 con grupo 2. Significación: % - Diferencias significativas entre grupo 1 y grupo 2. < - Diferencias significativas entre grupo 1 y 3. Y - Diferencias significativas entre grupo 1 y 4. & - Diferencias significativas entre grupo 2 y grupo 3. H - Diferencias significativas entre grupo 2 y grupo 4. + - Diferencias significativas entre grupo 3 y grupo 4. # - Diferencias significativas entre grupo 2 todos los grupos.

La segunda dimensión, BM, manifestó las puntuaciones más altas en el ítem “Realizo mis funciones deportivas en instalaciones de alto nivel”(5,73±1,5), para el grupo HGN, quienes también obtuvieron los valores más elevados en los otros ítems; tanto el grupo de MGN como HGN, presentaron las mismas puntuaciones en la existencia de horarios favorables (5,48±1,4). Contrariamente, MGS reflejaron los peores resultados, especialmente en la flexibilidad existente para la accesibilidad a las instalaciones (4,85±2,1) y la existencia de instalaciones de buen nivel (4,90±1,9).

La dimensión de EM consiguió los valores elevados en todos los grupos. El grupo HGS consiguió la mejor puntuación en todos los ítems, a excepción de la contribución a la igualdad de género en el deporte, mejor valorado por MGS (6,19±1,3). En el otro extremo, se puede apreciar como HGN fue el grupo que reflejó menos valores de empoderamiento, menos para MGN, en el ítem asociado a ayudar a otras personas (6,01±1,9) y las oportunidades de acceder a un puesto de liderazgo (5,45±1,4). Comparando específicamente los ítems, la capacidad de ayudar a otras personas gracias a la experiencia, fue el mejor puntuado de la dimensión, por HGS (6,47±0,9); en cambio, el peor valorado fue la contribución a reducir la desigualdad de género en el deporte, por HGN, con una media de 5,13±1,8 puntos.

Por último, se encontraron diferencias significativas en todas las dimensiones para $p \leq 0,05$. En primer lugar, la dimensión CD manifestó diferencias significativas, de manera recíproca, entre los grupos de HGS y HGN. De igual manera, en la dimensión BM, los grupos MGS y HGN se diferenciaron de manera significativa. La última dimensión de EM, también reflejó diferencias significativas de mujeres y hombres de Global Sur con mujeres y hombres de Global Norte; pero no lo hicieron entre mujeres y hombres de cada Rango Global.

5.3.6. Resultados dimensiones según remuneración económica.

La última tabla de los resultados (Tabla 32) manifiesta las diferencias descriptivas de remuneración económica en relación al sexo y al puesto deportivo. En primer lugar, comparando personas deportistas, se pueden observar porcentajes similares en las distintas categorías. Por ejemplo, comparando los extremos, un 35,7% de mujeres y un 34,9% de hombres no reciben ninguna remuneración económica; y un 8,7% de mujeres y un 8,3% de hombres recibían 2.500\$ o más. Existía un mayor porcentaje de hombres (26%) que cobraban menos de 500\$ y un mayor porcentaje de mujeres que cobraban de 501 a 1.200\$ (24,5%), de 1.201 y 1.800\$ (7,1%) y de 1.801 a 2.500\$ (5,1%).

En segundo lugar, en las personas que desempeñan el rol de entrenador o entrenadora, se pudo apreciar que el 10,3% de mujeres y el 8,5% de hombres no reciben ningún salario. En consonancia a cantidades superiores, un número superior de mujeres (12,8%), que hombres (6,8%), reciben de 1.801 a 2.500\$; pero un número mayor de hombres (24,9%) reciben un salario superior de 2.500\$ o más, en comparación con un 15,4% de mujeres.

Tabla 32. Comparativa salarial entre hombres y mujeres según puesto deportivo.

Puesto deportivo	Salario mensual (\$)			
	Mujeres N=196		Hombres N=192	
Deportistas	N	%	N	%
No recibo nada	70	35,7	67	34,9
Menos de 500 dólares	37	18,9	50	26,0
501 a 1.200 dólares	48	24,5	42	21,9
1.201 a 1.800 dólares	14	7,1	11	5,7
1.801 a 2.500 dólares	10	5,1	6	3,1
2.500 dólares o más	17	8,7	16	8,3
Entrenadora y Entrenador	Mujeres N=39		Hombres N=177	
	N	%	N	%
No recibo nada	4	10,3	15	8,5
Menos de 500 dólares	7	17,9	43	24,3
501 a 1.200 dólares	12	30,8	33	18,6
1.201 a 1.800 dólares	5	12,8	30	16,9
1.801 a 2.500 dólares	5	12,8	12	6,8
2.500 dólares o más	6	15,4	44	24,9
Puesto de liderazgo	Mujeres N=47		Hombres N=76	
	N	%	N	%
No recibo nada	10	21,3	12	15,8
Menos de 500 dólares	3	6,4	4	5,3
501 a 1.200 dólares	6	12,8	13	17,1
1.201 a 1.800 dólares	8	17,0	9	11,8
1.801 a 2.500 dólares	6	12,8	8	10,5
2.500 dólares o más	14	29,8	38	39,5
Otra función (staff, prensa y servicio médico)	Mujeres N=59		Hombres N=95	
	N	%	N	%
No recibo nada	11	18,6	19	20,0
Menos de 500 dólares	10	16,9	16	16,8
501 a 1.200 dólares	12	20,3	19	20,0
1.201 a 1.800 dólares	9	15,3	14	14,7
1.801 a 2.500 dólares	9	15,3	11	11,6
2.500 dólares o más	8	13,6	16	16,8

Nota= No se encontraron diferencias significativas entre puestos deportivos para la prueba de chi-cuadrado.

En los puestos de liderazgo existe un mayor número de mujeres (21,3%) que no reciben remuneración económica o menos de 500\$ (6,4%), en comparación con los hombres, el 15,8% no recibe nada y el 5,3% recibe menos de 500\$. En cantidades superiores, existen más mujeres (17%) con un salario entre 1.201 y 1.800\$ que hombres (11,8%); y porcentajes similares entre 1.081 y 2.500\$. No obstante, existió un 39,5% de hombres que cobraban 2.500 \$ o más, en comparación con un 29,8 % de mujeres.

Por último, comparando el grupo perteneciente a otra función (staff, prensa y servicio médico), existe un mayor porcentaje de mujeres (15,3%) que cobran entre 1.801 y 2.500\$ y un mayor porcentaje de hombres (16,8%) que cobran 2.500\$ o más. Este fue el único grupo donde se encontró un mayor número de hombres (20%), que no recibían remuneración económica, en comparación con las mujeres (18,6%). No se encontraron diferencias significativas entre puestos de función deportiva para la prueba de chi-cuadrado.

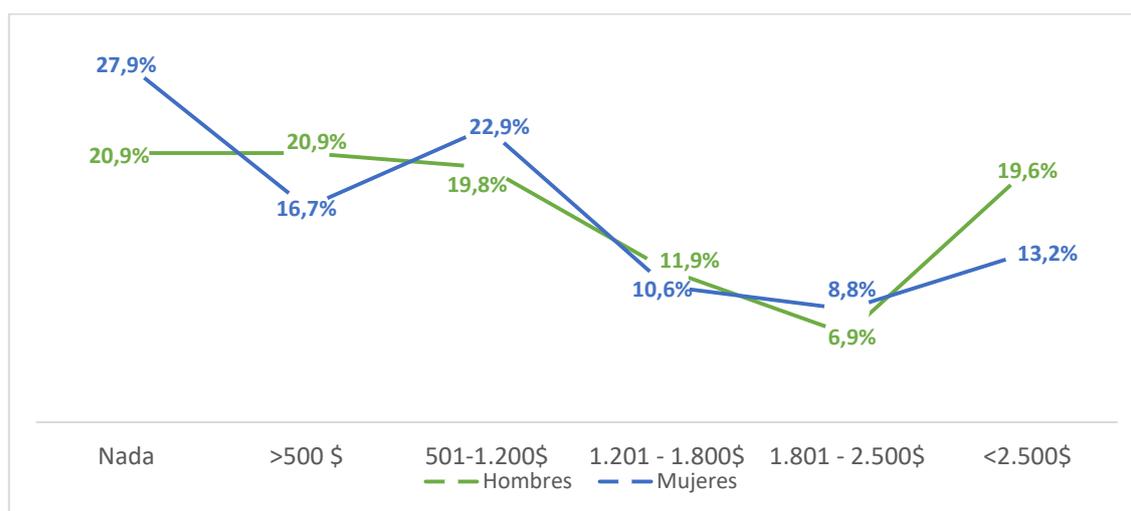


Figura 5. Comparación variables descriptivas sexo y salario. Fuente: Elaboración propia.

Las diferencias de remuneración monetaria global, según el sexo de la población, se representan en la Figura 5. Se puede apreciar un mayor porcentaje de mujeres (27,9%) que no reciben salario, en comparación con los hombres (20,9%), estando la mayoría de mujeres representadas en este grupo. Comparando mayores cantidades monetarias, un 26,5% de hombres y un 22% de mujeres reciben más de 1.801\$; existiendo un 6,4% más de hombres que reciben más de 2.500\$. Por último, se encontraron diferencias significativas de chi-cuadrado para $p=0,019$.

6. DISCUSIÓN

6. DISCUSIÓN

6.1. Discusión Estudio 1 - Revisión sistemática

El objetivo de este estudio fue realizar una revisión sistemática de los estudios de la literatura científica que han evaluado los condicionantes de igualdad efectiva en deporte femenino, desde el año 2000 hasta la actualidad. Evaluar la inequidad existente en el deporte femenino ha adquirido un gran interés por parte de los investigadores en los últimos años. Como se ha podido observar, recientemente ha habido un crecimiento exponencial del número de artículos, publicándose en los últimos cuatro años el doble de literatura científica que en los cinco años anteriores.

Otro aspecto relevante son las limitaciones existentes en las principales revisiones publicadas anteriormente. No se ha evidenciado la existencia de ninguna revisión reciente que abarque la igualdad efectiva de género en el deporte en un sentido amplio y multidimensional. Esto demuestra la mayor importancia que está recibiendo la mujer y su papel dentro de la sociedad y del sector deportivo en particular. Las revisiones previas estuvieron muy focalizadas a un tema específico.

Por ejemplo, los diferentes enfoques de las revisiones previas estuvieron centrados en (i) medir la desigualdad en prensa deportiva y su impacto mediático (Salido-Fernández y Muñoz-Muñoz, 2021; San Martín et al., 2019); (ii) el deporte mixto del korfbal (Laudares y Schawartz, 2020); (iii) las relaciones hegemónicas en fútbol femenino (Valentí et al., 2018); (iv) mujeres en puesto de liderazgo (Evans y Pfister, 2020); o (v) analizar la experiencia de las deportistas y entrenadoras en minoría sexual y género (Janelle et al., 2022; Kavoura y Kokkonen, 2021). Por último, Gentile et al. (2018) realizaron un metaanálisis para estimar el efecto de la amenaza del estereotipo en el desempeño de las mujeres en el deporte.

Características globales de los estudios analizados

Además, tradicionalmente la mayor parte de la literatura existente proviene de los países de habla inglesa, como Estados Unidos y Reino Unido (Evans y Pfister, 2020, y Valentí et al., 2020). Sin embargo, actualmente la investigación se va expandiendo a otros países y continentes con destacados estudios como España, Noruega, Canadá, Australia o en países asiáticos y africanos. Un análisis más diverso permite una información más

enriquecedora e intercultural para establecer una mejor imagen de la mujer en el deporte. También los estudios se afrontan desde una perspectiva más multidisciplinar no encontrándose estudios solo en revistas deportivas, sino en otros ámbitos específicos e interconectados como Género, Sociología o Gestión. Dar a conocer la perspectiva de género en el deporte desde diferentes campos resulta crucial para poder abordar mejor el contexto y promover soluciones que reduzcan la brecha existente.

Respecto a la población de estudio, un alto porcentaje se enfocaron exclusivamente en el perfil de la deportista, mientras otros agentes como árbitras, entrenadoras o managers apenas han tenido estudios específicos. Generalmente estas poblaciones se han abordado de forma conjunta, aunque no comparando resultados entre ellos (Hoerber, 2008; Schlesinger y Weigelt-Schlesinger, 2012, 2013; Williams y Hall, 2020). A su vez, el fútbol como gran deporte de masas ha sido la modalidad más evaluada, discriminándose deportes minoritarios.

Actualmente en otros deportes individuales como atletismo, natación, golf o tenis los premios se han equiparado de una forma relativamente rápida las dotaciones económicas entre ambos géneros en sus principales eventos. Sin embargo, aún queda un gran camino para poder alcanzar la igualdad efectiva, especialmente en algunas modalidades como deportes de combate. En numerosas culturas, estos son incompatibles con el ideal de feminidad construido, donde la lucha está asociada con la fuerza masculina (Hovden y Tjønnndal, 2018; Kavourda et al., 2018; Tjønnndal, 2019).

En deportes colectivos la equiparación de premios entre hombres y mujeres parece ir más lentamente, especialmente derivado a las diferentes de atención mediática de las ligas femeninas respecto a las masculinas. Gentile et al. (2018) afirmaron que la amenaza de los estereotipos de género tenía un mayor efecto en los deportes socialmente asignados al género masculino, como el fútbol o deportes de fuerza.

Por último, la mayor limitación existente que se ha encontrado ha sido la falta de utilización de teorías que den soporte a los estudios realizados, a pesar de que la gran mayoría de estudios fueron de corte cualitativo. Existe también un escaso nivel de publicaciones de corte cuantitativo. La metodología cualitativa tiene un potencial muy importante en los estudios como una forma multidisciplinar de analizar el conocimiento de la realidad social (Sánchez et al., 2021). De las 22 teorías identificadas, únicamente tres fueron utilizadas en más de un estudio, siendo la Teoría del análisis del discurso (Kavourda et al. 2018; Reid y Dallaire, 2020), la Teoría de la organización de género (O'Brien et al.,

2023; Organista, 2020), y la Teoría fundamentada (Donoso et al., 2022; Donoso et al., 2023). Únicamente las últimas publicaciones se están basando en teorías sobre las que desarrollar el estudio.

6.1.1. Análisis específico de las dimensiones

6.1.1.1. Accesibilidad y crecimiento

Esta dimensión fue la más representativa y con una mayor relevancia en los estudios analizados. Dentro de los factores limitantes categorizados en esta dimensión se encontraron la edad de inicio a la práctica deportiva, los programas de mentoring, la promoción a puesto de toma de decisiones y las dificultades económicas. En este sentido, Fowlie et al. (2020) manifestaron que las niñas comienzan su etapa y aprendizaje deportivo más tarde que los niños, debido a las normas y estereotipos de género impuestos tradicionalmente en la sociedad.

Por otro lado, la realización de programas de mentoring con modelos de mujeres referentes sirve de impulso a las jóvenes deportistas a ganar confianza y autoestima (Adams y Leavitt, 2018; Kim y Hong, 2016; Inglis et al., 2000). También ayuda a iniciarse en una edad más temprana, siendo un factor muy comentado (Kavourda et al., 2018; Winiarska et al., 2016). Otros limitantes recurrentes fueron la falta de ascensos a puestos de toma de decisiones de las mujeres, la falta de apoyo de la organización y la inexistencia de redes de contactos (Alsarve, 2024; Blom et al., 2011; Greenhill et al. 2009; Williams y Hall, 2020).

La existencia de un techo de cristal en la sociedad tradicional ha dificultado a las mujeres la promoción a altos puestos de liderazgo (Donoso et al. 2023; Norman y Simpson 2022; Yildizer et al. 2021). Esta falta de representación se remarcó en el informe "All in: Towards gender balance in sport" promovido por la Comisión Europea (2019), donde se identificó que el porcentaje de representación de las mujeres en la comisión de miembros del equipo directivo en federaciones deportivas fue solo del 22%.

Tradicionalmente, las tareas o responsabilidades en las organizaciones tienden a asignarse en función del ajuste de género, asignándose a las mujeres tareas secundarias (Claringbould y Knoppers, 2012; Organista, 2020). Por ejemplo, la falta de accesibilidad a altos puestos de toma de decisión como entrenadora, ya que los principales equipos femeninos o deportistas están entrenadas en su mayoría por hombres (Hovden y Tjørndal,

2018; Klavanes et al., 2020; Knoppers et al., 2022; Tjørndal, 2019). Las entrenadoras generalmente dirigen principalmente equipos en categorías de formación.

Finalmente, existe una falta de apoyo económico a nivel salarial entre hombres y mujeres, especialmente en deportes colectivos (Mérida et al., 2022; O'Brien et al. 2023). Es decir, las deportistas tienen mayor inseguridad en sus contratos generándoles una percepción de falta de apoyo (Borrueco et al. 2023; Donoso et al. 2023; O'Brien et al., 2023; Yildizer et al. 2021). Además, en el deporte femenino, aunque está siendo emergente, sigue existiendo una falta de patrocinios y accesibilidad a buenas instalaciones (Norman y Simpson, 2022; O'Brien et al., 2023).

6.1.1.2. Reconocimiento social

En segundo lugar, el *reconocimiento social* ha sido el otro factor que ha recibido mayor interés en la literatura. Tradicionalmente el deporte masculino se ha valorizado y reconocido en mayor medida por la sociedad que el deporte femenino (Hoeber, 2008; Klavanes et al., 2020; Mérida et al., 2022; Petrie et al., 2024). Habitualmente se ha estereotipado mucho la brecha a través de la asignación de etiquetas “masculinas” a las mujeres (Fernández-Lasa et al., 2020). En este sentido, los deportes de combate tienen una imagen de vinculación orientada más hacia el género masculino que el femenino (Kavourda et al., 2018).

Otro estereotipo común de género fue la percepción de falta de confianza en las habilidades de las mujeres respecto a los hombres independientemente de su nivel (Lee et al., 2017). Algunas mujeres entrenadoras han sido etiquetadas como poco competentes, soportando micro invalidaciones por parte del otro género (Norman y Simpson, 2022). En otros contextos a las mujeres también se les ha atribuido rol de “mamas o cuidadoras” de equipo (Schlesinger y Weigelt-Schlesinger, 2013; Tjørndal, 2019).

Ante estas situaciones de infravaloración, generalmente las mujeres deben esforzarse más y demostrar una excelencia deportiva por encima del hombre para poder ser aceptadas y respetadas en igualdad de condiciones (Fernández-Lasa et al., 2020; González et al., 2018; Hovden y Tjørndal, 2018; Norman, 2020; Silva et al., 2020). Además, en los medios sociales el deporte femenino sigue discriminándose a nivel mediático recibiendo un trato muy desigual respecto al deporte masculino (Donoso et al., 2023; Volta

et al., 2019). Salido (2020) menciona que en numerosas ocasiones los éxitos del deporte femenino se han invisibilizado, ocultando los méritos de las deportistas.

6.1.1.3. Conciliación trabajo-familia

La *Conciliación trabajo-familia* planteó la (im)posibilidad de compaginar la vida deportiva con la vida familiar y laboral/académica. Donoso et al. (2022) abordaron las dificultades que tenían las deportistas femeninas para conciliar su vida deportiva con los estudios y/o la vida laboral. El principal factor limitante fue la inexistencia de un soporte económico que permitiera a las jugadoras compaginar su vida deportiva con la laboral. Por ejemplo, muchas marcas deportivas que patrocinan a mujeres deportistas, suspendían el pago de patrocinio a las deportistas cuando éstas dejaban de competir por motivo de maternidad. Sin embargo, Nike a partir de 2019 expuso que no sancionaría económicamente a sus deportistas por el hecho de querer ser madres durante su etapa deportiva (New York Times, 2019).

Por tanto, puede observarse que la maternidad ha sido el principal condicionante que muchos estudios han identificado como factor determinante de la desigualdad. Las mujeres, independiente de su puesto, encontraron muchas dificultades a la hora de abordar una maternidad durante su periodo deportivo activo (Reis y Correia, 2013). De esta forma, el sistema deportivo obligaba a la deportista a tener que priorizar por encima de su vida deportiva la vida laboral o familiar (Kubayi et al., 2020).

Otro aspecto importante a destacar ha sido la dependencia económica que tenían las mujeres para desarrollar su carrera deportiva para poder conciliar su rol deportivo con otras funciones y la familia (Borrueco et al., 2023). En la mayoría de casos, las mujeres debían buscarse un empleo ajeno a su carrera deportiva para poder vivir, y horarios flexibles para compaginar el trabajo con la deportiva (Kim y Hong, 2016).

No solo las deportistas o entrenadoras tienen problemas en la conciliación, las mujeres en altos puestos de liderazgo también deben hacer una gran inversión de tiempo y esfuerzo para cuadrar su vida personal con sus labores de gestión (Claringbould y Knoppers, 2012; Klavanes et al., 2020; Organista, 2020). Recurrentemente esta situación de incompatibilidad repercutía en la necesidad de rechazar el puesto o no ser seleccionada por dicho motivo (Lee et al., 2017; Williams y Hall, 2020).

6.1.1.4. Barreras materiales

Esta dimensión muestra la existencia de un desequilibrio en la generación de recursos y su acceso a los mismos (Hoeber, 2008; Inglis et al., 2000). El reparto o división de recursos no se realiza equitativamente en las organizaciones entre los equipos masculinos y femeninos, siendo más desfavorecidas las mujeres. Diferentes estudios han manifestado que las mujeres tenían una accesibilidad a instalaciones y recursos económicos limitadas para poder desempeñar adecuadamente su labor deportiva (Adams y Leavitt, 2018; Alsarve, 2024; Doğusan y Kiçak, 2021; O'Brien et al., 2023; Petrie et al., 2024; Fernández-Lasa et al., 2020).

Por ejemplo, Adams y Leavitt (2018) observaron la existencia de clubes deportivos que priorizaban los equipos masculinos a la hora de establecer los mejores horarios, relegando a los equipos femeninos a instalaciones secundarias, peores horarios o tiempo más reducido de entrenamiento. También se encontraron limitaciones con el acceso a material deportivo o la escasa disponibilidad de equipación adecuada (Bowes et al. 2020; McGinnis et al., 2005).

Empoderamiento

Por último, el *Empoderamiento* es un factor que se relacionó directamente con el grado de toma de decisiones de las protagonistas, su liderazgo, resiliencia y desarrollo de competencias durante su carrera deportiva. Así, las mujeres más empoderadas persistieron y alcanzaron posiciones más relevantes en su carrera deportiva a pesar de los grandes condicionantes (Drury et al., 2022; McGinnis et al., 2005; Norman y Simpson, 2022). Muchas mujeres intentan ser ejemplos para otras sobre cómo romper estas barreras, convirtiéndose en modelos de rol en las que las nuevas generaciones pueden enfocarse (Fernández-Lasa et al., 2020).

Por otro lado, la falta de expectativas y la discriminación que sufren muchas deportistas les servía de motivación para poder superar las adversidades (Kitching et al., 2017). Además, las mujeres en altos de puestos de liderazgo se sintieron libres de desafiar los comportamientos estereotipados (Claringbould y Knoppers, 2012). Es importante favorecer el empoderamiento y liderazgo a través del apoyo cercano de las organizaciones

deportivas, permitiéndoles asumir nuevas responsabilidades y reconociendo su labor (Inglis et al., 2000; Norman, 2020).

La formación de las mujeres en el sector deportivo también potencia la capacidad de intervenir y romper la jerarquía de género promoviendo la igualdad (Alsarve, 2024; Silva et al., 2020). Dentro de esta formación, es esencial la creación de grupos que respalden su labor, siendo apoyadas por sus compañeras de forma que aumente su seguridad para superar los desafíos (Fernández-Lasa et al., 2020; McGinnis et al., 2005). Así se conseguiría una situación ideal, con una figura de mujer empoderada y la presencia equitativa entre hombres y mujeres (Blom et al., 2011; Hovden y Tjørndal, 2018).

6.2. Discusión Estudio 2 – Diseño y validación de cuestionario Condicionantes de Igualdad de Género Efectiva en el Deporte (CIGED)

El principal objetivo de este estudio fue realizar el diseño y validación de un cuestionario que evalué los condicionantes de igualdad efectiva de género en el deporte. En consonancia con la revisión de la literatura realizada previamente y otras revisiones analizadas (Janelle et al. 2022; Kavoura y Kokkonen, 2021; Laudares y Schwartz, 2020; Valentí et al., 2018), la mayoría de estudios en materia abordaban una metodología cualitativa, existiendo un número reducido de estudios cuantitativos. De esta manera, la realización de nuevos estudios con corte cuantitativo es esencial para contribuir al profundo análisis de la actual igualdad de género.

Dentro de esta metodología cuantitativa, se establece la prioridad de diseñar y validar nuevas herramientas que complementen la escasa información existente. Actualmente, se han localizado algunos cuestionarios que analizan las barreras de género percibidas por mujeres en el contexto deportivo. El más reciente, diseñado y validado por Segado et al. (2022), analizó los obstáculos y beneficios percibidos en el arbitraje femenino español, a través de dimensiones relacionadas con el apoyo institucional, los beneficios del arbitraje y la percepción de un clima social y familiar. Por otro lado, también se identificó la herramienta BSCQW (Barriers to Sport Coaching Questionnaire for Women) de Kubayi et al. (2020), basada en el modelo sociológico (LaVoi y Duvote, 2012). Esta herramienta

analizó las barreras percibidas por entrenadoras, ubicadas en Sudáfrica, en un contexto intrapersonal, interpersonal, organizativo y sociocultural.

Ambas herramientas cuantitativas mencionadas anteriormente están enfocadas exclusivamente a un grupo poblacional, entrenadoras o árbitras; mientras que la herramienta presentada en este estudio recopila información sobre una variada muestra, con ítems adaptados a personas que llevan a cabo diferentes roles en: i) Puestos de dirección, ii) Entrenamiento deportivo – entrenador/a , iii) Arbitraje y iv) vida deportiva - deportista. Además, diseña dimensiones más específicas orientadas a la corresponsabilidad y compatibilidad con la vida deportiva y familiar, barreras materiales específicas encontradas en el contexto deportivo, oportunidades de crecimiento deportivo y aspectos psicológicos asociados a la superación de situaciones adversas en materia de desigualdad de género, a través del empoderamiento de las mismas.

Por otro lado, es importante mencionar que una primera versión realizada para la validación del cuestionario, llevada a cabo solo con una muestra de mujeres, fue válida pero no fiable. Contrariamente, los dos cuestionarios mencionados anteriormente, de Segado et al. (2022) y LaVoi y Duvote, (2012), también utilizaron únicamente muestra de mujeres, pero fueron válidos y fiables. La diferencia encontrada entre estos casos es el diferente objetivo planteado de estudio; mientras que estos dos cuestionarios planteaban un análisis exclusivo de percepción de barreras para mujeres, la actual herramienta del estudio pretende evaluar la existencia de una igualdad de género efectiva entre mujeres y hombres. En consonancia, se afirma y justifica, que la segunda versión realizada con población de mujeres y hombres, alineando el estudio en materia de perspectiva de género, presenta resultados válidos y fiables para un cuestionario que analiza los condicionantes de igualdad de género efectiva en el deporte. La incorporación de perspectiva de género, en estrategias globales, es el medio más práctico para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU Mujeres, 2020). Además, esta incorporación también es esencial en la literatura científica, llevando a cabo cambios reales y efectivos en instituciones, entidades y centros de investigación (Jiménez-Picón y Romero-Martín, 2020)

En base a los principales resultados de la validación del estudio, en primer lugar se formó un grupo de ocho personas expertas en materia, con perfil profesional y/o académico. Este grupo ayudó al diseño de la estructura del cuestionario, con importantes aportaciones cuantitativas y cualitativas sobre el contenido, en función de la calidad, la

redacción y la valoración final. Posteriormente, tras la realización del Análisis Factorial Exploratorio para una muestra de mujeres y hombres, se realizó un cambio de las cinco variables de estudio y 34 ítems, hacia tres dimensiones y 22 ítems: i) Dimensión 1. Crecimiento deportivo – 9 ítems (1.A. Accesibilidad y Crecimiento – 5 ítems; 1.B. Conciliación Trabajo-Familia – 4 ítems); ii) Dimensión 2. Barreras Materiales – 4 ítems; y Dimensión 3 – Empoderamiento – 9 ítems. Dentro de la primera dimensión se agruparon cuatro ítems del grupo Accesibilidad y Crecimiento, un ítem de Barreras Materiales y cuatro ítems de Conciliación Trabajo-Familia, formando dos subdimensiones después de aplicar de nuevo la técnica ULS, dentro de Crecimiento Deportivo. Se mantuvieron cuatro ítems en Barreras Materiales y se unieron dos ítems de Reconocimiento Social a la dimensión de Empoderamiento.

Posteriormente, tras la realización del Análisis Factorial Confirmatorio y el análisis de la Fiabilidad, el cuestionario presentó una estructura final de tres dimensiones y 16 ítems, eliminándose un total de seis ítems con la finalidad de presentar valores favorables de validez y fiabilidad. La estructura final del cuestionario está compuesta por una primera dimensión denominada *Crecimiento Deportivo*, que agrupa por un lado, contenidos referidos a la *Accesibilidad y Crecimiento* y por otro lado la *Conciliación con el Trabajo y la Familia*. La subdimensión CD-AC está compuesta por un total de tres ítems que tratan la facilidad de acceso a la vida deportiva en los inicios, la percepción de poder ascender y progresar dentro de ella, y como puede influir un aspecto económico y esencial, como es el costo de transporte. Según Valencia et al. (2011) la facilidad de transporte aumenta la demanda, si estos costes son menores, puede existir una mayor participación deportiva. La subdimensión CD-CTF agrupa un total de tres ítems, asociados con la obligación de tener un trabajo y el carácter flexible del mismo, para poder realizar las funciones deportivas; y el posible abandono de la vida deportiva debido a la incapacidad de poder combinar la vida familiar, laboral o académica. El apoyo y mejoría de estos aspectos, como la maternidad o la retribución salarial, influye directamente en la promoción individual, siendo factores primordiales dentro de un crecimiento de la vida deportiva.

Por otro lado, en la dimensión de *Barreras Materiales* se analiza la existencia de buenas condiciones asociadas a las infraestructuras y la flexibilidad horaria de accesibilidad, y los horarios establecidos para la realización de la vida deportiva. En la última dimensión del cuestionario, *Empoderamiento*, se eliminaron los dos ítems asociados con el Reconocimiento Social, eliminando totalmente esta dimensión después de la realización del AFC. Los contenidos abordados en EM están vinculados con la superación de situaciones adversas durante la vida deportiva; el aumento de la

satisfacción, optimismo, confianza y autoestima; la percepción de capacidad de poder ayudar a otras personas en su vida deportiva; el importante papel asignado para reducir la desigualdad de género en el deporte; el aumento de control sobre la propia vida; y las oportunidades percibidas de acceder a un puesto de liderazgo y poder.

Finalmente, se enlazan las principales teorías del estudio i) Teoría de género como estructura social (Risman, 2004) y ii) Teoría de división del ámbito laboral (Kanter, 1977a) con las dimensiones del estudio. La teoría de género como estructura social (Risman, 2004) presenta la jerarquía existente en una sociedad creada por las expectativas de otras personas, en función del sexo y/o género. La existencia de estereotipos y prejuicios de género que invalidan las competencias de las mujeres en el desarrollo de sus funciones deportivas (Donoso et al., 2022; Mérida et al., 2022; Norman y Simpson, 2022) siguen existiendo en la actualidad; al igual que una infravaloración de las mujeres con la utilización de un lenguaje sexista (Yildizer et al. 2021). De esta manera, esta teoría se asocia directamente con la primera dimensión del cuestionario *Crecimiento Deportivo*, especialmente con la subdimensión *Accesibilidad y Crecimiento*, donde se expone la facilidad de acceso y la percepción de progresión en la vida deportiva, pudiendo influenciar la estructura social en ella. La segunda dimensión *Barreras Materiales* también está estrechamente vinculada con esta teoría, pues la distribución de recursos y oportunidades, en numerosas ocasiones, no se distribuyen de manera equitativa entre géneros, especialmente en consecuencia de los roles de género e invalidación social existente. Algunos ejemplos son por ejemplo la escasez de recursos económicos, patrocinios, adecuadas instalaciones y horarios, y la calidez de recursos materiales (Doğusan y Kığak, 2021; Bowes et al., 2020; O'Brien et al., 2023).

En relación a la otra teoría vinculada en el estudio, sobre la división del ámbito laboral (Kanter, 1977a), se expone principalmente las vivencias experimentadas por las mujeres en el ámbito laboral y la limitada progresión hacia altos puestos de liderazgo en las organizaciones. De esta manera, la subdimensión *Conciliación Trabajo-Familia*, dentro de la dimensión *Crecimiento deportivo*, se manifiesta, por ejemplo, a través de la falta de ayudas en la maternidad y programas de conciliación de la vida familiar (Borrueco et al., 2023; Culvin y Bowes, 2021). La progresión hacia puestos de liderazgo influye directamente con la dimensión *Empoderamiento*, donde algunas limitaciones percibidas se relacionan con la segregación horizontal – escasas oportunidades de promoción y la segregación vertical – agrupación de funciones y tareas según género; existencia de estereotipos como la baja creencia social de sus habilidades como líderes; y, entre otros,

la falta de apoyo por parte de organizaciones deportivas (Bowes y Kitching, 2021; Donoso et al., 2023; Klavanes et al., 2020; Organista, 2020; Williams y Hall, 2020). Por último, es importante superar estas situaciones adversas y tener ambición por promocionar en sus carreras deportivas (Drury et al., 2022); sintiéndose libre de desafiar cualquier comportamiento sexista y participando como agente de cambio social que ayude a conseguir una igualdad de género en sociedad (Fernández-Lasa et al., 2020; Norman y Simpson, 2022).

6.3. Discusión Estudio 3 – Análisis de la Igualdad de Género Efectiva en los Juegos de Santiago de Chile 2023: Un estudio de perspectiva de género

El principal objetivo del estudio fue analizar la existencia de una igualdad efectiva en el evento internacional de los juegos Panamericanos de Santiago de Chile, en el año 2023, a través de un enfoque en materia de perspectiva de género. En primer lugar, los principales resultados asociados, de manera global, a los ítems y las dimensiones del estudio, muestran que la dimensión de *crecimiento deportivo* fue la que mostró mayores dificultades para la población examinada. Existen numerosos estudios que detallan barreras y facilitadores que pueden afectar en el inicio, mantenimiento y progresión de la vida deportiva, como por ejemplo, la falta de tiempo, las restricciones económicas, la posibilidad de lesión, la aceptación del entorno y los obstáculos de transporte, entre otros (Pandya, 2021; Pedersen et al., 2021; Tandon et al., 2021).

Los factores de tiempo y economía, mencionados anteriormente, están directamente vinculadas con la sub-dimensión de crecimiento deportivo – conciliación trabajo y familia, donde se encontraron los ítems peores valorados de toda la escala: “Tengo que tener un trabajo para ser capaz de sustentar económicamente mi vida deportiva” y “Tengo que encontrar trabajos o programas académicos con horarios flexibles para ejercer mis funciones deportivas”. Por una parte, se analiza la posibilidad de poder compaginar la vida deportiva con el contexto académico, por ejemplo, las personas deportistas de alto rendimiento se deben enfrentar a complejos horarios de entrenamiento y competición, que deben poder compaginar con las actividades académicas, siendo esencial la existencia de programas de ayuda y flexibilidad por parte de las instituciones

(Posso, 2023). También, el contexto deportivo con el laboral, especialmente para las personas que no tengan condiciones profesionales, siendo de gran importancia la accesibilidad a becas y patrocinios (Martínez et al., 2021; Marshall et al., 2024); y por último, con la vida familiar, donde se pueden vivenciar situaciones específicas con el cuidado infantil (Taylor et al., 2022).

En la dimensión de *barreras materiales* se observaron resultados favorables superiores a la media, siendo la variable de buenos horarios de práctica deportiva la que alcanzó mayor puntuación. Esta buena sincronización de los horarios deportivos maximiza el rendimiento y el bienestar (García-Naveira et al., 2024). Por otro lado, la existencia de unas buenas instalaciones deportivas también influencia en la motivación y el rendimiento (bin Zainuddin et al., 2023). Esta asignación de recursos, según la Carta Internacional de la Educación Física, la Actividad Física y el Deporte (UNESCO, 2018), debe realizarse sin la existencia de ningún tipo de discriminación, por razón de sexo o discapacidad, entre otras; siendo indispensable la disposición de espacios, instalaciones y equipos adecuados y seguros.

Finalmente, los mejores resultados se obtuvieron en la dimensión de *empoderamiento*. El deporte permite desarrollar en las personas la capacidad de superar situaciones adversas, disminuyendo la ansiedad y el estrés (Sánchez y Ortín, 2021), y aumentando el optimismo, la autoconfianza y una mayor percepción de logro personal en el rendimiento (Espinosa et al., 2022). En un estudio realizado, con 121 deportistas uruguayos de alto rendimiento, que participaron en los Juegos Panamericanos, se mostró que la resiliencia, como superación de situaciones adversas, y el optimismo, son habilidades psicológicas que influyen en el rendimiento de los deportistas y la presencia de burnout (Tutte-Vallarino et al., 2022).

Otro aspecto importante, por último, es la capacidad de ayudar a otras personas en avanzar en sus carreras deportivas. Por ejemplo, para ayudar a poblaciones subrepresentadas en el deporte, como las entrenadoras, es importante realizar programas de mentoring donde se apoye y promueva su desarrollo (Banwell et al., 2019). También se ha demostrado que asignar roles de mentoring a atletas profesionales, que han finalizado sus carreras, genera impactos positivos de satisfacción (Hallmann et al., 2020).

6.3.1. Condicionantes de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el deporte

Los principales resultados del análisis de los condicionantes de igualdad efectiva en el contexto panamericano reflejaron las dificultades de mujeres y hombres en el crecimiento deportivo, siendo la única dimensión que mostró puntuaciones inferiores a la media, con valores similares entre ambos grupos estudiados. En la primera subdimensión, CD-AC, los hombres percibieron más complicaciones en el inicio de la vida deportiva y en sus dificultades para ascender. Además, presentaron mayores costes de transporte, relacionados con las complicaciones existente en el desarrollo de la vida deportiva (Alcorn et al., 2022). Estos resultados se justifican con la existencia de un mayor porcentaje de representación masculina en el deporte, con altos niveles de competitividad en el alto rendimiento (García-Naveira, 2015).

En los comienzos de la historia de los Juegos Olímpicos modernos, se pudo identificar el rechazo hacia la práctica de la mujer en el deporte; pues en su primera edición, Atenas 1896, ninguna mujer participó en la competición (Salido, 2020). Posteriormente, las mujeres comptieron por primera vez en los Juegos Olímpicos de París 1900, con una representación de 2,2%. Gracias a las iniciativas llevadas a cabo para conseguir un programa deportivo equilibrado, esta cifra ha ido aumentando exponencialmente, alcanzando el 23% en Los Ángeles 1984, el 44% en Londres 2012, el 45% en Río de Janerio 2016, el 48% en Tokio 2020, y por primera vez en la historia de los juegos, el 50% en París 2024 (COI, 2024b; Salido, 2020).

En los Juegos Panamericanos, desde un primer momento, se permitió la participación de mujeres en la competición, aumentando progresivamente. Algunos datos recientes datan de los juegos de Lima 2019, con una representación masculina de un 54% y una representación femenina de un 46%; y de Santiago de Chile 2023, donde se detalló la presencia de un total de 6.414 deportistas, siendo el 51,6% hombres y el 48,4% mujeres (Corporación Santiago, 2022). Los datos específicos de participación de los Juegos Panamericanos de Santiago de Chile 2023, fueron publicados por la Corporación Santiago (2023), según género, en los diez comités con mayor representación (Figura 6). Un total de siete comités tuvieron más hombres que mujeres compitiendo, siendo Canadá, Estados Unidos y Cuba los países que presentaron una mayor participación de mujeres. Estados Unidos fue el país con una participación más equitativa entre atletas.

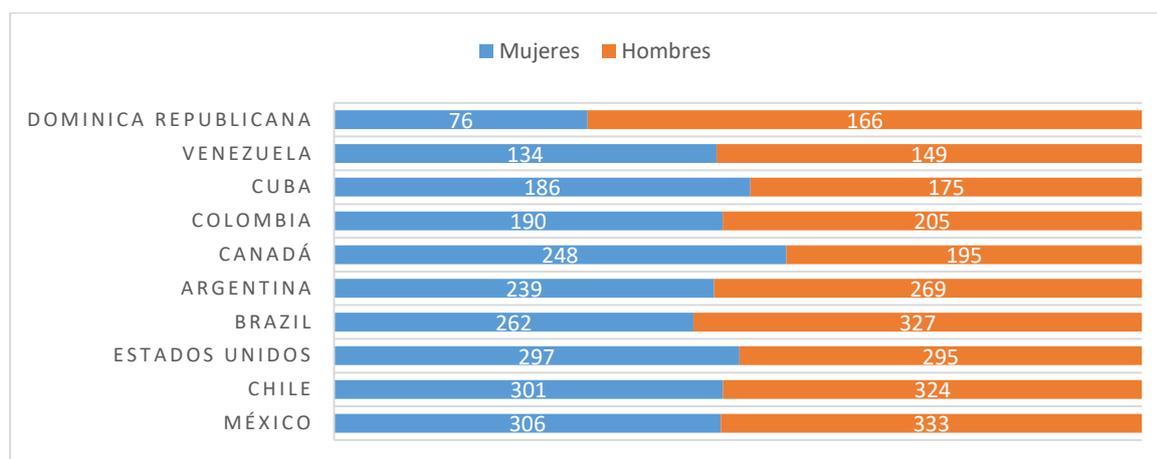


Figura 6. Representación género de comités Juegos Panamericanos 2023 (Corporación Santiago, 2023).

A pesar de que el número de mujeres que practican deporte ha aumentado espectacularmente en los últimos 50 años, las mujeres entrenadoras de todo el mundo son una minoría estadística en casi todos los deportes y en todos los niveles de rendimiento (Parlamento Europeo, 2020). En los Juegos Olímpicos de Tokio 2020, únicamente participaron un 13% de mujeres (COI, 2024c). La Federación Internacional de Baloncesto (FIBA) recoje la existencia de un 18% de árbitras y un 11% de entrenadoras en 2020 (FIBA, 2020); también, la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) expone la representación mundial del 9% de árbitras y el 5% de entrenadoras (FIFA, 2023).

Por otro parte, en la participación deportiva de las mujeres se puede observar la existencia de menores competiciones y eventos en el deporte femenino; además de un número mayor de ligas profesionales masculinas. Por ejemplo, la confederación Norteamérica, Centroamérica y el Caribe de Fútbol (Concacaf) presenta en su estructura de torneos para clubes, cuatro competiciones para hombres: Copa de Campeones, Copa Centroamericana, Copa Caribeña y Escudo Caribeño de Clubes; y una competición oficial para mujeres, Copa de Campeones Concacaf W, que se lleva a cabo durante el año 2024 y 2025 (Concacaf, 2024). En base a la profesionalización, el conjunto de ligas de fútbol afiliadas a US Soccer (2024), cuenta con cuatro ligas profesionales masculinas: Major Soccer League (MSL), United Soccer League (ULS), National Independent Soccer Association (NISA) y North American Soccer League (NASL); y con una única liga profesional femenina: National Women's Soccer League (NWSL). Actualmente, en 2024, se ha creado la liga ULS Super League profesional para el fútbol femenino (ULS, 2024).

Por otro lado, en la segunda subdimensión CD-CTF, los hombres únicamente mostraron peores valoraciones en la necesidad de encontrar otro trabajo. Estos resultados se pueden asociar con los estereotipos tradicionales de la necesidad de garantizar económicamente el sustento familiar (Viamontes et al., 2023). En la reciente actualidad, desde COVID-19, las mujeres han perdido más puestos de trabajo que los hombres (Carli, 2020). La organización Internacional del Trabajo (OIT) expuso como la pandemia influyó en los puestos laborales de la población, reduciendo un 4,2% de puestos de trabajo para mujeres y un 3% para los hombres. Además, expone que los niveles laborales perdidos de los hombres se recuperarán más rápido que el de las mujeres (OIT, 2021). Uno de los factores incidentes en la pérdida de trabajo de las mujeres, fue tener que atender las demandas de cuidado en sus hogares (CEPAL, 2021).

En relación a este último aspecto mencionado, las mujeres han pensado o planean abandonar su labor deportiva para centrarse en su vida familiar, laboral o académica, en mayor medida que los hombres; también, tienen que priorizar la búsqueda de trabajos flexibles para poder desarrollar su vida deportiva. La UNESCO (2024) afirma que las chicas, durante la adolescencia, presentan una tasa más elevada de abandono deportivo que los chicos. También, Isorna et al. (2019) manifiestan que el abandono femenino del deporte está muy determinado por normas de género que influyen en la valoración de la mujer. Un estudio realizado por Martínez et al. (2021), con deportistas de alto rendimiento, detallan el escaso apoyo recibido a través de becas y patrocinio. Otros importantes motivos están relacionados con la conciliación social/familiar (Álvarez-Pérez y López-Aguilar, 2017; Isorna et al., 2019).

La conciliación de la vida profesional y la maternidad es un reto al que se enfrentan muchas mujeres y es un tema predominante para las deportistas de alto nivel (Forstmann et al., 2023). También, existen numerosos estudios donde las entrenadoras y mujeres en puestos de liderazgo presentan una mayor dificultad para conciliar su vida deportiva con su vida familiar (Adams y Leavitt, 2018); Klavanes et al., 2020); Organista y Kubayi et al., 2020)

Dentro del grupo de las atletas de élite, se enfrentan a muchos desafíos cuando consideran la maternidad, como por ejemplo, la planificación del embarazo dentro de un ciclo olímpico/paralímpico, el tiempo fuera del entrenamiento y competición, los cambios fisiológicos y anatómicos asociados con el embarazo y el posparto, y la preocupación por regresar a niveles previos de rendimiento dentro de un marco de tiempo limitado (Roberts y Kenttä, 2018). El estudio realizado por Ilinova y Toteva (2019) a un total de 84 deportistas de élite, de 14 diferentes deportes, mostró que el 23,5% de mujeres dejó de entrenar

después de quedarse embarazadas y el 20% entrenaba hasta el octavo mes. La mayoría de las mujeres, el 78%, dejaban de competir y el 22% lo hacía hasta el cuarto mes. Por último, cerca del 50% de las atletas, tras el parto, dejan de practicar deporte por diversos motivos personales y sociales. No obstante, también existen deportistas de alto rendimiento con exitosas historias de éxito, como Serena Williams y Allyson Felix, que ilustran como las deportistas de élite pueden equilibrar simultáneamente una carrera deportiva con la maternidad (Massey y Whitehead, 2022).

De esta manera, el deporte de élite no es un obstáculo para la maternidad de las atletas (Ilinova y Toteva, 2019). Sin embargo, el deseo de ser madre y deportistas de alto rendimiento es difícil de conciliar debido a las altas exigencias y la escasa adaptación del sistema deportivo, como, por ejemplo, con el posible cese de remuneración económica y patrocinio durante el embarazo (Moscoso y Martín, 2023). Las atletas identifican la necesidad primordial de desarrollar políticas de mejores prácticas y financiamiento para apoyar el regreso al deporte después del parto (Davenport et al., 2023). Algunas medidas propuestas para mejorar la situación son la existencia de un apoyo sólido del entorno, la disposición de ayudas económicas y la existencia de una maternidad renumerada, el desarrollo de programas de regreso a la actividad deportiva posparto y la habilitación de espacios de lactancia y cuidado infantil en las instalaciones (Ferrer et al., 2022; Tigue et al., 2023). Los juegos olímpicos de París 2024 cuentan con guarderías en las villas olímpicas y paraolímpicas, con la finalidad de encontrar un equilibrio entre la preparación de la competición y el cuidado infantil (COI, 2024d).

Por otro lado, los resultados asociados con las barreras materiales muestran más complicaciones para las mujeres, a nivel de infraestructuras, disponibilidad horaria y flexibilidad en la accesibilidad. De igual manera, en números estudios se exponen las diferencias existentes en la asignación de estos recursos, favoreciendo a los equipos masculinos; por ejemplo, la asignación de mejores terrenos de juego, más tiempo de práctica deportiva y mejores horarios, mejores equipamientos, vestuarios y accesibilidad a instalaciones deportivas (Alsarve, 2024; O' Brien et al., 2023; Petrie et al., 2024). En un estudio realizado por Moscoso y Martín, en colaboración con el Instituto de la Mujer, sobre las desigualdades de las deportistas de alta competición en España, se exponen relatos sobre la desigual asignación de financiación en estancias y dietas entre hombres y mujeres. Algunas personas entrevistadas detallan que, en numerosas ocasiones, las estancias en hoteles por motivo de concentración o competición presentan peores condiciones para las deportistas o equipos femeninos.

Por último, se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos, en la dimensión de empoderamiento, presentando los hombres valores superiores que las mujeres. En consonancia, el estudio realizado por Herrera-Nevárez et al., (2023) en el deporte paralímpico mexicano, utilizando el principio de interseccionalidad con la asociación de género y discapacidad, manifiesta que los hombres presentaron valores más elevados en climas de empoderamiento. Conseguir un mayor empoderamiento de las mujeres es una prioridad global fundamental (Streetman y Heinrich, 2024), de esta manera, se resalta la importancia de continuar a mejorar la situación existente y atingir el principal objetivo de la ONU (2015) sobre el ODS N°5: “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

Dentro de los aspectos individuales analizados en esta dimensión, los hombres participantes mostraron una mayor puntuación en la superación de situaciones adversas en el deporte, asociado con la resiliencia. Se encuentran similitudes comparando estos resultados con los de Córdova-Castillo et al. (2023), quienes realizaron una investigación con deportistas de alto rendimiento en deportes acuáticos, en Perú; sus resultados confirmaron que los hombres obtuvieron datos más elevados en resiliencia, mientras que las mujeres mostraron una mayor ansiedad competitiva. Por otro lado, los hombres del presente estudio también mostraron valores superiores en las variables de satisfacción, optimismo personal, confianza y autoestima. Numerosos relatos concuerdan con estos resultados, por ejemplo, García-Naveira et al., (2015) muestran unos niveles de optimismo más elevados en los hombres deportistas. Además, los hombres deportistas de alto rendimiento confían más en sus habilidades que las mujeres deportistas de alto rendimiento (García-Naveira, 2018).

Otro aspecto esencial, dentro del empoderamiento, es el liderazgo (Ezcurra et al., 2022). Aunque las mujeres percibieron una menor dificultad en ascender que los hombres, en la primera dimensión, los principales resultados del estudio encontraron diferencias muy significativas entre mujeres y hombres, siendo las mujeres quienes presentan menores oportunidades de acceder a un futuro puesto de liderazgo o poder. En consonancia, en la investigación de Cunningham (2020) las mujeres experimentaron mayores obstáculos para avanzar en su carrera y menos intenciones de aspirar a un puesto directivo.

El cambio debe comenzar en las instituciones más importantes del deporte, para después liderar los cambios en las demás organizaciones deportivas, ya que el empoderamiento influye de manera significativo en el liderazgo femenino (Pando et al., 2022). Por ejemplo, se puede apreciar un aumento de presencia de las mujeres en importantes cargos en el COI, aunque la representación sigue siendo superior para los

hombres. En el año 2023, el COI (2024) ha manifestado que un 41% de los miembros del COI son mujeres, además del 33% de los miembros de la Comisión Ejecutiva. El 2022 se consiguió por primera vez una representación igualitaria entre mujeres y hombres en las comisiones del COI, estando un 42,2% dirigida por mujeres.

A nivel federativo, el porcentaje de representación femenina en altos cargos deportivos disminuye. El reciente estudio realizado en 31 federaciones deportivas internacionales, por la organización Sport Integrity Global Alliance – SIGA (2023), expone que únicamente el 26,6% de los puestos directivos están desarrollados por mujeres. También, los resultados muestran que un 26,9% de mujeres forman parte de los comités ejecutivos. Otro análisis realizado por la FIBA (2020) refleja que el Comité Ejecutivo estuvo compuesto por un 22% de mujeres y un 78% de hombres en el año 2020.

Tradicionalmente, la falta de oportunidades para acceder a puestos de liderazgo se fundamentaba con prejuicios y estereotipos sociales, como “no tener las capacidades y experiencias necesarias” para poder ejercer un puesto de poder (Pape, 2020). Dentro de este ámbito sociocultural, aparecen dos tipos de segregación laboral: horizontal - agrupación en trabajos similares ajustados a normas sociales (Clarke, 2020) y vertical – existencia de barreras “invisibles” que imposibilitan la accesibilidad a cargos con mayor responsabilidad (Gaete y Álvarez, 2020). Otras barreras que imposibilitan esta accesibilidad están relacionadas con los procesos de selección condicionados por roles de género y red de contactos (Forsyth et al., 2019; Mikkonen et al., 2021), falta de apoyo de las organizaciones para progresar (Norman y Simpson, 2022) y la carencia de ayudas para la conciliación familiar y trabajo flexible (Andrijiv y Pink, 2024).

Con la finalidad de conseguir una igualdad de género efectiva en el deporte y en la sociedad, eliminando las barreras y discriminaciones existentes, es muy importante la participación activa y la responsabilidad asumida de todos los miembros de la misma. Los resultados del estudio mostraron que los hombres creen en menor medida que su rol en el deporte ayuda a reducir la desigualdad de género. El Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y niñas, de la ONU (2023a), desarrolla en la Asamblea General un documento donde defiende que es esencial la participación de los hombres y niños en las medidas destinandas para conseguir una igualdad de género sostenible. Esta implicación es un medio necesario para alcanzar una sociedad en igualdad de oportunidades y no discriminación, asumiendo la responsabilidad de transformar las normas, estereotipos, sistemas y estructuras asignadas a roles de género sociales.

En consonancia, la existencia de referentes que lideren el cambio es esencial para conseguir una igualdad de género efectiva y sostenible. El número de referentes femeninos en el deporte es menor, y la falta de este tipo de modelos puede llevar a una incapacidad para desafiar a los estereotipos de género y el liderazgo (Klavanes et al., 2020; Mérida et al., 2022; Parlamento Europeo, 2020). Una investigación realizada por ONU MUJERES, Dove y GfK Adimark, en Chile, reflejó la inexistencia de referentes femeninos en el deporte, pues un 87% de los referentes eran hombres deportistas; del total de las niñas participantes, 7 de cada 10 no tenían un referente deportivo (UNICEF, 2018). En consonancia con los resultados obtenidos en el estudio, las mujeres creían en menor medida que podían ser importante para ayudar a otras personas a avanzar en su carrera deportiva.

La existencia de líderes femeninos en el deporte ayuda a mejorar la igualdad de género y el empoderamiento (Meier, 2015). Los medios de comunicación son una herramienta importante para visualizar el deporte femenino y aumentar la existencia de ejemplos a seguir (Boluda, 2023); aunque a día de hoy, todavía los logros de las mujeres femeninas son menos visibles en prensa general y redes sociales (Galván, 2021; Martínez-Abajo et al., 2020). También, esta infrarrepresentación aparece en los libros de texto de los centros educativos, limitando la libertad de escoger entre referentes femeninos y/o masculinos, siendo la escuela un agente importante en el proceso de socialización (Ruiz-Rabadán y Moya-Mata, 2020). De esta manera, aumentar la visibilidad de las atletas, entrenadoras, mujeres en puestos de liderazgo y equipos femeninos es esencial para aumentar la inspiración de las niñas a practicar deporte, además de ayudar a la superación de situaciones adversas en el deporte de otras mujeres (ONU Mujeres, 2024b).

6.3.2. Condicionantes de igualdad efectiva en el deporte según el puesto deportivo

A continuación, en este apartado de la discusión, se manifiestan los principales hallazgos encontrados en el estudio según el puesto deportivo. En el primer análisis realizado con deportistas, los principales resultados muestran que los hombres presentan mayores dificultades en una fase de accesibilidad y crecimiento deportivo. Estos resultados están justificados con la presencia de una mayor competitividad, debida a la superior representación de hombres en el deporte, como se ha comentado en el anterior análisis específico entre hombre y mujeres.

Dentro de esta dimensión, también, las deportistas piensan en menor medida en abandonar su vida deportiva para centrarse en su vida familiar, laboral o académica. En relación a la vida familiar, existe una disminución de la fecundidad en un número cada vez mayor de países (Gu et al., 2021). A rasgos generales, Chile registró en el año 2023 el número de nacimientos más bajos en una década, además de aumentar la edad en que las mujeres son madre por primera vez (Agouborde, 2024). En la investigación de Bueno y García-Román (2020) se demuestra que las parejas heterosexuales, compuestas por un hombre con trabajo y una mujer inactiva, tienen hijos/as antes; sin embargo, esto sucede en un tiempo más tardío cuando ambas personas trabajan. En un contexto deportivo, se pueden justificar estos resultados en mujeres deportistas con edades más tempranas y la ambición de priorizar su vida deportiva para conseguir los mayores éxitos. De facto, del total de personas deportistas estudiadas, el 7,11% de mujeres son madres y el 16,15% son padres. Sin embargo, estas atletas se enfrentan a numerosos desafíos cuando consideran ser madres (Roberts y Kenttä, 2018).

En las siguientes dos dimensiones del estudio las mujeres obtuvieron menores puntuaciones. En primer lugar, las deportistas presentan una peor distribución de los recursos materiales y las infraestructuras, como se observa en numerosos estudios recientes (Bowes et al. 2020; Doğusan y Kışak, 2021; Fernandez-Lasa et al., 2020; O'Brien et al., 2023; Petrie et al., 2024). En segundo lugar, las mujeres deportistas presentan valores inferiores de empoderamiento que los hombres, encontrando diferencias significativas en los niveles de confianza y autoestima. En consonancia, en el estudio de O'Connor et al. (2019) se obtuvieron indicadores más altos de autoconfianza en los hombres deportistas de alto rendimiento, aunque no de manera significativa. También, los hombres deportistas que practicaban judo, en Abalde y Pino (2016), reflejaron valores más positivos y significativos en las variables autoeficacia y autoestima, que las deportistas mujeres.

Finalmente, la contribución a reducir la desigualdad de género en el deporte fue el ítem más significativo, siendo más favorable para las mujeres. De esta manera, aunque las deportistas muestren niveles más bajos de empoderamiento en este estudio, son consideradas referentes importantes dispuestas a romper las normas de género tradicionales y conseguir una igualdad de género efectiva. Katherine Switzer fue la primera mujer en correr oficialmente la Maratón de Boston, en el año 1967 (Frye, 2019). Otro ejemplo a seguir reciente es Cléopâtre Darleux, portera de la selección francesa de balonmano que ganó el oro en Tokio 2020, jugando un papel fundamental en la creación

pionera de un convenio colectivo en el balonmano francés que promueve los derechos de la mujer, en aspectos como la maternidad. Megan Rapinoe, futbolista estadounidense y medalla de oro en Londres 2012, ha desarrollado un rol muy importante en luchar por la igualdad de géneros, promoviendo los derechos de las mujeres y la comunidad LGBTQ+. También, Serena Williams y Allyson Felix, leyendas del deporte, que son referentes de emprendimiento y líderes (Fall-Mabon, 2023).

Por otro lado, en la comparativa de entrenadores y entrenadoras, es importante manifestar que las entrenadoras siguen siendo una minoría en el deporte, a nivel mundial, debido a complejas barreras experimentadas (LaVoi y Baeth, 2018). En el estudio realizado, las mujeres entrenadoras presentaron mayores dificultades en el inicio de su carrera deportiva. La existencia de un sexismo arraigado en el deporte tradicional conlleva un trato diferencial experimentado por las entrenadoras. Este trato manifiesta una falta de identificación de las entrenadoras como líderes (Kubayi et al., 2020; Siegele et al., 2020), teniendo mayores oportunidades para acceder a puestos de entrenadoras asistentes (Hinojosa-Alcalde et al., 2017). Para las entrenadoras, un importante desafío es ser aceptadas y respetadas como entrenadoras capaces, con valiosos conocimientos y experiencias (Tjørndal, 2019). Otras barreras detectadas, además del reconocimiento de las habilidades, son los recursos, el apoyo recibido y la visibilidad (Norman, 2020; Vaquero-Cristóbal et al., 2024). También, mantener puestos de alto nivel en el entrenamiento deportivo depende de que las mujeres encuentren la manera de generar ingresos suficientes para vivir y conciliar el ámbito laboral y familiar. La maternidad se considera un factor clave que afecta a la decisión de las mujeres de continuar en la línea de entrenadoras (Borrueco et al., 2023).

A pesar de estas dificultades percibidas, las mujeres presentaron valores más elevados de empoderamiento que los hombres. Norman y Simpson (2022) manifiestan en su estudio que las entrenadoras sienten desafío para poder superar situaciones discriminatorias, aumentando su resiliencia ante situaciones adversas. Estas mujeres son recordatorios visibles y poderosos de que las mujeres son líderes dignas de respeto y admiración, ejerciendo un rol esencial para modificar los estereotipos y prejuicios de género que impiden las trayectorias profesionales (LaVoi y Baeth, 2018). Por ello, la visibilidad de entrenadoras líderes puede ayudar a otras entrenadoras a crecer en su carrera deportiva (Banwell et al., 2021).

Por último, se exponen las diferencias encontradas entre mujeres y hombres que ejercen puestos de liderazgo en organizaciones deportivas. Tradicionalmente existía una cultura patriarcal generalizada en la instrucción deportiva, con suposiciones de género, que

hoy en día sigue siendo reflejo en algunas organizaciones deportivas (Richards et al., 2020). Por ejemplo, en el estudio realizado por González-Cuevas et al., 2024, se entrevistan doce mujeres latinoamericanas con altos cargos en el deporte panamericano, quienes exponen que el machismo ha tenido impacto en sus carreras deportivas; todas las mujeres entrevistadas expresaron ser conscientes de ciertos privilegios que poseían sus homólogos masculinos. La base de los problemas más importantes existentes está basada en el sexismo y los estereotipos de género (Evans y Pfister, 2020; Hindman y Walker, 2020).

Una barrera principal identificada en la investigación es la percepción de mayores dificultades para ascender y menores oportunidades para acceder a un futuro puesto de liderazgo. En consonancia, numerosos estudios confirman la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de liderazgo, presentando una limitación de oportunidades para acceder a altos cargos y progresar profesionalmente (Dadswell et al., 2023; Demers et al., 2019; Lotfy et al., 2023; Pape, 2020; Piggott y Pike, 2020). La existencia de este techo de cristal puede determinar insatisfacción laboral en las mujeres directivas y mayores tasas de abandono (Babic y Hansez, I., 2021).

Actualmente, importantes organizaciones deportivas a nivel internacional desarrollaron objetivos mínimos de representación femenina en altos puestos de liderazgo. Por ejemplo, el COI (COI, 2024b) estableció el objetivo mínimo de obtener un 30% de mujeres en los puestos de dirección para el año 2020. Algunas mujeres que desarrollan cargos de alta dirección expresan la preocupación por la preferencia de políticas de cuotas, en vez de potenciar las oportunidades educativas de las mujeres que aspiran a ocupar altos puestos de liderazgo en la industria deportiva (González-Cuevas et al., 2024).

Otro importante aspecto identificado en el estudio es el equilibrio de la vida laboral con la vida personal y familiar, en el que las mujeres presentaron peores valores. Otros autores también confirman la existencia de estas dificultades e incluso el abandono de la vida deportiva (Aman et al., 2018; O' Brien et al., 2023; Williams y Hall, 2020). Teniendo en cuenta que la satisfacción del capital humano refleja un factor de éxito para las empresas y organizaciones, es esencial presentar estrategias basadas en la conciliación de la vida laboral y personal (Dixon et al., 2023; Rodríguez-Sánchez et al., 2020). La implementación de medidas en materia de corresponsabilidad entre géneros también es esencial para alcanzar una igualdad de oportunidades efectiva en el mercado laboral (Gómez-Urrutia y Jiménez-Figueroa, 2015).

Finalmente, se encontraron diferencias significativas entre el nivel de empoderamiento de hombres y mujeres en puestos de liderazgo. Las mujeres presentan un menor nivel de empoderamiento, aunque mostraron altas puntuaciones en poder ayudar a otras personas a avanzar en su carrera deportiva. Los modelos que seguir de líderes femeninos inspiran a las mujeres que realizan una tarea de liderazgo desafiante. Desde una perspectiva práctica, es esencial la visibilidad de las mujeres líderes para impulsar el avance de otras mujeres en el liderazgo, al brindarles la oportunidad de imitar y ser empoderadas por referentes femeninos exitosos (Latu et al., 2019).

Por otro lado, según (Carbajal, 2018), los enfoques de liderazgo juegan un papel importante en el empoderamiento o desempoderamiento de las mujeres (Carbajal, 2018). De esta manera, es importante ofrecer a las mujeres programas de mentores que les ayuden a desarrollar sus competencias para obtener mayor confianza y aplicar nuevas formas de trabajo (Burkhard, 2022). Por ejemplo, la Fundación Tory Burch selecciona, cada año, 50 mujeres emprendedoras para la realización de un programa destinado a aumentar su empoderamiento, con acceso a talleres, sesiones de coaching, creación de redes y recursos financieros (Schnall, 2023). Además, también es esencial el desarrollo de políticas centradas en la diversidad e inclusión, con programas de formación de liderazgo y gobernanza, desarrollo de tutorías específicas y eliminación de las barreras estructurales (Lotfy et al., 2023).

6.3.3. Condicionantes de igualdad efectiva en el deporte según la zona geográfica: Global Norte y Global Sur

Los términos Global Norte y Global Sur hacen referencia a la división social, económica y política que existe entre los países más desarrollados y los países en desarrollo (ONU, 2019). En el estudio, la comparación de resultados entre Global Norte (Norteamérica) y Global Sur (Centroamérica y Sudamérica) muestra puntuaciones más favorables y significativas para Estados Unidos y Canadá, en las dimensiones de Accesibilidad y Crecimiento y Barreras Materiales, tanto para hombres como mujeres. Estos

resultados se pueden relacionar con los altos ingresos, avances tecnológicos, desarrollo de infraestructuras y estabilidad macroeconómica y política de los países de Global Norte; en cambio, los países de Global Sur se asocian, principalmente, con bajos ingresos y problemas estructurales (Kowalski, 2021).

En primer lugar, es importante mencionar el elevado investimento de Global Norte en el deporte. Desde el año 1990, se ha presenciado una transformación masiva de la infraestructura deportiva profesional en America del Norte y Canadá, con la construcción y remodelación de las instalaciones deportivas (Baade y Mathenson, 2014). Además, según el listado Forbes México (2015), Estados Unidos es la potencia de América que más dinero destina anualmente al deporte, con más de 1.000 millones de dólares en sus programas deportivos. Smolianov et al. (2014) describen el deporte americano como un panorama deportivo de masas, único, movido por el mercado económico. En primer lugar, Estados Unidos cuenta con la solidez de Asociación Nacional de Atletismo Universitario (NCAA), siendo una de las instituciones más poderosas a nivel mundial en el deporte, que destaca por sus programas deportivos y el éxito comercial (Blair y Wang, 2018; Miller y Buttell, 2018).

La mayor parte de los ingresos anuales de la NCAA provienen de los derechos televisivos y la venta de entradas de los campeonatos, que después se distribuyen para financiar las Divisiones I, II y III. También, se otorgan aproximadamente 3.500 millones de dólares en becas deportivas cada año para los deportistas (NCAA, 2024a). Canadá es el país con mayor representante de atletas en la NCAA División I, con un 21,9% en el año 2022 (NCAA, 2023). La investigación cualitativa, realizada por Edwards et al. (2019) a jugadoras de Hockey canadienses, de la División I de la NCAA, explica que los principales motivos por los que las jugadoras competían en esta liga eran los recursos, en cuanto a instalaciones, material y entrenadores/as; las prestigiosas becas deportivas; el alto nivel competitivo de la división I para el desarrollo de las jugadoras; y por último, la reputación de las jugadoras, la liga y la institución.

Por otro lado, las ligas profesionales de Estados Unidos son una gran fuente de ingresos económicos. Forbes México (2023), apunta que la National Football League (NFL) es la liga predominante a nivel financiero, gracias a los derechos televisivos de emisión, que podrían superar los 126.000 millones de dólares en 2033; de igual manera, los Dallas Cowboys de la NFL es el equipo más valioso del mundo, con un valor actual de 9.000

millones de dólares. Los demás equipos del Top 10 también son estadounidenses, pertenecientes a la NFL y la National Basketball Association (NBA).

En el deporte femenino, actualmente, Canadá Women y Sport (2023) publicó una investigación que detalla la clara oportunidad de inversión para el mercado femenino profesional en Canadá, puesto que es un mercado con un costo de entrada bajo y un alto potencial de crecimiento a largo plazo, con significativos beneficios comerciales y sociales. También, Forbes Paraguay (2024) destacó que esta inversión se ha disparado en Estados Unidos, siendo los deportes femeninos cada vez más rentables. Por ejemplo, la inversión de la NWSL está aumentando, incrementando el valor de los equipos que la conforman. Cuatro equipos han cambiado de propietario en el año 2023 y 2024, consiguiendo los inversores originales recompensas, como la venta de Seattle Reign por 58 millones de dólares, cuando la compra inicial fue de 3,51 millones de dólares (The New Times, 2024). Además, por primera vez en la historia del deporte, se ha construido el primer estadio, exclusivamente, para un equipo deportivo profesional femenino, en Kansas City, con una inversión de 120 millones de dólares (ABC News, 2023).

El crecimiento del deporte profesional femenino también se está manifestado en países de Global Sur, en particular con la existencia de ligas profesionales en fútbol, como la liga BBVA MX Femenil en México o la lig BetPlay DIMAYOR en Colombia (Añorve et al., 2019; Mina et al., 2019). Otros deportes también están recibiendo esta inversión económica para profesionalizarlos, como la creación de la Liga Mexicana de Softbol (LSA), siendo el primer circuito profesional de softbol femenino en América Latina, que realiza su primera edición en el año 2024 (Trujillo, 2023a).

La región Global Sur del continente americano abarca numerosos países, con una gran diversidad y gama cultural, social y política. Cada país destina y gestiona diferentes fondos al sector deportivo, en la siguiente Figura 7 se expone esta financiación en el año 2015, según el análisis de Forbes México (2015). El país con mayor inversión fue Brasil, con 842,4 millones de dólares, seguido de México, 233 millones de dólares, y Chile, 213 millones de dólares. Argentina fue el país con menor inversión existente, con una destinación de 30,3 millones de dólares.

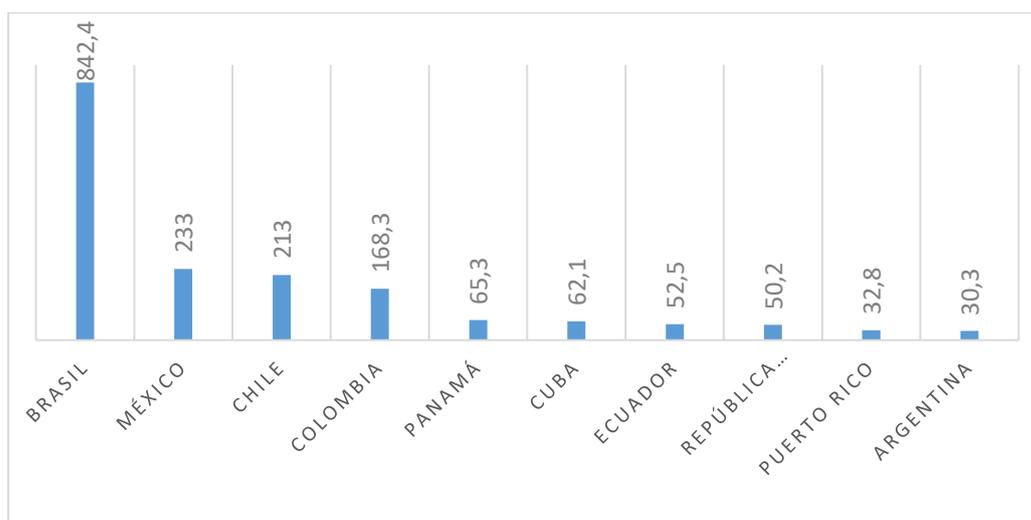


Figura 7. Presupuestos en el deporte de países sudamericanos. Elaboración propia con fuente Forbes (2015).

El análisis exploratorio y descriptivo sobre la gestión deportiva, realizado por da Cunha (2021), revelan la inexistencia de un desarrollo consistente en términos de preparación deportiva profesional en el continente. Otro autores también afirman esta deficiente planificación estratégica e integración de políticas deportivas del deporte, en países como México (Lucio y Morales, 2019) y Brasil (Mazzei et al., 2015); o el deterioro de la práctica deportiva en Cuba, por la insuficiencia de financiación de recursos disponibles (Odrizola y Rodríguez, 2020). De esta manera, numerosas personas vinculadas con el deporte emigran a otros países con la finalidad de obtener mejores carreras deportivas. Las migraciones deportivas entre América Latina y Europa comenzaron a mediados del siglo XIX, predominando una undirección de los deportistas latinoamericanos (Alabarces, 2019). Diferentes deportistas latinoamericanos deciden migrar a otros destinos internacionales, para competir en contextos profesionales o en las ligas de la NCAA, aspirando a conseguir las prestigiosas becas deportivas de Estados Unidos (Carter, 2016; NCAA, 2024b).

La creación de políticas y esquemas de apoyo financiero sostenible es esencial para un país logre el éxito en el deporte de élite (Wicker y Frick, 2020). Se deben plantear políticas gubernamentales sólidas con la finalidad de mejorar la actual situación existente en el deporte, de los países del continente americano pertenecientes a Global Sur. Además, de invertir en proyectos deportivos focalizados en la promoción de la igualdad de género (Consejo Iberoamericano de deporte, 2019). Por ejemplo, actualmente, el Ministerio del deporte del Gobierno de Chile (2024) detalla nuevas estrategias y objetivos específicos, con la finalidad de incrementar la calidad de vida deportiva y fortalecer la institucionalidad

deportiva nacional. También, Panam Sport, realizó el primer encuentro de Igualdad de Género en el año 2018, con la finalidad de desarrollar estrategias que mejoren la situación deportiva de las mujeres en América; aumentando la participación plena y efectiva de las mujeres en todas las áreas, eliminando cualquier tipo de violencia. (Panam Sport, 2018).

Aumentar la eficiencia de utilización de los recursos destinados al deporte, significa maximizar el rendimiento deportivo de élite, siendo primordial la sostenibilidad y eficiencia de los sistemas deportivos nacionales (Weber et al., 2019). De esta manera, se pueden mejorar los éxitos olímpicos con la sostenibilidad económica del país, “produciendo” mejores equipos olímpicos y mejores apoyos a actividades sociales y deportivas (Vagenas y Vlachokyriakou, 2012). Es importante mencionar también, que la existencia de buenos índices de igualdad de género es un determinante importante para la participación y el éxito en la élite deportiva de los países (Meier et al., 2021).

Mostrando datos específicos del ranking de los Juegos Olímpicos de París 2024, Estados Unidos ha sido el país que ha ganado más medallas olímpicas, con un total de 126; y en el puesto doceavo se encuentra Canadá, con un total de 27 medallas. El primer país perteneciente a global sur, del continente americano, ha sido Brasil, ocupando la posición número 20 con un total de 20 medallas. Además, dentro del TOP 10 de deportistas con más medallas se encuentran tres mujeres estadounidenses: la nadadora Torri Huske, la nadadora Regan Smith y la gimnasta Simone Biles; y una deportista canadiense: la nadadora Summer McIntosh (Olympics, 2024a). Por otro lado, en los juegos panamericanos de Santiago de Chile 2023, Estados Unidos fue el país que consiguió más medallas, con un total de 286, siendo 124oros. En segundo lugar se posicionó Brasil con 205 medallas, 66oros; México, con 142 medallas, 52oros; y Canadá, con 46 medallas, 46oros (Trujillo, 2023b).

En ambos eventos internacionales, Estados Unidos es el país con el mayor número genérico de medallas, y específicamente oros, en la historia de los Juegos Panamericanos y en los Juegos Olímpicos (Vieira, 2023; Olympics, 2024b). Además, cabe mencionar que el Top 10 de deportistas con mayor número de medallas en los juegos panamericanos, solo hay una representación femenina, la nadadora canadiense Joanne Malar (19 medallas); también, en el Top 10 de medallistas con más oros, únicamente aparece la deportista estadounidense de tiro con arco, Denis Parker, con un total de 12oros (Vieira, 2023).

Asociando estos éxitos con datos específicos del Gender inequality Index (GII) desarrollado por la ONU (2023b), Estados Unidos y Canadá forman parte de la región de

la ONU con resultados más favorables de igualdad de género, Europa y Asia Central (GII= 0,224); la región de América Latina y el Caribe presenta peores resultados, con un índice de 0,386 valores. Dentro del ranking específico de los países del estudio, con mejor índice GII, se encuentra en primer lugar Canadá (0,069), seguido de Estados Unidos (0,180), Chile (0,190), Argentina (0,292) y Uruguay (0,240).

Las motivaciones de las mujeres en el progreso hacia la igualdad de género en el deporte tenían bases comunes en Estados Unidos y gran parte de América Latina, no obstante, numerosos problemas afrontados por estas regiones durante el siglo XX han ralentizado este proceso en Global Sur (Oglesby, 2017). Continuando con este análisis específico, se puede observar en el presente estudio que las mujeres obtuvieron peores puntuaciones, especialmente en Global Sur, en la necesidad de tener horarios flexibles para compaginar la vida deportiva y en la posibilidad de abandono de la práctica deportiva para dedicarse a la vida académica, laboral o familiar.

En primer lugar, la falta de apoyo financiero por parte de las instituciones lleva a deportistas a buscar sus propias fuentes de financiamiento, siendo este financiamiento menor en el deporte femenino (Elsey y Nadel, 2021). En el estudio realizado por Soto-Lagos et al. (2022), una deportista de alto rendimiento chilena relata que el desgaste físico y mental de trabajar, estudiar y entrenar es demasiado grande, influenciando en el rendimiento y siendo una situación no sostenible a largo plazo. Por otro lado, en la conciliación familiar, la sociedad tradicional asigna a la mujer como principales cuidadoras de los hijos e hijas, teniendo que dedicarse a la carrera laboral y al hogar (Rodríguez et al., 2022). Atletas brasileñas profesionales, que se habían quedado embarazadas, relataron la importancia del apoyo social recibido por parte de la familia, patrocinadores y el club, el buen acompañamiento profesional y el apoyo económico recibido durante el proceso, para poder conciliar la vida deportiva con el embarazo; además, una buena corresponsabilidad familiar es esencial para poder compaginar la rutina de alto rendimiento y el cuidado infantil (Gomes et al., 2024).

En Global Norte, también se han podido observar precarias situaciones asociadas al patrocinio, las deportistas profesionales y la maternidad. Reconocidas organizaciones a nivel deportivo han cesado el patrocinio durante embarazos a deportistas de élite, como es el caso de Allyson Felix y Alysia Montano con Nike, empresa multinacional que posteriormente se comprometió a cambiar la política de patrocinio y penalizaciones económicas con atletas embarazadas (Pegoraro y Heather, 2022; Draper, 2019).

En consecuencia, a la existencia de situaciones discriminatorias, importantes medidas se están tomando al respecto, actualmente, para mejorar las condiciones de mujeres en el alto rendimiento deportivo. En el año 2022, la National Women's Soccer League Players Association (NWSLPA) ratificó el primer Convenio Colectivo de Trabajo (CBA) para la liga profesional de fútbol femenino de los estados unidos NWSL. Algunos aspectos importantes declarados dentro de este convenio están asociados con importantes aumentos salariales, acceso a licencias por maternidad y salud mental remuneradas. Entre los beneficios por maternidad se afirma que la jugadora embarazada seguirá recibiendo el 100% del salario base, manteniendo todos los seguros a los que tiene derecho. También, la NWSL mantendrá una póliza de seguro de vida de al menos 50.000% por jugadora, con acceso a la cobertura de los hijos dependientes (CBA, 2022).

Finalmente, en la dimensión de empoderamiento, la región Global Sur obtuvo valores superiores de empoderamiento. El empoderamiento puede definirse como un proceso social, multidimensional, que ayuda a las personas a ganar control sobre sus vidas (Sathorar et al., 2023). La capacidad de adaptación, resiliencia y empoderamiento de las personas, ante los problemas, es esencial para superar los difíciles contextos presentados (Viveros et al., 2023). Según Therés (2017), Global Sur presenta un gran potencial para consolidar y empoderar a las personas en sociedad, que se encuentran subordinadas ante redes globales de poder.

En función a las diferencias entre géneros, en Global Sur, las mujeres mostraron valores inferiores que los hombres. Sin embargo, en Global Norte, se mostraron resultados muy similares entre hombres y mujeres. Según el informe de World Economic Forum (2023), las regiones con una mayor igualdad de género pertenecen a Global Norte, encontrándose en primer lugar Europa y después América del Norte. De esta manera, se puede justificar que las sociedades con un mayor índice de igualdad de género presentan valores similares de empoderamiento entre mujeres y hombres; siendo el empoderamiento femenino un camino a seguir para impulsar la igualdad de género en la sociedad y conseguir el desarrollo sostenible (Saavedra y Camarena, 2021).

El empoderamiento de las mujeres Global Sur es una gran preocupación política a nivel mundial, siendo un objetivo de desarrollo esencial para las iniciativas deportivas de género y deporte, desarrolladas por los líderes de Global Norte. Por ejemplo, el departamento de Estados Unidos lleva a cabo el Programa Global de Mentoría Deportiva (GSMP), destinado a proporcionar acceso a mujeres y niñas, a educación, liderazgo y políticas desarrolladas con el deporte. Los testimonios de 27 mujeres que desarrollaron el programa, pertenecientes a 22 países de Global Sur, ilustraron múltiples versiones de lucha

y poder, ampliando y cuestionando su empoderamiento después de la realización de mentoría deportiva (Samie et al., 2015).

De igual manera, dentro de los países americanos de Global Sur, el desarrollo de políticas nacionales de todos los países de la región es esencial para aumentar la participación de las niñas y mujeres en todos los sectores deportivos, especialmente en puestos de liderazgo, además de aumentar su empoderamiento (Bravo et al., 2016).

Por otro lado, el empoderamiento económico es un tipo de empoderamiento específico que está asociado con la participación laboral en igualdad de condiciones, poder acceder a los mercados, controlar los recursos, el propio tiempo, la participación significativa en la toma de decisiones, entre otros (ONU Mujeres, 2024c). En la siguiente Figura 8, elaborada por CEPAL (2023), se puede observar la diferencia de trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres, de 15 años de edad y más, en varias regiones de Global Sur. En todas las regiones estudiadas, las mujeres tienen un mayor tiempo de trabajo no remunerado, contrariamente a los hombres, quienes tienen más tiempo de trabajo remunerado.

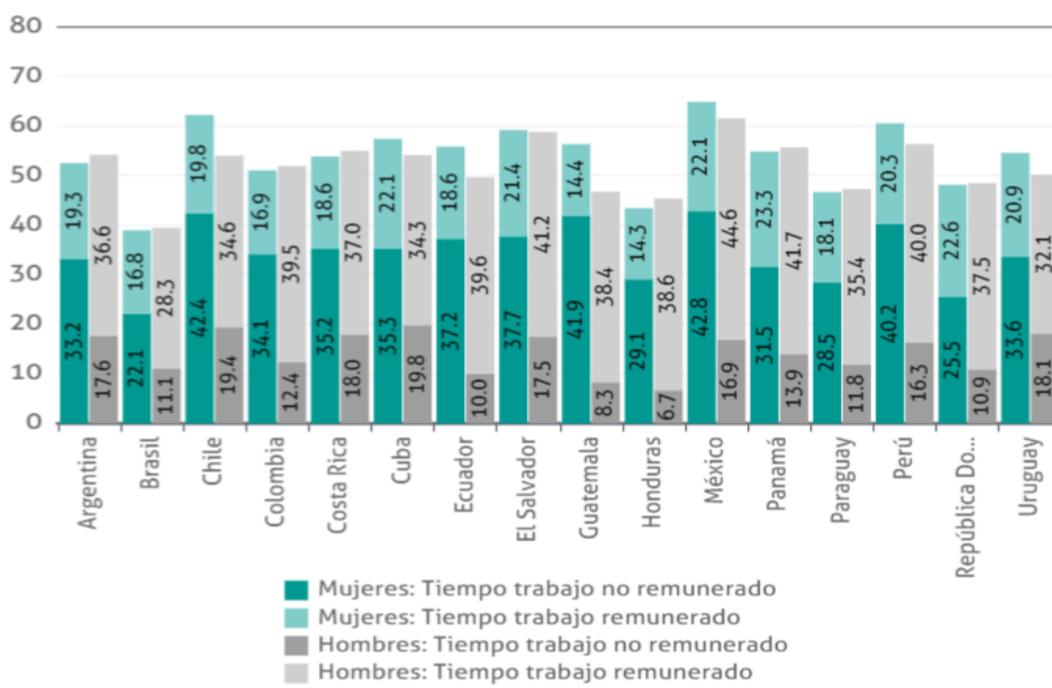


Figura 8. Tiempo remunerado y no remunerado según sexo. Fuente: CEPAL (2023).

En relación a la accesibilidad de puestos de liderazgo, ambas poblaciones de mujeres participantes en el estudio mostraron menores oportunidades para acceder a un puesto de liderazgo. En referencia a estos resultados, se puede apreciar como en Panam Sport, la organización deportiva panamericana referente, las mujeres ocupan un porcentaje menor en los puestos de liderazgo. El comité ejecutivo de Panam Sport está formado por un total de 20 personas, de las cuales el 30% son mujeres, ocupando los puestos de tercera vicepresidenta, secretaria general, grupo de miembros y presidenta de la comisión de atletas. En el análisis específico de los 41 Comités Olímpicos Nacionales (CON) de Panam Sport, existe una representación de un 19% de presidentas y un 27% de Secretarías generales. Un total de 24 CON poseen hombres en presidencia y secretaria general, 15 CON presentan una disposición mixta y únicamente, los CON de Aruba y Venezuela tienen mujeres en presidencia y secretaría general (Panam Sport, 2024b).

Por último, las mujeres de Global Sur es el grupo que se siente, en mayor medida, importante para poder reducir la desigualdad de género existente en el deporte; asociándose también, con la población que más dificultades presenta en los condicionantes que imposibilitan la existencia de igualdad efectiva en el deporte. Se destaca, de esta manera, la importancia de contar con modelos femeninos en el deporte, para inspirar a otras mujeres alcanzar logros similares o para ofrecer ideas de cómo desenvolverse en un entorno difícil (Parlamento Europeo, 2020). Existen numerosas mujeres referentes en el mundo deportivo procedentes de América Latina, que han conseguido grandes éxitos reconocidos a nivel mundial. Entre ellas se encuentran las deportistas Catherine Ibargüen (Colombia), Idalys Ortíz (Cuba), Florencia Habif (Argentina), Doménica Azuero (Ecuador), Paloma Noceda (Perú), Paola Longoria (México) y Etiene Medeiros (Brasil), entre otras; también entrenadoras como Rosana Gómez (Argentina) o Emily Lima (Brasil), y mujeres en puestos de liderazgo, siendo Isabel Swan (Brasil) la presidenta de la Comisión de Atletas de Panam Sport (BCC News, 2015; Fernández, 2023; Panam Sport 2024b).

Estas mujeres desafían roles de género tradicionales y se convierten en referentes a seguir para las niñas, niños, mujeres y hombres, trabajando por la consecución de una igualdad de género sostenible. Además, concienciar a toda la población permite poder conseguir el desarrollo de sociedades pacíficas, con un buen potencial humano capaz que estimule el desarrollo sostenible (ONU, 2024d).

6.3.4. Diferencias Salariales entre mujeres y hombres en el deporte

Los principales resultados significativos, según la brecha salarial entre mujeres y hombres en el deporte, reflejan que en el grupo de salarios más altos predominan los hombres y los salarios más bajos se identifican con el grupo de mujeres. En consonancia, una investigación realizada por Wicket et al. 2023, con deportistas de élite en deportes semi-profesionales, reflejó la existencia de una brecha salarial significativa a favor de atletas masculinos, en cuanto a ingresos anuales y tasa salarial.

Esta remuneración económica en deportistas profesionales también es menor (Abrams, 2021). Se puede observar en la lista Forbes USA (2023), de los 50 deportistas mejores pagados del mundo en 2022, una única mujer en el puesto 49, Serena Williams. La tenista obtiene un salario total de 45.3 millones de dólares, de los cuales 0.3 millones son ganancias deportivas (salarios, premios, bonos) y los 45 millones son ganancias fuera del campo, como patrocinios. Si lo comparamos con Roger Federer, que ocupa el noveno puesto en la lista, obtiene un salario total de 95.1 millones de dólares, siendo 0.1 millones de campo y 95 millones fuera de campo.

Desde el año 2007, existe la equidad salarial entre hombres y mujeres en los premios de torneos Grand Slam. De igual manera, los otros próximos niveles, torneos 1000 y 500, se han comprometido a lograr la igualdad económica. La Asociación de Tenis Femenino (WTA) Tour aprobó un plan para cerrar la brecha salarial existente entre mujeres y hombres, en los torneos más importantes del tenis, que se estima conseguir en el año 2033. Por ejemplo, en la principal fase preparatoria para US Open, el torneo Western y Southern Open, pagó a las mujeres que compitieron 2.53 millones de dólares, mientras que los hombres ganaron 6.28 millones de dólares (Futterman, 2023).

En otros deportes, especialmente colectivos, esta desigualdad salarial empeora (Abrams, 2021). En baloncesto, la jugadora americana Caitlin Clark, seleccionada como primera en el draft de la WNBA, tiene un salario de 339.056 millones de dólares; esto es una fracción del contrato de 55 millones de dólares, firmados Victor Wembanyama, también el primer jugador en el listado draft de la NBA (Engle, 2024). Unos de los motivos principales es que las ligas pagan los salarios con el porcentaje de ingresos, mientras que la NBA genera aproximadamente 10 mil millones de dólares anuales, la WNBA ingresa 200 millones al año (Solís, 2024). Este hecho está estrechamente vinculado a los contratos de

emisión deportiva, existiendo una gran brecha económica entre la recaudación de ligas deportivas masculina y femeninas. La WNBA genera aproximadamente 25 millones de dólares en acuerdos televisivos con la ESPN, mientras que los ingresos de la NBA en acuerdos con ESPN y TNT son mucho mayores (Abrams, 2021).

Además, la visibilidad es menor para el deporte femenino (Lebel et al., 2021). Algunas deportistas profesionales relatan cómo los partidos masculinos son emitidos en horarios de máxima audiencia, mientras que los femeninos se juegan en peores horarios (Futterman, 2023; Martínez-Abajo et al., 2020). Sin embargo, la audiencia de los deportes femeninos ha aumentado, mostrando a los inversores que es un negocio rentable, pudiendo así mejorar el apoyo financiero, el marketing y la cobertura mediática (Elting, 2023); además de visibilizar la existencia de referentes en el deporte femenino en la sociedad (Martínez-Abajo et al., 2020).

Por último, es importante mencionar que las mujeres presentan más dificultades para avanzar hacia puestos de poder en los deportes de alto rendimiento, accediendo a salarios más bajos; y están infrarrepresentadas en los puestos de liderazgo de la industria deportiva (Cunningham, 2020; Kenttä et al., 2020). Por ejemplo, a un mayor nivel deportivo, existen menos entrenadoras (Didymus et al., 2021; Pape, 2020; Pfister, 2013), además los hombres son contratados en mayor medida para entrenar deportistas y equipos femeninos (Knoppers et al., 2022). Otro estudio, demuestra que las mujeres entrenadoras de la NCAA presentan una mayor tasa de abandono deportivo, debido principalmente, al agotamiento por malas situaciones experimentadas, como la baja remuneración económica (Darvin, 2020). También, Kubayi et al. (2020) identifica en su estudio, que la principal barrera percibida por las entrenadoras es la escasa remuneración recibida.

De esta manera, es esencial aumentar las oportunidades de promoción para las mujeres hacia puestos más exigentes, con buenas condiciones laborales y accesibilidad a un mayor salario. También, aumentar la visibilidad e inversión económica en el deporte femenino, con la finalidad de aumentar las condiciones laborales, y a su vez, desarrollar convenios colectivos profesionales en las ligas deportivas que cumplan el principio de igualdad laboral entre mujeres y hombres.

7. CONCLUSIONS AND IMPLICATIONS

7. CONCLUSIONS AND IMPLICATIONS

The main conclusions and future implications of the studies addressed in this doctoral thesis are shown in this section. Firstly, in accordance with the main objective of the study, the current situation in terms of real and effective gender equality is analysed and detailed in the context of global sport. This is done through a systematic review, development of a survey and in the specific context of the Pan American Games of Chile in 2023.

A. Main findings of the systematic review:

- A.1. The systematic review shows that in recent years the literature related to effective equality in women's sport has received an exponential increase in interest from researchers. This increase is associated with greater awareness and work being carried out by society and the sports world to promote equality.
- A.2. This systematic review, unlike previous reviews, offers a global analysis of effective equality, assessing the state of knowledge of women's sport in society. In addition, it provides a clearer picture of the current situation and determining factors of effective equality in sport, through the identification of five key dimensions. This offers a clear vision of where research on the subject is heading. The approach of these five dimensions marks the most relevant aspects that need to be analysed to progress women's sports in coming years.

B. Main findings of the design and validation of the Conditions of Effective Gender Equality in Sport (CIGED) questionnaire:

- B.1. It is established that the questionnaire carried out exclusively with women does not show adequate reliability values.
- B.2. The questionnaire is confirmed to be valid and reliable for a sample of women and men, respecting the principle of gender perspective. Favorable results are established in the analysis of the panel of experts, the

psychometric properties, the AFE, the AFC and the reliability of the survey.

This conclusion confirms the first hypothesis of the doctoral thesis.

C. Main conclusions of the study for the Santiago de Chile 2023 Pan American Games:

Generic comparison of dimensions and items:

- C.1. At a general level, the dimension that presents the greatest difficulties is Sport Growth, especially the items linked to the reconciliation of sport with family, work or academic life. The dimension of Material Barriers shows above average results and, finally, the dimension with the highest score is Empowerment, with 'helping others to advance in their sport career' being the item with the highest score. *Hypotheses 2 and 3 of the study are confirmed.*

Comparison according to the sex of the participants:

- C.2. Males and females show similar values in Sport Growth. However, men show more problems in accessibility, associated with higher male participation in the different sport sectors, showing an increase in competitiveness. Meanwhile, women show greater problems in sport life balance, thinking to a greater extent of abandoning sport altogether. Balancing sport life and motherhood is a challenge faced by women, and it is necessary to develop solid policies to improve this balance. *The fourth hypothesis is discarded and fifth hypothesis is confirmed.*
- C.3. Women have greater material barriers, in terms of infrastructure, time availability and flexibility. The allocation of resources favors male sports. For example, men have better playing fields, better equipment, better timetables for sports practice and better financial aid, among other things. *The sixth hypothesis is confirmed.*
- C.4. Women are less empowered than men, with significant differences between the two groups. Women have fewer opportunities to access sport leadership positions, leading to under-representation in management positions. The only item where women obtain better results within the category is in the 'contribution to achieving gender equality in sport'. This

shows the importance of visibility of female leaders in sport and the social awareness to achieve effective gender equality. *Hypotheses 7 and 8 are confirmed.*

Comparison according to the sporting positions of the participants:

- C.5. Female athletes had higher scores in sport growth. Within this first dimension, men had higher values for abandoning sports practice to focus on their family, work and academic life. These results can be justified by the older age at which women are becoming mothers. Additionally, there was a higher number of male athletes who were fathers than female athletes who were mothers. On the other hand, female athletes experienced greater material barriers and lower scores in the empowerment dimension, with significant differences in self-esteem and confidence. *Hypothesis 9 is rejected and hypothesis 11 is accepted for female athletes.*
- C.6. Female coaches had more difficulties in starting their careers in sport and in moving to higher positions. They also had a higher incidence of abandoning their sport life to focus on their family, academic or work. They also had greater difficulties with material barriers. However, they were more empowered than male coaches, especially in their ability to help others overcome adverse situations and to grow in their career. *Hypothesis 9 is accepted and hypothesis 11 is rejected for female coaches.*
- C.7. The analysis carried out in leadership positions shows that men and women have similar difficulties in starting a career in sport, although women have greater difficulty in moving up the career ladder. Men in leadership positions in sport have less of a need to find another job or leave to focus on family/work/academic life. Also, men have a higher level of empowerment, with significant differences being found in the opportunities to access a future leadership position. *Hypothesis 9 is rejected and hypothesis 11 is accepted for women in leadership positions*

Comparison according to Global North and Global South:

- C.8. Significant differences are found in the comparative analysis between Global North and Global South in all dimensions. The Global North

population shows better conditions in Sports Growth and fewer obstacles in Material Barriers, both for women and men. This is specifically justified by the existence of solid structure and the large economic investment in sport made by countries in the Global North. However, the Global South population presents higher levels of empowerment, demonstrating the capacity for resilience in the face of conflicts experienced in sport and the possibility of change towards a better society. *Hypotheses 12, 13, 14 are accepted and hypothesis 15 is rejected.*

- C.9. The specific analysis of women in both groups, especially in the Global South, show worse values than men in ‘the need to have flexible schedules to balance life in sport’, and in ‘the possibility of abandoning sport to devote themselves to academic, work or family life’. Also, although the Global South population is more empowered, there are greater similarities in the level of empowerment between women and men in the Global North. The visibility of female role models in sport breaks traditional norms and gender biases, helps to overcome inequality in sport, increases female participation in all sport sectors and contributes to achieving effective and sustainable gender equality in society. *Hypothesis 16 is not accepted.*

Comparison according to financial remuneration received:

- C.10. There is a higher representation of women in the lowest paid group, and conversely, men have more accessibility to higher salaries. Given the specific positions, there is a greater balance among athletes, while the difference is greater in coaching and leadership positions in sport organizations. *Hypothesis 17 of the study is confirmed.*

Como implicaciones prácticas más relevantes que aporta este estudio se encuentra la posibilidad de desarrollar una herramienta de evaluación cuantitativa inexistente en la literatura actual, la cual carece de estudios que evalúen de una forma más objetiva la desigualdad efectiva en el deporte. También es importante prestar atención a los diferentes agentes implicados en el sector deportivo y no solo a deportistas y entrenadoras, como directivas, árbitras u otros miembros del personal técnico.

Una vez desarrollada la herramienta, se encuentra la implementación del cuestionario en diferentes sectores deportivos con la finalidad de analizar la igualdad efectiva existente. Este cuestionario se puede usar en varios grupos poblacionales, tanto para mujeres y hombres, que desarrollan su vida deportiva como deportistas, entrenadores/as, árbitras/os y personas en puestos de liderazgo, entre otros.

Además, se contribuye al aumento de realización de estudios en perspectiva de género, con la finalidad de analizar la situación existente en materia y poder desarrollar medidas de acción positiva que aproximen la consecución de igualdad efectiva en el deporte. Finalmente, también se puede tener en cuenta en estos futuros estudios el principio de interseccionalidad, seleccionando las variables de estudio referidas a una posible situación de discriminación múltiple.

En base a las implicaciones prácticas del estudio realizado en los Juegos Panamericanos, se permite en primer lugar, obtener un análisis diagnóstico de los condicionantes de igualdad efectiva en la población seleccionada. De esta manera, se identifican los aspectos y la muestra donde existe un mayor desequilibrio en materia de igualdad en el deporte. Una vez obtenidos estos resultados, las organizaciones pueden desarrollar políticas, iniciativas y medidas de acción positiva que mejoren la situación existente; además, de poder replicar el estudio posteriormente, con la finalidad de evaluar los avances actuales tras la implantación de una acción positiva.

De esta manera, una importante implicación práctica es poder conseguir la existencia de una igualdad efectiva entre géneros, en los diferentes sectores deportivos y en las distintas poblaciones existentes en el mundo; a través de la consecución de un análisis previo, la implantación de medidas y la evaluación de las mismas.

Para finalizar, se exponen las implicaciones prácticas asociadas al segundo objetivo principal del estudio, elaborando medidas de acción positiva para contribuir a la

consecución de igualdad de género efectiva en el contexto analizado de los Juegos Panamericanos.

1. Aplicaciones prácticas genéricas

1. A. Introducir el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en todos los departamentos involucrados en el desarrollo de los Juegos Panamericanos.

1. B. Realizar un análisis específico en materia de igualdad de género, en los distintos comités nacionales participantes, con la finalidad de aplicar medidas de acción positiva específicas.

1. C. Desarrollar formaciones durante el desarrollo de los Juegos Panamericanos, para todos los públicos, con la finalidad de sensibilizar a la población en materia de igualdad de género.

1. D. Formar a los agentes implicados en el deporte panamericano, con las competencias en materia, para poder ser transmisores de valores positivos y de una práctica deportiva inclusiva, con igualdad de oportunidades y no discriminación.

1. E. Realizar programas de mentoring durante la realización del evento, con personas que hayan superado situaciones adversas en materia, y sean ejemplos a seguir para la población.

1. F. Asegurar la implantación de un lenguaje no sexista y la eliminación de estereotipos de género, en todos los documentos, publicidad y campañas asociadas a los Juegos Panamericanos.

1. G. Visibilizar de manera equitativa los deportes y éxitos de mujeres y hombres en los Juegos Panamericanos.

1. H. Promover la formación, investigación y difusión sobre la situación actual de igualdad efectiva en el deporte panamericano.

2. Aplicaciones prácticas para la dimensión Crecimiento Deportivo

2. A. Creación de ambientes seguros en materia de inclusión, eliminando entornos discriminatorios regidos por normas tradicionales de género.

2. B. Aumentar la visibilidad del deporte femenino y la inversión económica de las organizaciones y empresas implicadas.

2. C. Aumento de la participación de las mujeres en todos los sectores deportivos, especialmente en puestos de liderazgo.

2. D. Diseñar e implantar programas de conciliación con la vida familiar, atendiendo al principio de corresponsabilidad ante la vida personal, familiar y laboral.

2. E. Adoptar protocolos con normas y condiciones no discriminatorias, en organizaciones y contratos deportivos, ante situaciones de embarazo, maternidad-paternidad y reincorporación laboral.

3. Aplicaciones prácticas para la dimensión Barreras Materiales

3. A. Asegurar la distribución equitativa de recursos materiales entre géneros.

3. B. Mejorar la accesibilidad a instalaciones deportivas de calidad para el deporte femenino.

3. C. Crear climas deportivos, dentro de las instalaciones deportivas, basados en el respeto, la inclusión e igualdad de oportunidades.

4. Aplicaciones prácticas para la dimensión de Empoderamiento

4. A. Aumentar la visibilidad de referentes femeninos en el deporte panamericano

4. B. Desarrollar programas de mentoring específicos que ayuden a superar situaciones adversas, en materia, en el contexto deportivo.

4. C. Realizar programas, formaciones y proyectos que tengan como finalidad sensibilizar a la población de la importancia de conseguir una igualdad de género en la sociedad.

4. D. Establecer programas de empleabilidad, accesibilidad y promoción interna para mujeres en órganos de gestión y dirección de entidades relacionadas con el deporte panamericano.

4. E. Diseño, implementación y evaluación de Planes de Igualdad en las organizaciones deportivas.

8. LIMITACIONES

8. LIMITACIONES

A continuación, se hacen referencia a las principales limitaciones experimentadas durante el desarrollo de la Tesis Doctoral.

- *Limitación 1.* En la revisión sistemática se enumera la falta de existencia de estudios con un enfoque similar en el que focalizarse. La metodología empleada para la revisión y la tipología de estudios existentes han imposibilitado poder tenerla en cuenta en su totalidad. Se ha seguido el protocolo en los puntos donde la tipología de estudios analizada podía tener un encaje. Falta un enfoque común teórico en los estudios analizados, que permita seguir un mismo camino en la materia estudiada. Además, es importante tener en cuenta el posible sesgo de publicación por parte de las revistas a la hora de publicar estudios en la temática. También las bases de datos seleccionadas pueden tener una limitación en cuanto a que la búsqueda se ha realizado entre las revistas que tienen indexadas.
- *Limitación 2.* La principal limitación del diseño y validación del cuestionario es la consecución de la muestra. Se realiza una primera validación del estudio solo con mujeres europeas, donde los datos no son fiables, no pudiendo aprovechar la información recogida de esta muestra. En la segunda validación, no se obtiene una muestra similar entre hombres y mujeres, existiendo una mayor población masculina; también, la muestra no consigue representar la totalidad del evento. En relación a las características del instrumento, tras la realización de la validación se elimina totalmente la dimensión de Reconocimiento Social, no existiendo ningún ítem distribuido en otras dimensiones. También, el análisis de la correlación no muestra relaciones fuertes entre las dimensiones del cuestionario.
- *Limitación 3.* Las limitaciones del último estudio realizado en los Juegos Panamericanos de Santiago de Chile 2023, reflejan una representación de muestra desequilibrada entre hombres y mujeres. Únicamente se consigue una distribución similar entre deportistas, en los demás grupos poblacionales de entrenadores-entrenadoras y personas en puestos de

liderazgo se obtienen mayores resultados de hombres; además, no se consigue ninguna respuesta de personas que desarrollan su rol deportivo en el arbitraje. También, la ausencia de numerosos estudios en materia, realizados en población Global Sur, dificulta la comparación de los resultados del estudio.

9. PROSPECTIVA

12. PROSPECTIVA

La realización de estudios en materia de perspectiva de género es esencial para conseguir que una sociedad prospere hacia la igualdad y la sostenibilidad. Los estudios en curso asociados a la tesis doctoral son los siguientes:

1. Revisión Sistemática sobre los Condicionantes de Igualdad Efectiva en el Deporte.
2. Validación del Cuestionario Condicionantes de Igualdad Efectiva en el Deporte – CIGED.
3. Análisis de la Igualdad de Género Efectiva en los Juegos Panamericanos de Chile 2023.
4. Comparativa de la Igualdad de Género Efectiva entre Global Norte y Global Sur: Juegos Panamericanos de Chile 2023.
5. Análisis de la retribución económica entre hombres y mujeres en los Juegos Panamericanos de Chile 2023.
6. Aplicaciones Prácticas para la Consecución de una Igualdad de Género Efectiva en el Deporte Panamericano.

Por otro lado, las futuras líneas de investigación son las siguientes:

- A. Desarrollar un modelo teórico asociado a los hallazgos encontrados en materia, sentando las bases y unificando el trabajo de investigadores hacia un mismo enfoque.
- B. Aumentar el número de estudios de corte cuantitativo y longitudinal, debido al dominio de estudios cualitativos en materia.
- C. Elaborar estudios con las poblaciones menos estudiadas, como entrenadores y entrenadoras, otros miembros de staff, árbitros y árbitras, y personas en puestos de dirección en organizaciones deportivas.
- D. Aplicar el principio de interseccionalidad en los estudios para poder analizar desigualdades múltiples en la población.

- E. Ampliar la aplicación de los estudios a contextos deportivos no profesionales y semi-profesionales, tanto como ambientes no competitivos de actividad física.
- F. Analizar contextos macro, meso y micro, con la finalidad de obtener un informe diagnóstico de las discriminaciones y necesidades existentes, y poder desarrollar políticas, iniciativas y medidas de acción positiva en materia de igualdad de género efectiva.
- G. Desarrollar manuales de buenas prácticas destinados a los distintos sectores deportivos, que sirvan como guía para implantar una igualdad efectiva de género en el deporte.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abalde, N. y Pino, R. (2016). Evaluación de la autoeficacia y de la autoestima en el rendimiento deportivo en Judo. *RETOS. Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, 29, 109-113.
- Abrams, O. (2021). *Why Female Athletes Earn Less Than Men Across Most Sports*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/oliviaabrams/2019/06/23/why-female-athletes-earn-less-than-men-across-most-sports/>
- ABS News. (2023). *1st stadium built for professional women's sports team going up in Kansas City*. <https://abcnews.go.com/US/1st-stadium-built-professional-womens-sports-team-kansas/story?id=101850118>
- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory en A. J. Mills y P. Tancred (Eds.), *Gendering Organizational Analysis* (pp. 248-262). Sage.
- Adams, C. y Leavitt, S. (2018). 'It's just girls' hockey': Troubling progress narratives in girls' and women's sport. *International Review for the Sociology of Sport*, 53(2), 152-172. <https://doi.org/10.1177/1012690216649207>
- Adriaanse, J. (2009). La mujer y la alta gestión deportiva: de la declaración de Brighton a Sidney 2010. *Citius, altius, fortius: humanismo, sociedad y deporte: investigaciones y ensayos*, 2(1), 109-128.
- Agouborde, M.V. (2024). *Las chilenas postergan la maternidad para después de los 30 años: "Estamos muy cerca de las tasas de fecundidad más bajas del mundo"*. El País. <https://elpais.com/chile/2024-08-06/las-chilenas-postergan-la-maternidad-para-despues-de-los-30-anos-estamos-muy-cerca-de-las-tasas-de-fecundidad-mas-bajas-del-mundo.html>
- Alabarces, P. A. (2019). Sports exchanges between Europe and Latin America: flows, migrations and indifferences en L. Bonet y H. Schargorodsky (Eds.), *The Challenges of Cultural Relations between the European Union and Latin America and the Caribbean* (pp. 387-404). Quaderns Gescèníc.

- Alberdi, A.M., Arrizabalaga, I.G. y Martíns, J. J. (2024). Estereotipos sobre género del deporte entre la población guipuzcoana. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 51, 1226-1233.
- Alcorn, M., Abeza, G. y O'Reilly, N. (2022). Costing Participation in Sport: The Best Option Dilemma of a Student-Athlete. *Case Studies in Sport Management*, 11(1), 52-55. <https://doi.org/10.1123/cssm.2020-0016>
- Alsarve, D. (2024). Achieve gender equity: barriers and possibilities at board level in Swedish sport. *European Sport Management Quarterly*, 24(1), 286-302. <https://doi.org/10.1080/16184742.2022.2112256>
- Álvarez-Pérez, P. y López-Aguilar, D. (2017). Modelo explicativo sobre trayectorias vitales y desarrollo vocacional en deportistas de alto nivel. *RETOS. Nuevas tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, 0(34), 51-56.
- Alves da Silva, F.A. (2024). Trayectorias de igualdad de género: entre fundamentos democráticos y desafíos a la dignidad humana. *Revista Jurídica Crítica y Derecho*, 5(8), 1-17. <https://doi.org/10.29166/cyd.v5i8.5411>
- Alvesson, M. y Sköldbberg, K. (2000). *Reflexive methodology: New vistas for qualitative research*. Sage.
- Aman, M. P., Yusof, A. B., bt Ismail, M. y Razali, A. (2018). Pipeline problem: Factors influencing the underrepresentation of women in the top leadership positions of sport organisations. *Malaysian Journal of Movement, Health & Exercise*, 7(2), 151-166.
- Andréu, J., García-Nieto, A. y Pérez, A. (2007). *Evolución de la teoría fundamentada como técnica de análisis cualitativo*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Andrijiw, A. y Pink, M. (2024). The pursuit of optimal dual career balance by athletes in women's professional ice hockey. *Journal of Applied Sport Psychology*, 36(4), 643-663. <https://doi.org/10.1080/10413200.2023.2296910>
- Angosto, S., García-Fernández, J., Valantine, I. y Grimaldi-Puyana, M. (2020). The Intention to Use Fitness and Physical Activity Apps: A Systematic Review. *Sustainability*, 12(16), 6641. <https://doi.org/10.3390/su12166641>
- Añorve, D., Gutiérrez, L. y Padilla, W. P. (2019). Inclusiones y exclusiones en la naciente liga mx femenil: la cobertura de prensa y patrocinadores en J.P. Zebadua y S. Echeverry (Eds.), *FÚTBOL Y GLOBALIZACIÓN MEDIOS, MERCADOS E INCLUSIONES* (pp. 83-105). Universidad Autónoma de Chiapas.

- Baade, R. A. y Matheson, V. A. (2014). Financing professional sports facilities en S. White y Z. Kotval (Eds.), *Financing economic development in the 21st century* (pp. 337-356). Routledge
- Babic, A. y Hansez, I. (2021). The glass ceiling for women managers: Antecedents and consequences for work-family interface and well-being at work. *Frontiers in psychology*, 12, 618250. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>
- Banwell, J., Kerr, G. y Stirling, A. (2021). Benefits of a female coach mentorship programme on women coaches' development: An ecological perspective. *Sports Coaching Review*, 10(1), 61-83. <https://doi.org/10.1080/21640629.2020.1764266>
- Banwell, J., Stirling, A. y Kerr, G. (2019). Towards a process for advancing women in coaching through mentorship. *Revista internacional de ciencias del deporte y entrenamiento*, 14(6), 703-713. <https://doi.org/10.1177/1747954119883>
- Barreira, J. y Da Silva, C. (2016). National teams in Women's Soccer World Cup from 1991 to 2015: participation, performance and competitiveness. *Journal of Physical Education and Sport*, 16(3), 795-799.
- Barriopedro, M., López de Subijana, C. y Muniesa, C. (2018). Insights into life after sport for Spanish Olympians: Gender and career path perspectives. *PLoS One*, 13(12). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0209433>
- BCC News. (2015). *10 deportistas latinoamericanas que dominan el mundo*. https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/03/150306_deportes_mujeres_latinoamericanas_destacadas_mundo_finde_imp
- Bem, S. (1993). *The lenses of gender*. New Haven, CT: Yale University Press.
- bin Zainuddin, M., Mazalan, N., Kamaruzaman, F., Lian, D., Pa, W. y Nazarudin, M. (2023). The Impact of Social Factors and Environment on Athlete Motivation and Performance in Sports. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 12(3), 237-242.
- Blair, R.D. y Wang, W. (2018). The NCAA cartel and antitrust policy. *Review of Industrial Organization*, 52, 351-368.
- Blom, L.C., Abrell, L., Wilson, M.J., Lape, J., Halbrook, M. y Judge, L.W. (2011). Working with Male Athletes: The Experiences of U.S. Female Head Coaches. *The ICHPER-SD Journal of Research in Health, Physical Education, Recreation, Sport & Dance*, 6(1), 54-61.

- Blumer, H. (1986). *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*. University of California Press.
- Bobenrieth, M., Murray, S., Johansen, I., Waljee, Y. y Rehal-Wilde, E. (2016). *Que empiece el juego: el potencial sin explotar del deporte para acelerar el progreso mundial hacia la equidad de género*. Organización de Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/chronicle/article/que-empiece-el-juego-el-potencial-sin-explotar-del-deporte-para-acelerar-el-progreso-mundialhacia-la>
- Boluda, A. (2023). *Manual de tratamiento periodístico del deporte femenino y las mujeres deportistas*. Teika.
- Borrueco, M., Torregrossa, M., Pallarès, S., Vitali, F. y Ramis, Y. (2023). Women coaches at top level: Looking back through the maze. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 18(2), 327 - 338. <https://doi.org/10.1177/1747954122112661>
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of theory and practice*. Cambridge University Press.
- Bowes, A. y Kitching, N. (2021). 'Wow these girls can play': sex integration in professional golf. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 13(2), 217-234. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2020.1729232>
- Bowes, A., Lomax, L. y Piasecki, J. (2020). The impact of the COVID-19 lockdown on elite sportswomen. *Managing Sport and Leisure*. <https://doi.org/10.1080/23750472.2020.1825988>
- Braidotti, R. (2010). On putting the active back into activism. *New Frontiers*, 68, 42–57. <https://doi.org/10.3898/newf.68.03.2009>
- Braidotti, R. (2019). Affirmative ethics and generative life. *Deleuze and Guattari Studies*, 13(4), 463–481. <https://doi.org/10.3366/dlgs.2019.0373>
- Braun V. y Clarke V. (2020). One size fits all? What counts as quality practice in (reflexive) thematic analysis?. *Qualitative Research in Psychology*, 18(3), 328–352.
- Braun, V. y Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V. y Clarke, V. (2012). Thematic analysis. En H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, K. J. Sher (eds.), *APA handbook of research methods in psychology* (Vol. 2, pp. 57-71). American Psychological Association.
- Braun, V. y Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: a practical guide for beginners*. Sage Publications.

- Braun, V. y Clarke, V. (2019). "Reflecting on Reflexive Thematic Analysis." *Qualitative Research in Sport. Exercise and Health* 11(4), 589–597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Bravo, G., Parrish, C. y López, R. (2016). *Sport in Latin America. Policy, organization, management*. Routledge.
- Bronfenbrenner, U. (1989). "Ecological systems theory". *Annals of Child Development*, 6, 187-249.
- Bueno, X. y García-Román, J. (2020). La fecundidad según la diferencia educativa y laboral entre cónyuges: ¿Tanto monta, monta tanto?. *Perspectives démographiques*, 21, 1-4.
- Burkhard, D. (2022). Achieving gender equality by implementing work–life balance measures in Swiss SMEs. *Journal of the international council for small business*, 3(4), 350-358. <https://doi.org/10.1080/26437015.2022.2098080>
- Canadá Women & Sport. (2023). *It's Time: Accelerating Professional Women's Sport in Canada*. <https://womenandsport.ca/pro-sports-2023-2/>
- Carbajal, J. (2018). Women and work: Ascending to leadership positions. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 28(1), 12-27. <https://doi.org/10.1080/10911359.2017.1387084>
- Carli, L.L. (2020). Women, gender equality and COVID-19. *Gender in management: an International Journal*, 35(7/8), 647-655
- Carretero-Dios, H. y Pérez, C. (2005). Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(3), 521-551.
- Carter, T. (2016). Labour migration, international politics and the governance of Latin American sport en G. Bravo, R. López de D'Amico y C. Parrish (Eds.), *Sport in Latin America: Policy, Organization, Management* (pp. 135-147). Routledge
- CBA. (2022). *COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT BETWEEN THE NATIONAL WOMEN'S SOCCER LEAGUE PLAYERS ASSOCIATION AND NATIONAL WOMEN'S SOCCER LEAGUE*. NWSL. <https://www.nwslplayers.com/cba>
- CEPAL. (1977). *Informe de la Conferencia Regional sobre la integración de la mujer en el desarrollo económico y social de América Latina*. Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe. La Habana, Cuba.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b2de3d7f-c38e-4ebb-8e72-a67956535b25/content>

CEPAL. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. CEPAL

CEPAL. (2023). *Tiempo total de trabajo*. <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>

CEPAL. (6-9 de agosto de 2007). *CONSENSO DE QUITO*. Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2aa90cb8-a3c4-425d-ba81-013083a65f9c/content>

Cepeda, I. (2021). Wage Inequality of Women in Professional Tennis of the Leading International Tournaments: Gender Equality vs Market Discrimination?. *Journal of International Women's Studies*, 22(5), 407-426

Claringbould, I. y Knoppers, A. (2012). Paradoxical practices of gender in sport-related organizations. *Journal of Sport Management*, 26(5), 404-416. <https://doi.org/10.1123/jsm.26.5.404>

Clarke, H. (2020). Gender stereotypes and gender-typed work. *Handbook of labor, human resources and population economics*, 1-23.

Clarke, P. y Ayres, I. (2014). “The Chastain effect: using Title IX to measure the causal effect of participating in high school sports on adult women’s social lives”. *The Journal of Socio-Economics*, 48, 62 - 71. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2013.11.001>

COI (2022). *MARCO ESTRATÉGICO SOBRE DERECHOS HUMANOS. RESUMEN*. <https://stillmed.olympics.com/media/Documents/Beyond-the-Games/Human-Rights/Human-Rights-Strategic-Framework-Executive-summary-ES.pdf>

COI. (2021). *PORTRAYAL GUIDELINES GENDER-EQUAL, FAIR AND INCLUSIVE REPRESENTATION IN SPORT*. <https://stillmed.olympics.com/media/Documents/Beyond-the-Games/Gender-Equality-in-Sport/IOC-Portrayal-Guidelines.pdf>

COI. (2024a). *CARTA OLÍMPICA*. Comité Olímpico Internacional. <https://stillmed.olympics.com/media/Document%20Library/OlympicOrg/General/ES-Olympic-Charter.pdf>

- COI. (2024b). *#GenderEqualOlympics: Celebrando la plena paridad de género en el terreno de juego en París 2024*. <https://olympics.com/ioc/news/genderequalolympics-celebrating-full-gender-parity-on-the-field-of-play-at-paris-2024>
- COI. (2024c). *WISH programme: Empowering female coaches on the road to Paris 2024*. <https://olympics.com/ioc/news/wish-programme-empowering-female-coaches-on-the-road-to-paris-2024>
- COI. (2024d). *Nursery to give parent athletes quality time with their young children during Paris 2024*. <https://olympics.com/athlete365/articles/paris2024/nursery-to-give-parent-athletes-quality-time-with-their-young-children-during-paris-2024-cio>
- Comisión Europea. (2019). *Joint Programme ALL IN: Towards gender balance in sport*. <https://pip-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/data-collect>
- Comisión Europea. (2020). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. https://ec.europa.eu/info/publications/communication-commission-european-parliament-council-european-economic-and-social-committee-and-committee-regions_es
- Concacaf. (2024). *Calendarios de la copa campeones W*. <https://www.concacaf.com/es/w-champions-cup/>
- Consejo Europeo. (2023). *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)*. <https://rm.coe.int/istanbul-convention-questions-and-answers-spanish/1680944855>
- Consejo Europeo. (2024). *What is gender mainstreaming?*. <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming#:~:text=Gender%20mainstreaming%20is%20a%20strategy,socially%20just%20and%20sustainable%20society>.
- Consejo Iberoamericano del Deporte. (2010). *Historia*. <https://cid.csd.gob.es/es/historia#:~:text=El%20Consejo%20Iberoamericano%20del%20Deporte,Montevideo%2C%20Rep%C3%BAblica%20Oriental%20del%20Uruguay.&text=Adem%C3%A1s%20se%20ha%20llevado%20a,Lisboa%20en%20el%20a%C3%B1o%201997>.

Consejo Iberoamericano del deporte. (2019). *El deporte como herramienta para el desarrollo sostenible. Iberoamérica y la agenda 2030*. Secretaria General Iberoamericana

Consejo Iberoamericano del Deporte. (2023). *Firmada la declaración de Santiago por la Igualdad de Género en el Deporte Iberoamericano*. <https://cid.csd.gob.es/es/noticias/item/402-firmada-la-declaracion-de-santiago-por-la-igualdad-de-genero-en-el-deporte-iberoamericano>

Consejo Iberoamericano del Deporte. (2024). *LOS MIEMBROS DEL CID RATIFICAN SU COMPROMISO CON EL DEPORTE Y EL DESARROLLO EN LA XXX ASAMBLEA GENERAL*. <https://www.coniberodeporte.org/es/>

Consejo Superior de Deportes. (29 de enero de 2009). *Manifiesto por la igualdad y la participación de la mujer en el deporte*. CSD. <https://www.csd.gob.es/sites/default/files/media/files/2018-09/manifiesto-mujer-y-deporte-def.pdf>

Córdova-Castillo, R., Brandão, R., Tutte-Vallarino, V. y Reyes-Bossio, M. (2023). Relación entre la ansiedad competitiva y resiliencia en practicantes de deportes acuáticos de alto rendimiento durante la COVID-19. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y al Ejercicio Físico*, 8(2), 1-11. <https://doi.org/10.5093/rpadef2023a12>

Corporación Santiago. (2022). *La participación de la Mujer en los Juegos Panamericanos, Parapanamericanos y Olímpicos a lo largo de la historia*. <https://www.santiago2023.org/es/noticias/portada-sitio-web/detalle/111/la-participacion-de-la-mujer-en-los-juegos-panamericanos-parapanamericanos-y-olimpicos-a-lo-largo-de-la-historia>

Corporación Santiago. (2023). *Athletes & Teams*. <https://results-santiago2023.org/#/participants/stats>

Côté, J., Salmela, J. H., Baria, A. y Russell, S. J. (1993). Organizing and interpreting unstructured qualitative data. *The Sport Psychologist*, 7, 127-137.

Crawford, D.W. y Godbey, G. (1987). Reconceptualizing barriers to family leisure. *Leisure Sciences*, 9, 119-127. <https://doi.org/10.1080/01490408709512151>

CSD, (2020). *Observatorio de Igualdad en el Deporte*. <https://www.csd.gob.es/es/csd/organos-colegiados/observatorio-de-igualdad-en-el-deporte>

- Culvin, A. y Bowes, A. (2021). The Incompatibility of Motherhood and Professional Women's Football in England. *FRONTIERS IN SPORTS AND ACTIVE LIVING*, 3, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fspor.2021.730151>
- Cunningham, G.B. (2020). The under-representation of racial minorities in coaching and leadership positions in the United States en S. Bradbury, J. Lusted y J. van Sterkenburg (Eds.), *'Race', Ethnicity and Racism in Sports Coaching* (pp. 3-21). Routledge.
- da Cunha, F. (2021). Emerging sport management challenges in Latin America: A look at professional preparation en J. Zhang, B. Pitts y L. Johnson (Eds.), *International Sport Business Management* (pp. 19-35). Routledge.
- Dadswell, K., Mandicos, M., Flowers, E. P. y Hanlon, C. (2023). Women from culturally diverse backgrounds in sport leadership: a scoping review of facilitators and barriers. *Journal of Sport and Social Issues*, 47(6), 535-564. <https://doi.org/10.1177/0193723522113461>
- Daren, L. (2001). *The Gender Perspective in Economic and Labour Policies. State of Art in Latin America and the Caribbean*. CEPAL.
- Darvin, L. (2020). Voluntary occupational turnover and the experiences of former intercollegiate women assistant coaches. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103349.
- Davenport, MH., Ray, L., Neddoly, A., Thornton, J., Khurana, R. y McHugh, TL. (2023). We're not superhuman, we're human: a qualitative description of elite athletes' experiences of return to sport after childbirth. *Sports Medicine*, 53(1), 269-279.
- Demers, G., Lucie, T., Brière, S. y Culver, D. (2019). Women in leadership positions within Canadian sport en N. Lough y A. Geurin (Eds.), *Routledge handbook of the business of women's sport* (pp. 106-123). Routledge.
- Didymus, F.F., Norman, L., Hurst, M. y Clarke, N. J. (2021). Job stressors, strain, and psychological wellbeing among women sports coaches. *International journal of sports science & coaching*, 16(3), 456-464. <https://doi.org/10.1177/1747954120974>
- Dixon, M.A., Dabbs, S.M., Graham, J.A. y Hardie, A. (2023). Coach as CEO: developing a work-family balance taxonomy for sport executives. *Managing Sport and Leisure*, 28(1), 16-34. <https://doi.org/10.1080/23750472.2020.1848447>

Dixon, M.A., Graham, J.A., Hartzell, A.C. y Forrest, K. (2017). Enhancing women's participation and advancement in competitive cycling. *Journal of Applied Sport Management*, 9(4), 10-21. <https://doi.org/10.18666/JASM-2017-V9-I4-8135>

Doğusan, S. y Kiçak, F. (2021). Standing on the ice: experiences of women national ice hockey players in Turkey. *Physical Culture and Sport*, 89(1), 45-54. <https://doi.org/10.2478/pcssr-2021-0005>

Donoso, B., Reina, A. y Álvarez-Sotomayor, A. (2022). Mujer y deporte de competición: barreras percibidas para la igualdad. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 17(54), 63-86. <https://doi.org/10.12800/ccd.v17i54.1887>

Donoso, B., Reina, A. y Álvarez-Sotomayor, A. (2023). Desigualdad de género en el deporte de competición: voces y reflexiones. *Retos*, 47, 557 - 564.

Draper, K. (2019). *Nike ya no sancionará económicamente a las atletas embarazadas*. The New Times. <https://www.nytimes.com/es/2019/05/30/espanol/nike-atletas-embarazadas.html#:~:text=Nike%20ya%20no%20sancionar%C3%A1%20econ%C3%B3micamente%20a%20las%20atletas%20embarazadas,-Read%20in%20app&text=Nike%2C%20el%20qigante%20de%20la,deportistas%20no%20ser%C3%A1n%20penalizadas%20econ%C3%B3micamente>.

Drury, S., Stride, A., Fitzgerald, H., Hyett-Allen, N., Pylypiuk, K. y Whitford-Stark, J. (2022). "I'm a Referee, Not a Female Referee": The Experiences of Women Involved in Football as Coaches and Referees. *FRONTIERS IN SPORTS AND ACTIVE LIVING*, 3, 1-15. <https://doi.org/10.3389/fspor.2021.789321>

Edwards, J.R., Wood, L., Chard, C. y Potwarka, L.R. (2019). Why do Canadian hockey players choose NCAA Division I women's hockey programs? A qualitative investigation. *Managing Sport and Leisure*, 24(6), 339-355. <https://doi.org/10.1080/23750472.2019.1662731>

EIGE. (2015). *La igualdad de género en el deporte*. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215937esn.pdf>

EIGE. (2016). *Instituto Europeo de la Igualdad de Género - Breve descripción*. Unión Europea. <https://doi.org/10.2839/81539>

EIGE. (2023). *Índice de igualdad de género*. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/ES>

- Else, B. y Nadel, J. (2021). *Futbolera: Historia de la mujer y el deporte en América Latina*. Ediciones UC.
- Elting, L. (2023). *Going For Gold: Women's Sport Are Profitable – When Brands, Media And Broadcast Buy In*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/lizelting/2023/07/12/going-for-gold-womens-sports-are-profitable-when-brands-media-and-broadcast-buy-in/>
- Engle, J. (2024). *What Should Be Done About the Gender Pay Gap in Sports?*. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2024/04/29/learning/what-should-be-done-about-the-gender-pay-gap-in-sports.html>
- Epstein, C. (1988). *Deceptive distinctions: Sex, gender, and the social order*. New Haven, CT: Yale University Press
- Espinosa, F., Barquín, R. y Ricardo de la Vega, M. (2022). El estado de la cuestión del optimismo en el deporte. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y al Ejercicio Físico*, 7(1).
- Esteban, R., Ruiz, P. y Ruiz. (2019). *Iberoamérica y la Agenda 2030. El deporte como herramienta para el desarrollo sostenible*. Secretaría General Iberoamericana y Consejo Iberoamericano del Deporte. <https://www.segib.org/wp-content/uploads/SEGIB-CID-Deporte-y-ODS-Librillo-1.pdf>
- Evans, A. y Pfister, G. (2020). *Women in sports leadership: A systematic narrative review. International Review for the Sociology of Sport*, 56(3), 317-342. <https://doi.org/10.1177/1012690220911842>
- Ezcurra, T., Sevillano, L., Mejía, Z. y Burga, R. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de ciencias sociales*, 28(5), 234-245.
- Fall-Mabon, A. (2023). *Día Internacional de la Mujer 2023: de Serena Williams a Cléopâtre Darleux, las iniciativas de mujeres atletas que han contribuido a la igualdad en el deporte*. <https://olympics.com/es/noticias/dia-internacional-mujer-2023-serena-darleux-iniciativas-igualdad-genero-deporte>
- Fernandez, A. (2023). *Las cuatro entrenadoras mujeres de la Copa América Femenina 2022*. <https://www.90min.com/es/posts/las-cuatro-entrenadoras-mujeres-de-la-copa-america-femenina-2022>
- Fernández-Lasa, U., Usabiaga, O. y Soler, S. (2020). Juggling on the court: exploring female Basque pelota players' experiences and empowerment strategies. *Journal*

of *Gender Studies*, 29(5), 496-507.
<https://doi.org/10.1080/09589236.2019.1618703>

Ferrando, P. J. y Lorenzo-Seva, U. (2018). Assessing the Quality and Appropriateness of Factor Solutions and Factor Score Estimates in Exploratory Item Factor Analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 78(5), 762-780.
<https://doi.org/10.1177/0013164417719308>

Ferrer, I., Stambulova, N., Borrueco, M. y Torregrossa, M. (2022). Maternidad en el tenis profesional: ¿es suficiente con cambiar la normativa?. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 22(2), 47-61.

FIBA. (2020). *Women in Basketball. Survey Report 2020*.
<https://www.fiba.basketball/documents/WiB-survey-report-2020.pdf>

FIFA. (2023). *FÚTBOL FEMENINO. ENCUESTA A LAS FEDERACIONES MIEMBRO 2023*. <https://digitalhub.fifa.com/m/6973d06842598476/original/Futbol-femenino-encuesta-a-las-federaciones-miembro-2023.pdf>

Forbes México. (2015). *Las naciones que más invierten en deporte en América Latina*.
<https://www.forbes.com.mx/las-naciones-que-mas-invierten-en-deporte-en-america-latina/#:~:text=La%20potencia%20de%20Am%C3%A9rica%20en,en%20el%20deporte%3A%20842.4%20mdd>

Forbes México. (2023). *Estos son los 50 equipos deportivos más valiosos del mundo en 2023*. <https://www.forbes.com.mx/estos-son-los-50-equipos-deportivos-mas-valiosos-del-mundo-en-2023/>

Forbes Paraguay. (2024). *Juegos Olímpicos de París 2024: ¿un punto de inflexión para la igualdad de género en el deporte?*. <https://www.forbes.com.py/liderazgo/juegos-olimpicos-paris-2024-un-punto-inflexion-igualdad-genero-deporte-n56535>

Forbes USA. (2023). *Lista Forbes estos son los 50 atletas mejores pagados del mundo*.
<https://forbes.es/listas/279354/lista-forbes-estos-son-los-50-atletas-mejor-pagados-del-mundo/>

Forstmann, N., Meignié, A., De Larochelambert, Q., Duncombe, S., Schaal, K., Maître, C., Toussaint, J.S. y Antero, J. (2023). Does maternity during sports career jeopardize future athletic success in elite marathon runners?. *European Journal of Sport Science*, 23(6), 896-903.

- Forsyth, J.J., Jones, J., Duval, A. y Bambridge, A. (2019). Opportunities and Barriers that females face for study and employment in sport. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 24, 80-89. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.01.005>
- Foucault, M. (1978). *The history of sexuality*. Penguin Books.
- Foucault, M. (1983). *Le gouvernement de soi et des autres*. AKAL.
- Fowlie, J., Eime, R. M. y Griffiths, K. (2020). Barriers to adolescent female participation in cricket. *Annals of Leisure Research*, 24(2), 1-19. <https://doi.org/10.1080/11745398.2019.1710716>
- Fraser, N. (1995). *From redistribution to recognition? Dilemmas of justice in a 'Post-Socialist' age*. *New Left Review*, 1(212), 68–93
- Fraser, N. (2000). Rethinking recognition. *New Left Review*, 3(3), 107–120.
- Fraser, N. (2003). *The radical fantasy: Between redistribution and recognition*. Daidalos.
- Fraser, N. (2007). Feminist politics in the age of recognition: A Two-dimensional approach to gender justice. *Studies in Social Justice*, 1(1), 23–35. <https://doi.org/10.26522/ssj.v1i1.979>
- Frye, A. (2019). *Kathrine Switzer Talks Boston Marathon, 1967 And Now*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/andyfrye/2019/04/02/kathrine-switzer-talks-boston-marathon/>
- Futterman, M. (2023). *Pay Equity Is Officially Coming to Tennis. Eventually*. New York Times. <https://www.nytimes.com/2023/06/27/sports/tennis/wta-women-pay-equity-prize-money.html>
- Gaete, R. y Álvarez, J. (2020). Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos de Chile. *Espiral (Guadalajara)*, 27(77), 179-222. <https://doi.org/10.32870/eees.v27i77.7085>.
- Galván, A. (2021). La infrarrepresentación de los medios de comunicación hacia el deporte femenino llega a las redes sociales. Estudio de casos en Instagram. *Sociología Del Deporte*, 2(2).
- García-Naveira, A. (2018). Optimismo, autoeficacia general y competitividad en jóvenes atletas de alto rendimiento. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 13(37), 71.

- García-Naveira, A., Ruiz-Barquín, R. y Ortín, F. J. (2015). Optimismo y competitividad en jóvenes atletas de rendimiento. *Revista Latinoamericana de psicología*, 47(2), 124-135. <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2014.08.001>
- García-Naveira, A., Ruiz-Barquín, R., Díaz-Morales, JF. y Merino, M. (2024). Matutinidad-Vespertinidad en atletas de élite entre 13 y 16 años. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y al Ejercicio Físico*, 9(1), e3
- Gearity, B. y Metzger, L.H. (2017). Intersectionality, microaggressions, and microaffirmations: toward a cultural praxis of sport coaching. *Sociology of Sport Journal*, 34(2), 160–175.
- Gentile, A., Boca, S. y Giammusso, I. (2018). 'You play like a Woman!' Effects of gender stereotype threat on Women's performance in physical and sport activities: A meta-analysis. *PSYCHOLOGY OF SPORT AND EXERCISE*, 39, 95-103. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2018.07.013>
- Gillenstam, K., Karp, S. y Henriksson-Larsén, K. (2008). Gender in ice hockey: Women in a male territory. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 18(2), 235-249. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0838.2007.00665.x>
- Glaser, B. G. y Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory*. Aldine.
- Gomes, L., de Oliveira, J.A., Veras, H., Oliveira da Silva, L.V., Sousa, E., Cardoso Rodrigues, D. y Palacios-Ceña, D. (2024). La experiencia del embarazo y la maternidad en la carrera de deportistas brasileñas: un estudio cualitativo. *Retos: Nuevas Perspectivas de Educación Física, Deporte y Recreación*, 52.
- Gómez-Urrutia, V. y Jiménez-Figueroa, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis. Revista Latinoamericana*, 40.
- González, M. I., López, M. y Martínez, G. (2019). Desigualdad de género y convergencia en los países de la UE-28 (2005-2015). *Revista de Economía Mundial*, 53, 91-113.
- González, M., Selva, C. y Torregrossa, M. (2018). Women and referees: Life stories of a double minority in sport. *Revista de Psicología del Deporte*, 27(2), 23-30.
- González-Cuevas, Y., Bravo, G.A., Sherfinski, M. y Luzynski, C. (2024). Gender Leadership Imbalance in Latin American Sport Organizations. *Latin American Journal of Sport Management*, 8(1), 14-26.

- Government of Canadá. (2021). *Royal Commission in the Status of Women in Canada*.
<https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/commemorations-celebrations/royal-commission-status-women-canada.html>
- Government of Canadá. (2023). *Equity, diversity, inclusion and participation in sport*.
<https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/sport-participation.html>
- Government of Canadá. (2024). *Gender Results Framework*.
<https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-equality/gender-results-framework.html>
- Greenhill, J., Auld, C., Cuskelly, G. y Hooper, S. (2009). The impact of organisational factors on career pathways for female coaches. *Sport Management Review*, 12(4), 229-240. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2009.03.002>
- Gu, D., Andreev, K. y Dupre, M. E. (2021). Major trends in population growth around the world. *China CDC weekly*, 3(28), 604-613. <https://doi.org/10.46234/ccdcw2021.160>
- Haavind, H. (1994). Kjønn i forandring– Som fenomen og forståelsesmåte [Gender in change– As a phenomenon and a way of understanding]. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 9, 767–783.
- Hallmann, K., Breuer, C., Ilgner, M. y Rossi, L. (2020). Preparing elite athletes for the career after the career: the functions of mentoring programmes. *Sport in Society*, 23, 1217-1234. <https://doi.org/10.1080/17430437.2019.1613375>
- Harmon, S. (2020). Gender inclusivity in sport? From value, to values, to actions, to equality for Canadian athletes. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 12(2), 255-268. <https://doi.org/10.1080/19406940.2019.1680415>
- Herrera-Nevárez, M.A., Gutiérrez-García, P., Moueth-Cabrera, M.T., González-Fimbres, R.A., Ramírez-Siqueiros, M.G. y Castillo-Jimenez, N. (2023). Empoderamiento y desempoderamiento, satisfacción, frustración, motivación e intención futura de práctica en paralímpicos: Diferencias demográficas. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (49), 532-541.
- Hindman, L. C. y Walker, N. A. (2020). Sexism in professional sports: How women managers experience and survive sport organizational culture. *Journal of Sport Management*, 34(1), 64-76.
- Hinojosa-Alcalde, I., Andrés, A., Serra, P., Vilanova, A., Soler, S. y Norman, L. (2018). Understanding the gendered coaching workforce in Spanish sport. *International*

- Journal of Sports Science & Coaching*, 13(4), 485-495. <https://doi.org/10.1177/1747954117747744>
- Hoeber, L. (2008). Gender Equity for Athletes: Multiple Understandings of an Organizational Value. *Sex Roles*, 58(1-2), 58-71. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9320-3>
- Hovden, J. y Tjørndal, A. (2018). The gendering of coaching from an athlete perspective: The case of Norwegian boxing. *International Review for the Sociology of Sport*, 54(2), 239-255. <https://doi.org/10.1177/1012690217715641>
- Ilinova, B. y Toteva, M. (2019). Pregnancy and delivery of elite competitive athletes. In *International Scientific Congress-Applied Sports Sciences, Proceedings*, 280-285). <https://doi.org/10.37393/ICASS2019/53>
- Inglis, S., Danylchuk, K. y Pastore, D. (2000). Multiple Realities of Women's Work Experiences in Coaching and Athletic Management. *Women in Sport & Physical Activity Journal*, 9(2), 1-26. <https://doi.org/10.1123/wspaj.9.2.1>
- Isorna, M., Fepelto, M., Alonso, D., Gómez, P. y Rial, A. (2019). Mujer y piragua: estudio de las variables moduladoras del abandono deportivo de las mujeres piragüistas en modalidades olímpicas. *Retos. Nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 35, 320-325. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i35.66800>
- IWG. (2023). *Brighton Declaration*. <https://iwgwomenandsport.org/brighton-declaration/>
- Jackson, E.L. y Scott, D. (1999). Constraints to leisure en E. Jackson y T.L. Burton (Eds.), *Leisure studies: Prospects for the twenty-first century* (pp.299-321). Venture Publishing, Inc.
- Janelle, J., Tajrobehkar, B., Estrada, G. y Hamdonah, Z. (2022). Racialized Women in Sport in Canada: A Scoping Review. *Journal of Physical Activity and Health*, 19(12), 868-880. <https://doi.org/10.1123/jpah.2022-0288>
- Jennings, G. (2010). *Tourism research (2nd ed.)*. John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Jiménez-Picón, N. y Romero-Martín, M. (2020). Necesidad de incluir la perspectiva de género en la investigación. *Gaceta Sanitaria*, 34. <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.02.004>
- Kamphoff, C.S. (2010). Bargaining With Patriarchy: Former Female Coaches' Experiences and Their Decision to Leave Collegiate Coaching. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 81(3), 360-372. <https://doi.org/10.1080/02701367.2010.10599684>
- Kanter, R.S. (1977a). *Men and Women of the corporation*. Basic Books.

- Kanter, R.S. (1977b). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990
- Karp, S. (2000). *Children, parents and sports. An interview study of upbringing as affected by soccer and golf*. Department of Education, Umea University
- Kavoura, A. y Kokkonen, M. (2021). What do we know about the sporting experiences of gender and sexual minority athletes and coaches? A scoping review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 14(1), 1-27. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2020.1723123>
- Kavourda, A., Kokkonen, M., Chroni, A. y Ryba, T. (2018). "Some Women Are Born Fighters": Discursive Constructions of a Fighter's Identity by Female Finnish Judo Athletes. *Sex Roles*, 79(3-4), 239-252. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0869-1>
- Kenttä, G., Bentzen, M., Dieffenbach, K. y Olusoga, P. (2020). Challenges experienced by women high-performance coaches: Sustainability in the profession. *International Sport Coaching Journal*, 7(2), 200-208.
- Kim, M.C. y Hong, E. (2016). A red card for women: Female officials ostracized in South Korean football. *Asian Journal of Women's Studies*, 22(2), 114-130. <https://doi.org/10.1080/12259276.2016.1168156>
- Kitching, N., Grix, J. y Phillpotts, L. (2017). Shifting hegemony in 'a man's world': incremental change for female golf professional employment. *Sport in Society*, 20(11), 1530-1547. <https://doi.org/10.1080/17430437.2017.1284803>
- Kitching, N., Grix, J. y Phillpotts, L. (2017). Shifting hegemony in 'a man's world': incremental change for female golf professional employment. *Sport in Society*, 20(11), 1530-1547. <https://doi.org/10.1080/17430437.2017.1284803>
- Klavanen, H., Orea-Giner, A., García-Muiña, F. E. y Fuentes-Moraleda, L. (2020). Gender and the #MeToo effect in Spanish professional football organizations: an exploratory qualitative approach. *Gender in Management*, 35(4), 349-371. <https://doi.org/10.1108/GM-11-2019-0230>
- Knoppers, A. (1987). Gender and the coaching profession. *Quest*, 39(1), 9-22.
- Knoppers, A., de Haan, D., Norman, L. y LaVoi, N. (2022). Elite women coaches negotiating and resisting power in football. *Gender, work and Organization*, 29(3), 880-896. <https://doi.org/10.1111/gwao.12790>

- Kowalski, A. M. (2021). Global south-global north differences en W. Leal, A.M. Azul, L. Brandli, A. Lange, P. Gökçin y T. Wall (Eds.), *No poverty* (pp. 389-400). Cham: Springer International Publishing.
- Kubayi, A., Didymus, F.F., Morris-Eyton, H. y Jooste, J. (2020). Design and preliminary validation of the barriers to sports coaching questionnaire for women in South Africa: An application of the ecological model. *Journal of Sports Sciences*, 1-8. <https://doi.org/10.1080/02640414.2020.1792162>
- Lantz, A. (1993). *Den professionellt genomförda intervjun*. Studentlitteratur.
- Latu, I. M., Mast, M. S., Bombari, D., Lammers, J. y Hoyt, C. L. (2019). Empowering mimicry: Female leader role models empower women in leadership tasks through body posture mimicry. *Sex roles*, 80, 11-24.
- Laudares, R. y Schawartz, G. (2020). Interfaces de gênero e empoderamento da mulher no Corfebol: uma revisão descritiva. *Cadernos pagu*, 58, 1-31. <https://doi.org/0.1590/18094449202000580009>
- LaVoi, N. M. y Baeth, A. (2018). *Women and sports coaching* en L. Mansfield, J. Caudwell, B. Wheaton, y B. Watson (Eds.), *The Palgrave Handbook of Feminism and Sport, Leisure and Physical Education* (pp. 149-162). Palgrave Macmillan UK.
- LaVoi, N.M. (2016). *Women in Sport Coaching*. Routledge
- LaVoi, N.M. y Dutove, JK. (2012). Barriers and supports for female coaches: An ecological model. *Sport Coaching Review*, 1(1), 17–37. <https://doi.org/10.1080/21640629.2012.695891>
- Lebel, K., Mumcu, C., Pegoraro, A., LaVoi, N.M., Lough, N. y Antunovic, D. (2021). Repensar la investigación sobre el deporte femenino: mirarse al espejo y reflexionar sobre el futuro. *Frontiers in Sports and Active Living*, 3, 746441.
- Lee, P.C., Ko, L.M. y Chiu, Y.C. (2017). The progression of Taiwanese women's roles in officiating volleyball. *International Journal of the History of Sport*, 34(12), 1275-1293. <https://doi.org/10.1080/09523367.2017.1365706>
- Lee, W. y Cunningham, G.B. (2016). *Gender, sexism, sexual prejudice, and identification with U.S. football and men's figure skating*. *Sex Roles*, 74, 464–471. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0598-x>
- Lewin, K. (1939). Field theory and experiment in social psychology: Concepts and methods. *American Journal of Sociology*, 44(6), 868-896. <https://doi.org/10.1086/218177>

- Lewis, C.J., Roberts, S.J. y Andrews, H. (2018). 'Why am I putting myself through this?' Women football coaches' experiences of the Football Association's coach education process. *Sport, education and society*, 23(1), 28-39. <https://doi.org/10.1080/13573322.2015.1118030>
- Ley 16 de 1983. De creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer. 24 de octubre de 1983. D.O. No. 256.
- Ley 19.023 de 1991 Crea el Servicio Nacional de la Mujer. 3 de enero del año 1991.
- Ley 20.820 de 2015. Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y modifica normas legales que indica. 8 de marzo de 2015.
- Ley 3 de 2022, Deporte. 31 de diciembre de 2022. D.O. No. 314.
- Ley Orgánica 3 de 2007. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 22 de marzo de 2007. D.O. No. 71.
- López de Subijana, C., Ramos, J., García, C. y Chamorro, J. L. (2020). The Employability Process of Spanish Retired Elite Athletes: Gender and Sport Success Comparison. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5460. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155460>
- López, C., Vilaseca, C. y Serrano, J.M. (2022). Interseccionalidad: La discriminación múltiple desde una perspectiva de género. *Revista Crítica De Historia De Las Relaciones Laborales y De La Política Social*, 14, 71-81.
- Lorber, J. (1997). *The Variety of Feminisms and Their Contribution to Gender Equality*. Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg.
- Lotfy, C., Bennani, Y. B. y Cornet, A. (2023). A meta-analysis of women professional evolution in sports leadership. *Problems and Perspectives in Management*, 21(4), 38-51. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(4\).2023.04](https://doi.org/10.21511/ppm.21(4).2023.04)
- Lucio, C. y Morales, A. (2019). México: La inadecuada administración deportiva y sus consecuencias, en L.P. Navarrete y D.D. Ordoñez (Eds.), *Un espacio para la Ciencia* (pp. 199 – 226).
- Maclean, C. (2015). Friendships worth fighting for: bonds between women and men karate practitioners as sites for deconstructing gender inequality. *Sport in Society*, 19(8-9), 1374–1384. <https://doi.org/10.1080/17430437.2015.1096249>
- Marshall, C. y Rossman, G. (1995). *Designing qualitative research (2nd ed.)* Sage.

- Marshall, S., McNeil, N., Seal, E.L., Nicholson, M. y Donaldson, A. (2024). The professionalization tension in women's sport: The case of women's basketball in Australia. *European Sport Management Quarterly*, 24(3), 559-581. <https://doi.org/10.1080/16184742.2022.2145332>
- Martínez, J., Vizcarra, M.T., Lasarte, M.G. y Aristizabal, P. (2021). La financiación del deporte de alto rendimiento femenino en la CAPV. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 39, 289-297.
- Martínez-Abajo, J., Vizcarra, M. y Lasarte, G. (2020). How do Sportswomen Perceive the Way they are Treated in the Media?. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 139, 73-82. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2020/1\).139.10](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2020/1).139.10)
- Massey, K.L. y Whitehead, A.E. (2022). Pregnancy and motherhood in elite sport: The longitudinal experiences of two elite athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 60, 102139. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2022.102139>
- Mayring, P. (2014). *Qualitative content analysis: Theoretical foundation, basic procedures and software solution*. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-395173>.
- Mazzei, L.C., de Barros Meira, T., da Cunha, F., Silveira, M.T. y de Bosscher, V. (2015). High performance sport in Brazil. Structure and policies comparison with the international context. *Gestión y Política Pública*, 83-111. <https://doi.org/10.29265/gypp.v0i0.120>
- McGinnis, L., McQuillan, J. y Chapple, C.L. (2005). I just want to play: Women, sexism, and persistence in golf. *Journal of Sport and Social Issues*, 29(3), 313-337. <https://doi.org/10.1177/0193723504272659>
- Meier, H.E., Konjer, M.V. y Krieger, J. (2021). Women in international elite athletics: gender (in) equality and national participation. *Frontiers in sports and active living*, 3, 709640. <https://doi.org/10.3389/fspor.2021.709640>
- Meier, M. (2015). The value of female sporting role models. *Sport in Society*, 18(8), 968-982. <https://doi.org/10.1080/17430437.2014.997581>
- Mérida, R. Panzuela, A., Muñoz, M. y González-Alfaya, M.E. (2022). Motivaciones y obstáculos en la práctica del fútbol femenino en Córdoba. *Retos*, 46, 301-308
- Merino, A., Morales, B., Andrés, C., Montero, D., Mendoza, D., Ramírez, K., Puerta, N., López, P. y Pulido, S. (2022). *Lineamientos de política pública para la equidad de*

género en el sector deporte, recreación, actividad física y aprovechamiento de tiempo libre. ONU Mujeres Colombia.

Merriam, S.B. (1998). *Case study research in education: A qualitative approach (2nd ed.)*. Jossey-Bass Publishers.

Mikkonen, M., Stenvall, J. y Lehtonen, K. (2021). The Paradox of Gender Diversity, Organizational Outcomes, and Recruitment in the Boards of National Governing Bodies of Sport. *Administrative sciences*, 11(4). <https://doi.org/10.3390/admsci11040141>

Miller, L. y Buttell, F.P. (2018). Are NCAA division I athletes prepared for end-of-athletic-career transition? A literature review. *Journal of evidence-informed social work*, 15(1), 52-70. <https://doi.org/10.1080/23761407.2017.1411305>

Mina, C.Y., Goellner, S. y Rodríguez, A. (2019). Fútbol y mujeres: el panorama de la Liga Profesional Femenina de Fútbol de Colombia. *Educación Física y Deporte*, 38(1), 7.

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (2023). *Ministerios de la Mujer y la Equidad de Género y del Deporte dan a conocer Agenda de Género para Santiago 2023*. <https://www.mindep.cl/actividades/noticias/2240>

Ministerio de Secretaría General de Gobierno de Chile. (2023). *Guía para la Igualdad de Trato en Tiempo de Juegos*. <https://observatorio.msgg.gob.cl/wp-content/uploads/2023/12/GUIA-PARA-LA-IGUALDAD-DE-TRATO.pdf>

Molina-Hermosilla, O. (2016). IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES: De la conciliación a la corresponsabilidad social. *Revista Antropología Experimental*, 16, 25-33.

Moscoso, D. y Martín, M. (2023). *Desigualdades de las deportistas de alta competición en España y medidas para la igualdad efectiva*. Instituto de la Mujer.

NCAA. (2023). *Trends in the Participation of International Student-Athletes in NCAA Divisions I and II*. https://ncaaorg.s3.amazonaws.com/research/demographics/2023RES_ISATrendsDivSprt.pdf

NCAA. (2024b). *International Student-Athlete Participation*. <https://www.ncaa.org/sports/2018/3/21/international-student-athlete-participation.aspx>

- NCCA. (2024a). *Finances*. <https://www.ncaa.org/sports/2021/5/4/finances.aspx>
- New York Times. (2019). *Nike ya no sancionará económicamente a las atletas embarazadas*. <https://www.nytimes.com/es/2019/05/30/espanol/nike-atletas-embarazadas.html>
- Nordstrom, H., Warner, S. y Barnes, J. (2016). Behind the stripes: female football officials' experiences. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 16(3-6), 259-279.
- Norman, L. (2010). Bearing the burden of doubt: Female coaches' experiences of gender relations. *Research quarterly for exercise and sport*, 81(4), 506-517. <https://doi.org/10.1080/02701367.2010.10599712>
- Norman, L. (2020). "I Don't Really Know What the Magic Wand Is to Get Yourself in There": Women's Sense of Organizational Fit as Coach Developers. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 28(2), 119-130.: <https://doi.org/10.1123/wspaj.2019-0020>
- Norman, L. y Simpson, R. (2022). Gendered microaggressions towards the "only" women coaches in high-performance sport. *Sports Coaching Review*, 1 - 21. <https://doi.org/10.1080/21640629.2021.2021031>
- O'Brien, B., Harris, I., Beckman, T., Reed, D. y Cook, D. (2014). Standards for reporting qualitative research: a synthesis of recommendations. *Academic Medicine*, 89(9), 1245-1251. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000000388>
- O'Brien, W., Taylor, T., Hanlon, C. y Toohey, K. (2023). Exploring (Semi) Professionalization in Women's Team Sport Through a Continuum of Care Lens. *Journal of Sport Management*, 37(2), 129-140. <https://doi.org/10.1123/jsm.2022-0068>
- O'Connor, D., Gardner, L., Larkin, P., Pope, A. y Williams, A.M. (2019). Positive youth development and gender differences in high performance sport. *Journal of Sports Sciences*, 203-211.
- Odriozola, S. y Rodríguez, A. (2020). Apuntes para el perfeccionamiento de la gestión deportiva en Cuba: el caso del béisbol. *Podium. Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 15(3), 678-693.
- Oglesby, C. A. (2017). Transformations in women's sport across time and cultural boundaries. *Olimpianos-Journal of Olympic Studies*, 1(3), 246-256.

- OIT. (2021). *Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/avanzar-en-la-reconstruccion-con-mas-equidad-los-derechos-de-las-mujeres-al>
- Olympics. (2024a). *Medallero Paris 2024*. <https://olympics.com/es/paris-2024/medallas>
- Olympics. (2024b). *Resultados olímpicos*. <https://olympics.com/es/olympic-games/olympic-results>
- ONU (2023b). *HUMAN DEVELOPMENT REPORT 20232024*. United Nations
- ONU Mujeres, (2016). *La CEDAW, Convención sobre los Derechos de las Mujeres*. <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/01/la-cedaw-conveccion-derechos-de-las-mujeres>
- ONU Mujeres. (2014). *Beijing Declaration and Platform for Action*. United Nations. UN Women.
- ONU Mujeres. (2019). *The value of intersectionality in understanding violence against women and girls (VAWG)*. UN Women.
- ONU Mujeres. (2020). *Gender Mainstreaming: A Global Strategy For Achieving Gender Equality & The Empowerment Of Women And Girls*. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Gender-mainstreaming-Strategy-for-achieving-gender-equality-and-empowerment-of-women-girls-en.pdf>
- ONU Mujeres. (2021). *LEARNING FROM PRACTICE: EXPLORING INTERSECTIONAL APPROACHES TO PREVENTING VIOLENCE AGAINST WOMEN AND GIRLS*. UN WOMEN. <https://untf.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/synthesis%20review%20-%20intersectional%20aproaches.pdf>
- ONU Mujeres. (2022). *La victoria de la igualdad y la diversidad en el deporte*. <https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2022/04/la-victoria-de-la-igualdad-y-la-diversidad-en-el-deporte>
- ONU Mujeres. (2024a). *Defensora mundial de la igualdad de género*. <https://www.unwomen.org/es>
- ONU Mujeres. (2024b). *Cinco claves sobre las mujeres en el deporte*. <https://www.unwomen.org/es/noticias/articulo-explicativo/2024/07/cinco-claves-sobre-las-mujeres-y-el-deporte>

- ONU Mujeres. (2024c). *Empoderamiento económico*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment>
- ONU. (2015). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- ONU. (2019). *La Cooperación Sur-Sur, ¿qué es y por qué importa?*. <https://news.un.org/es/story/2019/03/1453001>
- ONU. (2023a). *La obligación de los hombres de rendir cuentas en materia de igualdad de género*. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g23/006/82/pdf/g2300682.pdf?token=lnjAPlxTW1Vh7ZFvP3&fe=true>
- ONU. (2024a). *Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano*. <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality#:~:text=La%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%2C%20adem%C3%A1s,productividad%20y%20el%20crecimiento%20econ%C3%B3mico>.
- ONU. (2024b). *Universal Declaration of Human Rights*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- ONU. (2024c). *Informe sobre Desarrollo Humano 2023/2024. Panorama general*. Organización de las Naciones Unidas. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2023-24overviewsp.pdf>
- ONU. (2024d). *Desafíos globales. Igualdad de género*. <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>
- Organista, N. (2020). "The Top is Always Reserved for Men": Gendering of Leadership Positions in Polish Sports Federations. *Polish Sociological Review*, 212, 497 – 516. <https://doi.org/10.26412/psr212.07>
- Ortega, E., Jiménez-Egido, J.M., Palao, J. M. y Sainz de Barranda, P. (2008). Diseño y validación de un cuestionario para valorar las preferencias y satisfacciones en jóvenes jugadores de baloncesto. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 8(2), 39-58.
- Page, M.J., McKenzie, J.E., Bossuyt, P.M., Boutron, I., Hoffmann, T.C., Mulrow, C.D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S.E., Chou, R., Glanville, J.,

- Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M.M., Li, T., Loder, E.W., Thomas, J., Tricco, A. C. ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 71, 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Panam Sport. (2018). *PANAM SPORTS QUIERE MÁYOR PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL DEPORTE CONTINENTAL*. <https://www.panamsports.org/noticias-deportivas/panam-sports-quiere-mayor-participacion-de-mujeres-en-el-deporte-continental/>
- Panam Sport. (2024b). *Comité Ejecutivo*. <https://www.panamsports.org/en/about-panamsports/executive-committee/>
- Panam Sports. (2024a). *La historia de la organización Pan American Sports*. <https://www.panamsports.org/sobre-nosotros/historia/>
- Pando, T., Cangalaya-Sevillano, L.M., Herrera, Z. y Cabrejos, RE. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de ciencias sociales*, 28(5), 234-245.
- Pandya, NK. (2021). Disparities in youth sports and barriers to participation. *Current reviews in musculoskeletal medicine*, 14, 441-446.
- Pape, M. (2020). *Gender Segregation and Trajectories of Organizational Change: The Underrepresentation of Women in Sports Leadership*. *Gender & Society*, 34(1), 81-105.. <https://doi.org/10.1177/0891243219867914>
- Parlamento Europeo. (2020). *Gender Equality In Sports: (Slowly) Changing the game*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2020/646192/EPRS_ATA\(2020\)646192_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2020/646192/EPRS_ATA(2020)646192_EN.pdf)
- Parlamento Europeo. (2024). *El parlamento aprueba la primera normativa europea contra la violencia de género*. https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2024/4/press_release/20240419IPR20588/20240419IPR20588_es.pdf
- Passero, J., Barreira, J., Calderani, A. y Galatti, L. (2019). Gender (In)equality: A Longitudinal Analysis of Women's Participation in Coaching and Referee Positions in the Brazilian Women's Basketball League (2010-2017). *Cuadernos de Psicología del deporte*, 19(1), 252-261. <https://doi.org/10.6018/cpd.348611>

- Pastor, I. y Acosta, A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 247-271. <https://doi.org/10.5209/INFE.52966>
- Peace, P. (2003). Balancing power: The discursive maintenance of gender inequality by women at university. *Feminism and Psychology*, 13(2), 159–180.
- Pedersen, M.R., Hansen, A.F. y Elmose-Østerlund, K. (2021). Motives and barriers related to physical activity and sport across social backgrounds: implications for health promotion. *International journal of environmental research and public health*, 18(11), 5810. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115810>
- Pegoraro, A. y Heather, K. (2022). Examining motherhood among elite athletes using social media: The potential of Big Data en L. Spowart y K. McGannon (Eds.), *Motherhood and Sport. Collectives Stories of Identity And Difference* (pp. 119-132). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003140757>
- Petrie, F.J., Mackintosh, K.A., Starbuck, C. y McNarry, M.A. (2024). ‘Probably just sexism’-gendered experiences of resource access in rugby. *Plos one*, 19(5), e0303972. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303972>
- Pfister, G.U. (2013). Forasteros: entrenadoras inmiscuyéndose en un hombre ¿dominio? en G. Pfister y M.K. Sisjord (Eds.), *Género y Deporte: Cambios y Desafíos* (pp. 71-99). Munster: Waxmann Verlag
- Piggott, L. V. y Pike, E. C. (2020). ‘CEO equals man’: Gender and informal organisational practices in English sport governance. *International review for the sociology of sport*, 55(7), 1009-1025. <https://doi.org/10.1177/1012690219865980>
- Pill, S., Petersen, J., Agnew, D., Prichard, I. y Ridley, K. (2024). Barriers, supports and constraints on women coaching in tennis. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 19(1), 33-40. <https://doi.org/10.1177/174795412311915>
- Posso, R.J. (2023). Desafíos de los deportistas de alto rendimiento: conciliación entre el entrenamiento y lo académico. *Revista de Investigación Educativa y Deportiva*, 2, 572-577. <https://doi.org/10.56200/mried.v2iEspecial.6516>
- Powell, G. N. (2018). *Women and men in management*. SAGE Publications
- Raday, F. (2012). Gender and democratic citizenship: the impact of CEDAW. *International Journal of Constitutional Law*, 10(2), 512–530. <https://doi.org/10.1093/icon/mor068>
- Raymore, L. (2002). Facilitators to leisure. *Journal of Leisure Research*, 34, 37-51.

- Real Decreto 1686 de 2000. Por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. 6 de octubre de 2000. D.O. No. 251.
- Real Decreto 460 de 2015. Por el que se aprueba el Estatuto del Consejo Superior de Deportes, atribuyendo a la Dirección General de Deporte. 5 de junio de 2015. D.O. No. 143.
- Reid, K. y Dallaire, C. (2020). 'I'd like to think I'm a good referee': discourses of ability and the subjectivity of the female soccer referee in Ontario (Canada). *Soccer and Society*, 21(7), 762 – 777. <https://doi.org/10.1080/14660970.2020.1742705>
- Reinharz, S. (1992). *Feminist methods in social research*. Oxford University Press.
- Reis, M.H. y Correia, A. (2013). Gender inequalities in golf: a consented exclusion?. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 7(4), 324-339. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-12-2011-0005>.
- Richards, K., Litchfield, C. y Osborne, J. (2020). "We're in their environment": Gendered barriers for female leaders in sport. *Sporting Traditions*, 37(2), 93-113
- Risman, B. (1998). *Gender vertigo: American families in transition*. Yale University Press.
- Risman, B. (2004). Gender as a social structure. *Gender and Society*, 8(4) 429-450. <https://doi.org/10.1177/0891243204265349>
- Roberts C.M. y Kenttä G. (2028). Motherhood in the exercising female en J. Forsyth y C.M. Roberts (Eds.), *The Exercising Female* (pp. 224-235). Taylor and Francis Group.
- Rodríguez, M.M., Moro, M. y Mateos, M.E. (2022). Influencia de la edad, la maternidad y el empleo en las barreras para la práctica de actividad física y deporte de las mujeres adultas en España. *Retos*, 44, 667–675. <https://doi.org/10.47197/retos.v44i0.88076>
- Rodríguez-Sánchez, J. L., González-Torres, T., Montero-Navarro, A. y Gallego-Losada, R. (2020). Investing time and resources for work–life balance: The effect on talent retention. *International journal of environmental research and public health*, 17(6), 1920.
- Ruiz-Rabadán, S. y Moya-Mata, I. (2020). Las deportistas olímpicas en los libros de texto de educación física: ¿ presencia o ausencia de referentes en nuestro alumnado?. *Retos: nuevas tendencias en educacion fisica, deporte y recreacion*, 38, 229-234.

- Ruiz-Rabadán, S. y Moya-Mata, I. (2020). Las deportistas olímpicas en los libros de texto de educación física: ¿ presencia o ausencia de referentes en nuestro alumnado?. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 38, 229-234.
- Saavedra, M.L. y Camarena, M.E. (2021). Las brechas de género y el empoderamiento femenino en México. *Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 28, 219-246.
- Salido, J. (2020). Olimpismo, género y comunicación: una aproximación al deporte femenino y a su representación en los medios deportivos. *Comunicación y género*, 3(2), 173-182. <https://doi.org/10.5209/cgen.68559>
- Salido-Fernández, J. y Muñoz-Muñoz, A.M. (2021). Representación mediática de las deportistas en los juegos olímpicos: una revisión sistemática. *Apunts*, 146, 32-41. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2021/4\).146.04](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2021/4).146.04)
- Samie, S. Johnson, A. Huffman, A. y Hillyer, S. (2015). Voices of empowerment: women from the Global South re/negotiating empowerment and the global sports mentoring programme. *Sport in Society*, 18(8), 923-937. <https://doi.org/10.1080/17430437.2014.997582>
- San Martín, D., Mujica-Johnson, F. y Orellana-Arduiz, N. (2019). Critical review of gender inequality in the sports press (2012-2018): Implications for school physical education. *Journal of Sport and Health Research*, 11, 105-116.
- Sánchez, A.M. y Ortín, F.J. (2021). Relación entre resiliencia y rendimiento en deportistas. Revisión sistemática. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y el Ejercicio Físico*, 6(2), 1-11.
- Sánchez, M., Fernández, M. y Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107-121. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Sandelowski, M. (2000). Whatever happened to qualitative description?. *Research in Nursing & Health*, 23, 334–340.
- Sathorar, H., Geduld, D., Moeng, M., Mapasa, T. y Oosthuizen, H. (2023). The Quest for Women’s Empowerment Through Collaboration and a Humanising Pedagogy: A Perspective from the Global South en C.H. Mayer, E. Vanderheiden, O. Braun-Lewensohn, G. Chen, K. Sueda, B. Mangolothi, S. Safdar y S. Kim (Eds.), *Women’s*

Empowerment for a Sustainable Future: Transcultural and Positive Psychology Perspectives (pp. 213-226). Cham: Springer International Publishing.

Schein, E. (2009). *The corporate culture survival guide*. Jossey-Bass

Schlesinger, T. y Weigelt-Schlesinger, Y. (2012). 'Poor thing' or 'Wow, she knows how to do it' - gender stereotypes as barriers to women's qualification in the education of soccer coaches. *Soccer and Society*, 13(1), 56-72.
<https://doi.org/10.1080/14660970.2012.62716>

Schlesinger, T. y Weigelt-Schlesinger, Y. (2013). "Coaching soccer is a man's job!" - The influence of gender stereotypes on structures for recruiting female coaches to soccer clubs. *European Journal for Sport and Society*, 10(3), 241-265.

Schnall, M. (2023). 'Supporting Women In Sports Is Good Business': Billie Jean King Teams Up With The Tory Burch Foundation To Empower Women In Sports.
<https://www.forbes.com/sites/marianneschnall/2023/04/20/supporting-women-in-sports-is-good-business-billie-jean-king-teams-up-with-the-tory-burch-foundation-to-empower-women-in-sports/>

Schonard, M. (2023). *La igualdad entre hombres y mujeres*. Parlamento Europeo.
https://www.europarl.europa.eu/erpl-app-public/factsheets/pdf/es/FTU_2.3.8.pdf

Schultz, K.F., Altman, D.G. y Moher, D. (2010). CONSORT 2010 Statement: Updated guidelines for reporting parallel group randomised trials. *BMJ*, 340, e332.
<https://doi.org/10.1136/bmj.c332>

Secretaría General de Gobierno. (2023). *Guía para la igualdad de trato en tiempos de juegos*. Gobierno de Chile. <https://observatorio.msgg.gob.cl/wp-content/uploads/2023/12/GUIA-PARA-LA-IGUALDAD-DE-TRATO.pdf>

Segado, F., Sánchez-Sáez, J.A., Maciá-Andreu, M.J., Sánchez-Sánchez, J. y Gallardo, A. (2022). Design and validation of a questionnaire to identify the main barriers and perceived benefits of women's refereeing in football. *Retos*, 43, 452-462.

Siegele, J. L., Hardin, R., Taylor, E. A. y Smith, A. B. (2020). "She is the Best Female Coach": Female Swimming Coaches' Experiences of Sexism. *Journal of Intercollegiate Sport*, 13(1), 93-118.

Sierra, E. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *Revista de Derecho*, 29, 49-64.

- SIGA. (2023). *Women Remain Underrepresented In Sports Leadership, Despite Some Progress – Siga Survey*. Sport Integrity Global Alliance. <https://siga-sport.com/press-releases/women-remain-underrepresented-in-sports-leadership-despite-some-progress-siga-survey/>
- Silva, P., Mourão, L., Vilodre-Goellner, S. y Botelho-Gomes, P. (2020). Strategies of resistance and empowerment of Portuguese women coaches in sports. *Journal of Physical Education*, 31(1), e3109. <https://doi.org/10.4025/JPHYSEDUC.V31I1.3109>
- Smolianov, P., Zakus, D. y Gallo, J. (2014). *Sport development in the United States: High performance and mass participation*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203066607>
- Solis, M. (2024). *La cifra grande: \$76.535*. The New York Times. <https://www.nytimes.com/interactive/2024/04/19/business/caitlin-clark-salary.html>
- Soto-Lagos, R., Cortes-Varas, C., Freire-Arancibia, S., Martinez-Vallejo, S. y Jimenez-Fuentes, M. (2022). Obstáculos para ser deportistas de alto rendimiento en Chile. *Movimiento*, 28, e28055. <https://doi.org/10.22456/1982-8918.121868>
- Sparkes, A. C. y Smith, B. (2013). *Qualitative research methods in sport, exercise and health: From process to product*. Routledge.
- Stokols, D. (1996). “Translating Social Ecological Theory into Guidelines for Community Health Promotion.” *American Journal of Health Promotion*, 10(4), 282–298. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-10.4.282>.
- Strauss, A. (1994). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge University Pr
- Strauss, A.L. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquía
- Streetman, A. y Heinrich, K. (2024). Female empowerment through sport: an exploratory narrative review. *Sport in Society*, 27(5), 804-819. <https://doi.org/10.1080/17430437.2023.2270443>
- Tandon, P.S., Kroshus, E., Olsen, K., Garrett, K., Qu, P. y McCleery, J. (2021). Socioeconomic inequities in youth participation in physical activity and sports. *International journal of environmental research and public health*, 18(13), 6946. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136946>
- Taylor, S.J. y Bogdan. (1968). *Introduction to Qualitative Research Methods*. Paidós.

- Taylor, T., Fujak, H., Hanlon, C. y O'Connor, D. (2022). A balancing act: Women players in a new semi-professional team sport league. *European Sport Management Quarterly*, 22(4), 527-547. <https://doi.org/10.1080/16184742.2020.1815821>
- The New Times. (2024). *What San Diego Wave sale means for skyrocketing NWSL club valuation*. <https://www.nytimes.com/athletic/5372422/2024/03/27/nwsl-skyrocketing-valuations/>
- The White House. (2021a). *Executive Order on Establishment of the White House Gender Policy Council*. <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/03/08/executive-order-on-establishment-of-the-white-house-gender-policy-council/>
- The White House. (2021b). *National Strategy on Gender Equity and Equality*. <https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2021/10/National-Strategy-on-Gender-Equity-and-Equality.pdf>
- Theres, S. (2017), The Global South as Subversive Practice: Challenges and Potentials of a Heuristic Concept. *The Global South*, 11(2), 1-17. <https://doi.org/10.2979/globalsouth.11.2.01>
- Tighe, B.J., Williams, S.L., Porter, C. y Hayman, M. (2023). Barriers and enablers influencing female athlete return-to-sport postpartum: a scoping review. *British journal of sports medicine*, 57(22), 1450-1456. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2023-107189>
- Tjørndal, A. (2019). "Girls are not made of glass!": Barriers experienced by women in Norwegian olympic boxing. *Sociology of Sport Journal*, 36(1), 87-96. <https://doi.org/10.1123/ssj.2017-0130>
- Trolan, E. (2013). The impact of the media on gender inequality within sport. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 91, 215 – 227
- Trujillo, O. (2023a). *Liga Mexicana de Softbol, el primer circuito profesional del deporte en México creado por la LMB*. Olympics. <https://olympics.com/es/noticias/liga-mexicana-softbol-primer-circuito-profesional-mexico>
- Trujillo, O. (2023b). *Mira la actualización diaria después de cada jornada de competición de la tabla de medallas durante Santiago 2023, del viernes 20 de octubre al 5 de noviembre*. Olympis. <https://olympics.com/es/noticias/medallero-juegos-panamericanos-santiago-2023>

- Tutte-Vallarino, V., Malán-Ernst, E., Reyes-Bossio, M., Peinado-Portero, A., de Álvaro, J. I., Ortín Montero, F.J. y Garcés de Los Fayos Ruiz, E. J. (2022). Relationship between resilience, optimism, and burnout in Pan-American athletes. *Frontiers in psychology*, 13, 1048033. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1048033>
- U.S Department of Justice. (2023). *Title IX Legal Manual*. <https://www.justice.gov/crt/title-ix>
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (2024). *The Equal Pay Act of 1963*. <https://www.eeoc.gov/statutes/equal-pay-act-1963>
- Udry, J. (2000). Biological limits of gender construction. *American Sociological Review* 65, 443-57.
- ULS. (2024). *ULS Super League*. <https://www.uslsuperleague.com/>
- UNESCO. (15 de julio de 2017). *KAZAN ACCION PLAN*. International Conference of Ministers and Senior Officials Responsible for Physical Education and Sport, Kazán, Rusia.
- UNESCO. (2015). Carta Internacional de la Educación Física y el Deporte. *Educación Física y Deporte*, 3(1), 3-6. <https://doi.org/10.17533/udea.efyd.22805>
- UNESCO. (2018). *Carta Internacional de la Educación física, la actividad física y el deporte*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000235409_spa
- UNESCO. (2024). *Informe de la UNESCO: el acceso al deporte de las mujeres y las niñas sigue sufriendo un importante retraso*. <https://www.unesco.org/es/articles/informe-de-la-unesco-el-acceso-al-deporte-de-las-mujeres-y-las-ninas-sigue-sufriendo-un-importante>
- UNESCO. (29-30 de mayo de 2013). *QUINTA CONFERENCIA INTERNACIONAL DE MINISTROS Y ALTOS FUNCION*. Conferencia de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Berlín, Alemania.
- UNICEF. (2017). *Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas. Perspectiva de género*. UNICEF. https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf
- UNICEF. (2018). *UNICEF participa en representación de encuesta de ONU Mujeres sobre igualdad de género en el deporte*. <https://www.unicef.org/chile/comunicados-prensa/unicef-participa-en-representaci%C3%B3n-de-encuesta-de-onu-mujeres-sobre-igualdad-de>

- US Soccer. (2024). *Membership categories*. <https://www.ussoccer.com/organization-members-directory/professional-leagues>
- Vagenas, G. y Vlachokyriakou, E. (2012). Olympic medals and demo-economic factors: Novel predictors, the ex-host effect, the exact role of team size, and the “population-GDP” model revisited. *Sport Management Review*, 15(2), 211-217.
- Valencia, G., Tobón., D y Bedoya, J. (2011). Hábitos y preferencias de recreación y deporte en Medellín: Una aplicación de modelos logísticos. *Lecturas de Economía*, 74, 9-35.
- Valentí, M., Scelles, N. y Morrow, S. (2018). "Women's football studies: an integrative review". *Sport, Business and Management: An International Journal*, 8(5), 511-528. <https://doi.org/10.1108/SBM-09-2017-0048>
- Vaquero-Cristóbal, R., Mateo-Orcajada, A., Dağlı Ekmekçi, Y. A., Pereira, A., Amin, S., Meroño, L., ... y Albaladejo-Saura, M. (2024). Gender equity in sport from the perspective of European women athletes and sport managers, physical education teachers and sport coaches. *Frontiers in Psychology*, 15, 1419578. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1419578>
- Viamontes, D. y Carbonell M.S. (2023). Los estereotipos de género. Un estudio en adolescentes. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 11(1), 209-235.
- Vieira, S. (2023). *Quedan 6 meses para Santiago 2023: los mayores medallistas de los Juegos Panamericanos en la historia*. Olympics. <https://olympics.com/es/noticias/juegos-panamericanos-medallero-historia-deportistas-paises>
- Viveros, N.C., Sosa, J.L. y González, E. (2023). Resiliencia y empoderamiento de jóvenes en contextos de pobreza en México. *REVISTA U-Mores*, 2(2), 67-84. <https://doi.org/10.35290/ru.v2n2.2023.901>
- Volta, F., Altmann, H. y Rodrigues, R. (2019). The women inclusion on rugby: perceptions of Brazilian national team players. *Motriz*, 25(3), 1-7. [10.1590/s1980-6574201900030005](https://doi.org/10.1590/s1980-6574201900030005)
- Weber, A., de Bosscher, V. y Kempf, H. (2019): Positioning in Olympic Winter Sports: Analysing National Prioritisation of Funding and Success in Eight Nations. *European*

- Sport Management Quarterly*, 18(1), 8–24.
<https://doi.org/10.1080/16184742.2017.1336782>
- West, C. y Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender & Society* 1, 125-51.
- Wicker, P. y Frick, B. (2020). Sustainable financing of elite athlete development: An empirical analysis of winter sports in Austria. *Sustainability*, 12(22), 9664.
<https://doi.org/10.3390/su12229664>
- Wicker, P., Breuer, C. y Dallmeyer, S. (2023). The gender earnings gap among elite athletes in semi-professional sports. *Managing Sport and Leisure*, 28(6), 583-600.
- Williams, J. y Hall, G. (2020). 'A good girl is worth their weight in gold': Gender relations in British horseracing. *International Review for the Sociology of Sport*, 55(4), 453-470.
<https://doi.org/10.1177/1012690218812153>
- Winiarska, A., Jackson, L., Mayblin, L. y Valentine, G. (2016). 'They kick you because they are not able to kick the ball': normative conceptions of sex difference and the politics of exclusion in mixed-sex football. *Sport in Society*, 19(8-9), 1332-1348.
<https://doi.org/10.1080/17430437.2015.1067778>
- Woodside, A.G., Krauss, E., Caldwell, M. y Chebat, J.C. (2007). Advancing theory for understanding travelers' own explanations of discretionary travel behavior. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 22(1), 15-35.
- World Economic Forum. (2023). *La igualdad de género se estanca: 131 años para cerrar la brecha*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR23_news_realease_ES.pdf
- Wylleman, P. y Rosier, N. (2016). Holistic perspective on the development of elite athletes en M. Raab, P. Wylleman, R. Seiler, A.M. Elbe y A. Hatzigeorgiadis (Eds.), *Sport and exercise psychology research: From theory to practice* (pp. 269–288). Elsevier Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-803634-1.00013-3>
- Yildizer, G., Gonca, E. y Hulya, T. (2021). "I DO NOT THINK THE FEDERATION VALUES WOMEN AS MUCH AS MEN": GENDER CONTEXT OF WOMEN'S RUGBY IN TURKEY. *Kinesiologia Slovenica*, 27(2), 99-117.

ANEXOS

Anexo I: Carta de invitación para los jueces expertos.



equitativa, para la valoración y revisión por parte de los jueces expertos seleccionados, entre los que usted se encuentra.

Buscamos de su aportación como experto la valoración de la calidad de la pregunta/respuesta, la adecuación de la escala utilizada, así como la correcta elección conceptual, debiendo valorar cada ítem en una escala del 1 al 10, donde 1 es "inaceptable" y 10 es "excelente".

Con esta calificación, unida a la de otros 9 expertos, podremos comprobar: i) si es correcta la formulación de la pregunta, ii) si es adecuada la terminológica empleada para redactar la pregunta y iii), si la unidad de la escala de medida es la más sensible para recoger los datos y realizar una buena discriminación entre las respuestas de los participantes.

Para poder tener una visión más global su opinión sobre cada ítem, en la siguiente columna le solicitamos una **valoración global** de todos los apartados que se han valorado de manera analítica.

Además de ello, hemos incluido dos columnas para que de manera dicotómica (Sí/No) pueda responder para cada ítem a las siguientes preguntas:

1. ¿Es precisa?
2. ¿Debe estar en el cuestionario?

Por último, le solicitamos que aquellos ítems que usted califique con la valoración global inferior a 7 sobre 10 nos proponga posibles cambios en la redacción de dicha pregunta.

Para cualquier duda técnica o consulta puede ponerse contacto con nosotros en este email:

maria.carboneros@um.com

Agradecerle por adelantado su colaboración,

Un cordial saludo, el equipo investigador.



equitativa, para la valoración y revisión por parte de los jueces expertos seleccionados, entre los que usted se encuentra.

Buscamos de su aportación como experto la valoración de la calidad de la pregunta/respuesta, la adecuación de la escala utilizada, así como la correcta elección conceptual, debiendo valorar cada ítem en una escala del 1 al 10, donde 1 es "inaceptable" y 10 es "excelente".

Con esta calificación, unida a la de otros 9 expertos, podremos comprobar: i) si es correcta la formulación de la pregunta, ii) si es adecuada la terminológica empleada para redactar la pregunta y iii), si la unidad de la escala de medida es la más sensible para recoger los datos y realizar una buena discriminación entre las respuestas de los participantes.

Para poder tener una visión más global su opinión sobre cada ítem, en la siguiente columna le solicitamos una **valoración global** de todos los apartados que se han valorado de manera analítica.

Además de ello, hemos incluido dos columnas para que de manera dicotómica (Sí/No) pueda responder para cada ítem a las siguientes preguntas:

1. ¿Es precisa?
2. ¿Debe estar en el cuestionario?

Por último, le solicitamos que aquellos ítems que usted califique con la valoración global inferior a 7 sobre 10 nos proponga posibles cambios en la redacción de dicha pregunta.

Para cualquier duda técnica o consulta puede ponerse contacto con nosotros en este email:

maria.carboneros@um.com

Agradecerle por adelantado su colaboración,

Un cordial saludo, el equipo investigador.

Anexo II: Informe favorable de la Comisión de Ética de la Universidad de Murcia

UNIVERSIDAD DE MURCIA | Vicerrectorado de Investigación

CEI Comisión de Ética de Investigación

CAMPUS MARE NOSTRUM

INFORME DE LA COMISIÓN DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

Jaime Peris Riera, Catedrático de Universidad y Secretario de la Comisión de Ética de Investigación de la Universidad de Murcia,

CERTIFICA:

Que D^a. María Carboneros Castro ha presentado la memoria de trabajo de la Tesis Doctoral titulada "*Evaluación de los condicionantes de igualdad efectiva en el deporte femenino*", dirigida por D. José María López Gullón a la Comisión de Ética de Investigación de la Universidad de Murcia.

Que dicha Comisión analizó toda la documentación presentada, y de conformidad con lo acordado el día tres de febrero de dos mil veintidós, por unanimidad, se emite INFORME FAVORABLE, desde el punto de vista ético de la investigación.

Y para que conste y tenga los efectos que correspondan firmo esta certificación con el visto bueno de la Presidenta de la Comisión.

Vº Bº
LA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

Fdo.: María Senena Corbalán García

ID: 3742/2022

Firmante: JAIME M GUELL PERIS RIERA. Fecha hora: 12/06/2022 10:22:43. Error del certificado: CN=AC FNMT Univesidad de Murcia, OU=Ceres, O=FNMT Univesidad de Murcia, OU=Ceres, CN=JAIME M GUELL PERIS RIERA. Fecha hora: 01/02/2022 10:38:00. Error del certificado: CN=AC FNMT Univesidad de Murcia, OU=Ceres, O=FNMT Univesidad de Murcia, OU=Ceres, CN=MARIA SENENA CORBALAN GARCIA.



Código seguro de verificación: RUXFMvV1-LRqmztoL-FmYkeOQN-cxJdGwMvY

COPIA ELECTRÓNICA - Página 1 de 1

Nota: es una copia electrónica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 36/2015, de 1 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>

Anexo III: Instrumento de los Condicionantes de Igualdad de Género Efectiva en el Deporte (CIGED).

CRECIMIENTO DEPORTIVO							
Por favor, marque con un círculo el número que mejor represente su opinión con los siguientes enunciados utilizando la escala del 1 al 7, donde 1 corresponde " <i>totalmente en desacuerdo</i> " y 7 es " <i>totalmente de acuerdo</i> ".							

1	He encontrado dificultades para iniciar mi carrera deportiva.						
2	Considero que es difícil ascender en mi carrera deportiva.						
3	Tengo un costo económico elevado para transportarme a la instalación donde realizo mi función deportiva.						
4	Tengo que tener un trabajo para ser capaz de sustentar económicamente mi vida deportiva.						
5	Tengo que encontrar trabajos o programas académicos con horarios flexibles para ejercer mis labores deportivas.						
6	He pensado/planeo abandonar mi labor deportiva para centrarme en mi vida familiar, laboral o académica.						

BARRERAS MATERIALES							
Por favor, marque con un círculo el número que mejor represente su opinión con los siguientes enunciados utilizando la escala del 1 al 7, donde 1 corresponde " <i>totalmente en desacuerdo</i> " y 7 es " <i>totalmente de acuerdo</i> ".							

7	Realizo mis funciones deportivas en unas instalaciones de buen nivel.						
8	Tengo horarios favorables para ejercer mis labores deportivas.						
9	Tengo facilidad para acceder a las instalaciones deportivas para desempeñar mis funciones en cualquier horario.						

EMPODERAMIENTO

Por favor, marque con un círculo el número que mejor represente su opinión con los siguientes enunciados utilizando la escala del 1 al 7, donde 1 corresponde "totalmente en desacuerdo" y 7 es "totalmente de acuerdo".

10	Puedo superar por mi parte las situaciones adversas que se producen en mi carrera deportiva.								
11	Mi labor deportiva me hace sentir una persona satisfecha y optimista.								
12	La superación de situaciones adversas en el deporte me ha ayudado a tener más confianza y autoestima.								
13	Considero que con mi experiencia puedo ser importante para ayudar a otras personas a avanzar en su carrera deportiva.								
14	Creo que mi rol en el deporte ayuda a reducir la desigualdad de género.								
15	Ahora creo que tengo un mayor control sobre mi vida que al principio de mi práctica deportiva.								
16	Tengo oportunidades para acceder a una posición de poder y liderazgo dentro de mi carrera deportiva.								

Anexo IV: Análisis calidad metodológica estudios cualitativos, cuantitativos y mixtos

Tabla 33. Análisis de la calidad metodología de los artículos cualitativos analizados 1.

Nº Ítem	Sección, tópico y lista de ítems	Adams y Leavitt (2018)	Alsarve (2024)	Blom et al. (2011)	Borrueco et al. (2023)	Bowes et al. (2020)	Bowes y Kitching (2021)	Claringbould y Knoppers (2008)
Título y Resumen								
1a	Identificación del tipo de estudio.	1	1	1	1	1	1	1
1b	Resumen estructurado en objetivo, método, resultados y conclusiones.	0	1	1	1	1	0	1
Introducción								
2a	Antecedentes científicos y explicación de los fundamentos o teorías relevantes.	1	1	1	1	1	1	1
2b	Objetivos específicos o hipótesis.	1	1	1	1	1	1	1
Método								
3a	Enfoque cualitativo y paradigma investigación.	1	1	1	1	1	1	1
3b	Características de los investigadores y reflexividad.	1	0	0	0	0	1	0
3c	Contexto - Entornos y factores.	1	1	0	1	1		1
3d	Estrategia de muestreo.	0	1	1	1	0	1	1
3e	Cuestiones éticas – consentimiento	1	0	1	1	1	1	1
3f	Recogida de datos – detalles del procedimiento.	1	1	1	1	0	1	0
3g	Instrumentos y tecnologías de recopilación de datos.	0	1	1	0	1	1	1
3h	Unidades de estudio – Número y características relevantes de participantes o documentos.	1	1	1	1	1	1	1

3i	Procesamiento de datos – Transcripción, gestión, seguridad, integridad, codificación de datos y anonimato.	1	1	1	0	1	1	1
3j	Análisis de datos con enfoque específico.	0	0	1	0	1	1	1
3k	Técnicas para mejorar la fiabilidad y credibilidad del análisis de datos.	0	0	0	1	0	0	0
<u>Resultados</u>								
4a	Síntesis e interpretación de datos.	1	1	1	1	1	1	1
4b	Vínculo con datos empíricos – pruebas, citas.	1	1	1	1	1	1	1
<u>Discusión</u>								
5a	Integración con trabajos anteriores, implicaciones, transferibilidad y contribuciones.	1	1	1	1	1	1	1
5b	Limitaciones.	0	1	0	1	0	0	0
<u>Otros</u>								
6a	Conclusiones y fuentes potenciales de influencia.	1	1	1	1	1	1	1
6b	Fuentes de financiación y otros apoyos.	0	1	0	1	0	0	0
PUNTUACIÓN TOTAL		14	17	16	17	15	16	16

Tabla 34. Análisis de la calidad metodológica de los artículos cualitativos analizados 2.

Nº ítem	Sección, tópico y lista de ítems	Culvin y Boves (2021)	Dixon et al. (2017)	Doğusan y Kiçak (2021)	Drury et al. (2022)	Donoso et al. (2023)	Donoso et al. (2022)
Título y Resumen							
1a	Identificación del tipo de estudio.	1	1	1	1	1	1
1b	Resumen estructurado en objetivo, método, resultados y conclusiones.	1	1	1	1	1	1
Introducción							
2a	Antecedentes científicos y explicación de los fundamentos o teorías relevantes.	1	1	1	1	1	1
2b	Objetivos específicos o hipótesis.	1	1	1	0	0	1
Método							
3a	Enfoque cualitativo y paradigma investigación.	1	1	1	1	1	1
3b	Características de los investigadores y reflexividad.	1	0	0	0	0	0
3c	Contexto - Entornos y factores.	1	1	1	1	1	1
3d	Estrategia de muestreo.	0	1	1	1	1	1
3e	Cuestiones éticas – consentimiento	1	1	1	1	1	1
3f	Recogida de datos – detalles del procedimiento.	1	1	1	1	1	1
3g	Instrumentos y tecnologías de recopilación de datos.	0	1	1	0	1	1
3h	Unidades de estudio – Número y características relevantes de participantes o documentos.	1	1	1	1	1	1
3i	Procesamiento de datos – Transcripción, gestión, seguridad, integridad, codificación de datos y anonimato.	1	1	1	1	0	1
3j	Análisis de datos con enfoque específico.	1	1	1	1	1	1
3k	Técnicas para mejorar la fiabilidad y credibilidad del análisis de datos.	0	0	1	0	1	0
Resultados							
4a	Síntesis e interpretación de datos.	1	1	1	1	1	1
4b	Vínculo con datos empíricos – pruebas, citas.	1	1	1	1	1	1

<u>Discusión</u>							
5a	Integración con trabajos anteriores, implicaciones, transferibilidad y contribuciones.	1	1	1	1	1	1
5b	Limitaciones.	0	0	0	0	1	0
<u>Otros</u>							
6a	Conclusiones y fuentes potenciales de influencia.	1	1	1	0	1	1
6b	Fuentes de financiación y otros apoyos.	1	0	1	1	0	0
PUNTUACIÓN TOTAL		17	17	19	15	17	17

Tabla 35. Análisis de la calidad metodología de los artículos cualitativos analizados 3.

Nº Ítem	Sección, tópico y lista de ítems	Fernandez-Lasa et al. (2020)	Flowie et al. (2020)	Gilenstam et al. (2008)	González et al. (2018)	Greenhill (2009)	Hoerber (2008)
<u>Título y Resumen</u>							
1a	Identificación del tipo de estudio.	1	1	1	1	0	1
1b	Resumen estructurado en objetivo, método, resultados y conclusiones.	1	1	1	0	0	1
<u>Introducción</u>							
2a	Antecedentes científicos y explicación de los fundamentos o teorías relevantes.	1	1	1	1	1	1
2b	Objetivos específicos o hipótesis.	1	1	1	1	1	1
<u>Método</u>							
3a	Enfoque cualitativo y paradigma investigación.	1	1	1	1	1	1
3b	Características de los investigadores y reflexividad.	0	0	0	0	0	0
3c	Contexto - Entornos y factores.	1	1	1	1	1	1
3d	Estrategia de muestreo.	1	1	0	1	1	1
3e	Cuestiones éticas – consentimiento	1	1	1	1	1	1
3f	Recogida de datos – detalles del procedimiento.	1	1	1	0	1	1
3g	Instrumentos y tecnologías de recopilación de datos.	1	1	1	1	1	1
3h	Unidades de estudio – Número y características relevantes de participantes o documentos.	1	1	1	1	1	1
3i	Procesamiento de datos – Transcripción, gestión, seguridad, integridad, codificación de datos y anonimato.	1	1	1	1	1	1
3j	Análisis de datos con enfoque específico.	1	1	1	1	1	1
3k	Técnicas para mejorar la fiabilidad y credibilidad del análisis de datos.	1	0	0	0	0	1
<u>Resultados</u>							
4a	Síntesis e interpretación de datos.	1	1	1	1	1	

4b	Vínculo con datos empíricos – pruebas, citas.	1	1	1	1	1	1
<u>Discusión</u>							1
5a	Integración con trabajos anteriores, implicaciones, transferibilidad y contribuciones.	1	1	1	0	1	1
5b	Limitaciones.	0	1	0	0	1	0
<u>Otros</u>							
6a	Conclusiones y fuentes potenciales de influencia.	1	1	1	1	1	0
6b	Fuentes de financiación y otros apoyos.	0	0	1	1	0	0
PUNTUACIÓN TOTAL		18	18	17	15	16	17

Tabla 36. Análisis de la calidad metodología de los artículos cualitativos analizados 4.

Nº Ítem	Sección, tópico y lista de ítems	Hovden y Tjønnndal (2018)	Inglis et al. (2000)	Kavourda et al. (2018)	Kim y Hong (2016)	Klavanes et al. (2020)	Knopers et al. (2022)	Lee et al. (2017)
<u>Título y Resumen</u>								
1a	Identificación del tipo de estudio.	1	1	1	1	1	0	1
1b	Resumen estructurado en objetivo, método, resultados y conclusiones.	1	1	1	1	1	0	1
<u>Introducción</u>								
2a	Antecedentes científicos y explicación de los fundamentos o teorías relevantes.	1	0	1	1	1	1	1
2b	Objetivos específicos o hipótesis.	1	1	1	1	1	1	1
<u>Método</u>								
3a	Enfoque cualitativo y paradigma investigación.	1	1	1	1	1	1	1
3b	Características de los investigadores y reflexividad.	0	0	1	0	0	0	0
3c	Contexto - Entornos y factores.	1	1	1	1	1	0	1
3d	Estrategia de muestreo.	1	1	1	1	1	0	0
3e	Cuestiones éticas – consentimiento	1	1	1	1	1	1	0
3f	Recogida de datos – detalles del procedimiento.	1	1		1	1	1	0
3g	Instrumentos y tecnologías de recopilación de datos.	1	1	1	1	1	1	1
3h	Unidades de estudio – Número y características relevantes de participantes o documentos.	1	1	1	1	1	1	1
3i	Procesamiento de datos – Transcripción, gestión, seguridad, integridad, codificación de datos y anonimato.	1	1	1	0	1	1	0
3j	Análisis de datos con enfoque específico.	1	1	1	1	1	1	1
3k	Técnicas para mejorar la fiabilidad y credibilidad del análisis de datos.	0	0	0	0	0	0	0
<u>Resultados</u>								

4a	Síntesis e interpretación de datos.	1	0	1	1	1	1	1
4b	Vínculo con datos empíricos – pruebas, citas.	1	1	1	1	1	1	1
<u>Discusión</u>								
5a	Integración con trabajos anteriores, implicaciones, transferibilidad y contribuciones.	1	0	1	1	1	1	0
5b	Limitaciones.	0	0	0	0	1	0	0
<u>Otros</u>								
6a	Conclusiones y fuentes potenciales de influencia.	1	1	1	1	1	1	1
6b	Fuentes de financiación y otros apoyos.	1	0	0	1	0	1	0
PUNTUACIÓN TOTAL		18	14	17	17	18	14	12

Tabla 37. Análisis de la calidad metodología de los artículos cualitativos analizados 5.

Nº Ítem	Sección, tópico y lista de ítems	Lewis et al. (2018)	McGinnis et al. (2005)	Norman (2020)	Norman (2010)	Norman y Simpson (2022)	Organista (2020)
<u>Título y Resumen</u>							
1a	Identificación del tipo de estudio.	1	1	1	1	1	1
1b	Resumen estructurado en objetivo, método, resultados y conclusiones.	1	1	1	1	1	1
<u>Introducción</u>							
2a	Antecedentes científicos y explicación de los fundamentos o teorías relevantes.	1	1	1	1	1	1
2b	Objetivos específicos o hipótesis.	1	1	1	1	1	1
<u>Método</u>							
3a	Enfoque cualitativo y paradigma investigación.	1	1	1	1	1	1
3b	Características de los investigadores y reflexividad.	0	0	0	0	1	1
3c	Contexto - Entornos y factores.	1	1	1	1	1	1
3d	Estrategia de muestreo.	1	1	1	0	1	1
3e	Cuestiones éticas – consentimiento	1	0	1	1	1	1
3f	Recogida de datos – detalles del procedimiento.	1	1	1	1	1	1
3g	Instrumentos y tecnologías de recopilación de datos.	1	1	1	1	1	1
3h	Unidades de estudio – Número y características relevantes de participantes o documentos.	1	1	1	1	1	1
3i	Procesamiento de datos – Transcripción, gestión, seguridad, integridad, codificación de datos y anonimato.	1	1	1	1	1	1
3j	Análisis de datos con enfoque específico.	1	0	1	1	1	1
3k	Técnicas para mejorar la fiabilidad y credibilidad del análisis de datos.	1	0	0	0	1	0
<u>Resultados</u>							
4a	Síntesis e interpretación de datos.	1	1	1	1	1	1
4b	Vínculo con datos empíricos – pruebas, citas.	1	1	1	1	1	1
<u>Discusión</u>							
5a	Integración con trabajos anteriores, implicaciones, transferibilidad y contribuciones.	1	1	1	1	1	1

5b	Limitaciones.	0	0	0	0	0	0
Otros							
6a	Conclusiones y fuentes potenciales de influencia.	1	1	1	1	1	0
6b	Fuentes de financiación y otros apoyos.	0	0	0	0	1	1
PUNTUACIÓN TOTAL		18	15	17	16	20	18

Tabla 38. Análisis de la calidad metodología de los artículos cualitativos analizados 6.

Nº Ítem	Sección, tópico y lista de ítems	O'Brien et al. (2023)	Petrie et al. (2024)	Reid y Dallaire (2020)	Reis y Correia (2013)	Schlesinger y Weigelt-Schlesinger (2013)	Schlesinger y Weigelt-Schlesinger (2012)
<u>Título y Resumen</u>							
1a	Identificación del tipo de estudio.	1	1	1	1	1	1
1b	Resumen estructurado en objetivo, método, resultados y conclusiones.	1	1	0	1	0	0
<u>Introducción</u>							
2a	Antecedentes científicos y explicación de los fundamentos o teorías relevantes.	1	1	1	1	1	1
2b	Objetivos específicos o hipótesis.	1	1	1	1	1	1
<u>Método</u>							
3a	Enfoque cualitativo y paradigma investigación.	1	1	1	1	1	1
3b	Características de los investigadores y reflexividad.	0	0	1	0	0	0
3c	Contexto - Entornos y factores.	1	1	1	1	1	1
3d	Estrategia de muestreo.	1	1	0	1	1	1
3e	Cuestiones éticas – consentimiento	1	1	0	0	0	0
3f	Recogida de datos – detalles del procedimiento.	1	1	0	1	1	0
3g	Instrumentos y tecnologías de recopilación de datos.	1	1	0	1	1	1
3h	Unidades de estudio – Número y características relevantes de participantes o documentos.	1	1	1	1	1	1
3i	Procesamiento de datos – Transcripción, gestión, seguridad, integridad, codificación de datos y anonimato.	1	1	1	1	1	0
3j	Análisis de datos con enfoque específico.	1	1	1	1	1	1
3k	Técnicas para mejorar la fiabilidad y credibilidad del análisis de datos.	0	0	0	0	0	0
<u>Resultados</u>							
4a	Síntesis e interpretación de datos.	1	1	1	1	1	1
4b	Vínculo con datos empíricos – pruebas, citas.	1	1	1	1	1	1
<u>Discusión</u>							

5a	Integración con trabajos anteriores, implicaciones, transferibilidad y contribuciones.	1	1	0	0	0	0
5b	Limitaciones.	1	0	0	1	0	0
<u>Otros</u>							
6a	Conclusiones y fuentes potenciales de influencia.	1	1	1	1	1	1
6b	Fuentes de financiación y otros apoyos.	1	1	0	0	0	0
PUNTUACIÓN TOTAL		19	18	12	16	14	12

Tabla 39. Análisis de la calidad metodología de los artículos cualitativos analizados 7.

Nº Ítem	Sección, tópico y lista de ítems	Silva et al (2020)	Tjønndal (2019)	Williams y Hall (2020)	Winiarska et al. (2016)	Yildizer et al. (2021)
<u>Título y Resumen</u>						
1a	Identificación del tipo de estudio.	1	1	1	1	1
1b	Resumen estructurado en objetivo, método, resultados y conclusiones.	1	1	0	1	1
<u>Introducción</u>						
2a	Antecedentes científicos y explicación de los fundamentos o teorías relevantes.	1	1	1	1	1
2b	Objetivos específicos o hipótesis.	1	1	1	1	1
<u>Método</u>						
3a	Enfoque cualitativo y paradigma investigación.	1	1	1	1	1
3b	Características de los investigadores y reflexividad.	0	0	1	0	0
3c	Contexto - Entornos y factores.	1	1	1	1	1
3d	Estrategia de muestreo.	0	1	0	0	0
3e	Cuestiones éticas – consentimiento	1	0	0	0	1
3f	Recogida de datos – detalles del procedimiento.	1	1	1	1	1
3g	Instrumentos y tecnologías de recopilación de datos.	1	1	0	0	1
3h	Unidades de estudio – Número y características relevantes de participantes o documentos.	1	1	1	1	1
3i	Procesamiento de datos – Transcripción, gestión, seguridad, integridad, codificación de datos y anonimato.	1	1	0	0	1
3j	Análisis de datos con enfoque específico.	1	1	1	0	1
3k	Técnicas para mejorar la fiabilidad y credibilidad del análisis de datos.	0	0	0	0	1
<u>Resultados</u>						
4a	Síntesis e interpretación de datos.	1	1	1	1	1
4b	Vínculo con datos empíricos – pruebas, citas.	1	1	1	1	1
<u>Discusión</u>						
5a	Integración con trabajos anteriores, implicaciones, transferibilidad y contribuciones.	1	1	1	1	1

5b	Limitaciones.	0	0	0	0	0
	Otros					
6a	Conclusiones y fuentes potenciales de influencia.	1	1	1	1	1
6b	Fuentes de financiación y otros apoyos.	0	0	1	1	0
	PUNTUACIÓN TOTAL	16	16	14	13	17

Tabla 40. Análisis de la calidad metodológica de los artículos cuantitativos analizados.

Nº ítem	Sección, tópico y lista de ítems	Barriopedro et al. (2018)	Kubayi et al. (2020)	Mérida et al. (2022)	López de Subijana et al. (2020)	Segado et al. (2022)
Título y Resumen						
1a	Identificación del tipo de estudio en el resumen.	1	1	1	1	1
1b	Resumen estructurado en objetivo, método, resultados y conclusiones.	1	1	1	1	1
Introducción						
Fundamentación y objetivos						
2a	Antecedentes científicos y explicación de los fundamentos.	1	1	1	1	1
2b	Objetivos específicos o hipótesis	1	1	1	1	1
Método						
Participantes						
3a	Criterios de elegibilidad de los participantes.	1	1	1	1	1
3b	Entornos y lugares donde se recogieron los datos.	1	1	0	1	1
3c	Una tabla con las características demográficas de partida.	0	0	1	1	0
Tamaño muestra						
4a	Se ha determinado el tamaño de la muestra	1	1	1	1	1
4b	Si procede, explicación de cómo se ha determinado el tamaño de la muestra	1	0	1	0	1
Procedimiento						
5a	El procedimiento tiene suficientes detalles para permitir la replicación, incluyendo cómo y cuándo fueron realmente administrados.	0	0	0	1	1
Instrumentos o herramientas						
6a	Medidas de resultado primarias y secundarias completamente definidas, incluyendo cómo y cuándo fueron evaluadas	1	1	1	1	1
6b	Uso de herramientas de validez y fiabilidad.	1	1	1	1	1
Implementación						
7a	Quién hizo cada parte del estudio.	1	1	1	1	1
Métodos estadísticos						

8a	Métodos estadísticos utilizados para analizar los resultados	1	1	1	1	1
8b	Uso de métodos de análisis adicionales al objetivo del estudio	0	0	0	0	0
Resultados						
Resultados y estimación						
9a	Una tabla o figura que muestre los resultados de los análisis más relevantes del estudio.	1	1	1	1	1
Discusión						
Interpretación						
10a	Interpretación coherente con los resultados, equilibrando los beneficios y los daños, y teniendo en cuenta otras pruebas pertinentes	1	1	1	1	1
Limitaciones						
11a	Limitaciones del estudio, abordando las fuentes de posibles sesgos, imprecisiones, etc.	1	1	0	1	0
Implicaciones prácticas						
12a	Principal aplicabilidad de los resultados del estudio.	1	1	1	1	1
Otra información						
Financiación						
13a	Fuentes de financiación y otras ayudas, papel de los financiadores	0	0	0	0	0
Puntuación Total		16	15	15	17	16

Tabla 41. Análisis de la calidad metodológica de los artículos mixtos analizados.

Nº ítem	Sección, tópico y lista de ítems	Kamphoff (2010)	Kitching (2017)
<u>Título y Resumen</u>			
1a	Identificación del tipo de estudio.	1	1
1b	Resumen estructurado en objetivo, método, resultados y conclusiones.	1	1
<u>Introducción</u>			
Fundamentación y objetivos			
2a	Antecedentes científicos y explicación de los fundamentos.	1	1
2b	Objetivos específicos o hipótesis	1	1
<u>Método</u>			
<i>Apartado cuantitativo</i>			
3a	Criterios de elegibilidad de los participantes.	1	0
3b	Entornos y lugares donde se recogieron los datos.	1	1
3c	Una tabla con las características demográficas de partida.	1	0
Tamaño muestra			
3d	Se ha determinado el tamaño de la muestra	1	1
3e	Si procede, explicación de cómo se ha determinado el tamaño de la muestra	0	0
Procedimiento			
3f	El procedimiento tiene suficientes detalles para permitir la replicación, incluyendo cómo y cuándo fueron realmente administrados.	0	0
Instrumentos o herramientas			
3g	Medidas de resultado primarias y secundarias completamente definidas, incluyendo cómo y cuándo fueron evaluadas	1	0
3h	Uso de herramientas de validez y fiabilidad.	1	0
Implementación			
3i	Quién hizo cada parte del estudio.	1	0
Métodos estadísticos			
3j	Métodos estadísticos utilizados para analizar los resultados	0	0
3k	Uso de métodos de análisis adicionales al objetivo del estudio	0	0
<i>Apartado cualitativo</i>			
3l	Enfoque cualitativo y paradigma investigación	1	1
3m	Características de los investigadores y reflexividad.	0	0
3n	Contexto - Entornos y factores.	1	1
3ñ	Estrategia de muestreo.	1	0

3o	Cuestiones éticas – consentimiento.	0	1
3p	Recogida de datos – detalles del procedimiento	1	0
3q	Instrumentos y tecnologías de recopilación de datos.	1	1
3r	Unidades de estudio – Número y características relevantes de participantes o documentos.	1	1
3s	Procesamiento de datos – Transcripción, gestión, seguridad, integridad, codificación de datos y anonimato.	1	0
3t	Análisis de datos con enfoque específico.	1	1
3u	Técnicas para mejorar la fiabilidad y credibilidad del análisis de datos.	1	0
Resultados			
<i>Apartado cuantitativa</i>			
4a	Una tabla o figura que muestre los resultados de los análisis más relevantes del estudio.	1	0
<i>Apartado cualitativo</i>			
4b	Síntesis e interpretación de datos.	1	1
4c	Vínculo con datos empíricos – pruebas, citas.	1	1
Discusión			
Interpretación			
5a	Interpretación coherente con los resultados, implicaciones, transferibilidad y contribuciones.	1	1
Limitaciones			
5b	Limitaciones del estudio.	1	0
Conclusiones			
6a	Principal aplicabilidad de los resultados del estudio.	0	1
6b	Aplicaciones prácticas	1	0
Otros			
Financiación			
7	Fuentes de financiación y otras ayudas, papel de los financiadores	0	0
PUNTUACIÓN TOTAL		26	16

Anexo V: Características de los estudios seleccionados en la revisión sistemática

Tabla 42. Características de los estudios seleccionados en la revisión sistemática.

Autores	Título	Revista	Muestra	Deporte	Método
Alsarve (2024)	Achieve gender equity: barriers and possibilities at board level in Swedish sport	European Sport Management Quarterly	Directiva	Variado	Cualitativo
Petrie et al. (2024)	'Probably just sexism'- gendered experiences of resource access in rugby	Plos One	Jugadoras	Rugby	Cualitativo
O' Brien et al. (2023)	Exploring (Semi) Professionalization in Women's Team Sport Through a Continuum of Care Lens.	Journal of Sport Management	Deportistas y directiva	Variado	Cualitativo
Donoso et al. (2023)	Desigualdad de género en el deporte de competición: voces y reflexiones.	Retos	Deportistas	Variado	Cualitativo
Borrueco et al. (2023)	Women coaches at top level: Looking back through the maze.	Sports Science & Coaching	Entrenadoras	Variado	Cualitativo
Segado et al. (2022)	Design and validation of a questionnaire to identify the main barriers and perceived benefits of women's refereeing in football.	Retos	Árbitras	Fútbol	Cuantitativo
Norman y Simpson (2022)	Gendered microaggressions towards the "only" women coaches in high-performance sport.	Sports Coaching Review	Entrenadoras	Variado	Cualitativo
Mérida et al. (2022)	Motivaciones y obstáculos en la práctica del fútbol femenino en Córdoba.	Retos	Deportistas	Fútbol	Cuantitativo
Knopers et al. (2022)	Elite women coaches negotiating and resisting power in football.	Gender, work and Organization	Entrenadoras	Fútbol	Cualitativo
Drury et al. (2022)	"I'm a Referee, Not a Female Referee": The Experiences of Women Involved in Football as Coaches and Referees.	Frontiers in Sports and active living	Entrenadoras y árbitras	Fútbol	Cualitativo
Donoso et al. (2022)	Women and competitive sport: perceived barriers to equality.	Cultura, Ciencia y deporte	Deportistas	Variado	Cualitativo
Yildizer et al. (2021)	"I DO NOT THINK THE FEDERATION VALUES WOMEN AS MUCH AS MEN": GENDER CONTEXT OF WOMEN'S RUGBY IN TURKEY	Kinesiologia Slovenica	Deportistas	Rugby	Cualitativo
Culvin y Bowes (2021)	The Incompatibility of Motherhood and Professional Women's Football in England.	Frontiers in Sports and Active Living	Deportistas	Fútbol	Cualitativo

Doğusan y Kiçak (2021)	Standing on the ice: experiences of women national ice hockey players in Turkey.	Physical Culture and Sport. Studies and Research	Deportistas	Hockey	Cualitativo
Bowes y Kitching (2021)	'Wow these girls can play': sex integration in professional golf.	Qualitative Research in Sport, Exercise and Health	Deportistas	Golf	Cualitativo
Williams y Hall (2020)	'A good girl is worth their weight in gold': Gender relations in British horseracing.	International Review for the Sociology of Sport	Directiva, entrenadora, deportistas	Hípica	Cualitativo
Silva et al. (2020)	Strategies of resistance and empowerment of Portuguese women coaches in sports.	Journal of Physical Education	Entrenadoras	Variado	Cualitativo
Reid y Dallaire (2020)	'I'd like to think I'm a good referee': discourses of ability and the subjectivity of the female soccer referee in Ontario (Canada).	Soccer and Society	Árbitras	Fútbol	Cualitativo
Organista (2020)	"The Top is Always Reserved for Men": Gendering of Leadership Positions in Polish Sports Federations.	Polish sociological review	Directiva	Variado	Cualitativo
Norman (2020)	"I Don't Really Know What the Magic Wand Is to Get Yourself in There": Women's Sense of Organizational Fit as Coach Developers.	Women in Sport and Physical Activity Journal	Entrenadoras	Fútbol	Cualitativo
López de Subijana et al. (2020)	The Employability Process of Spanish Retired Elite Athletes: Gender and Sport Success Comparison.	Intenational Journal of Environmental Research and Public Health	Deportistas	Variado	Cuantitativo
Kubayi et al. (2020)	Design and preliminary validation of the barriers to sports coaching questionnaire for women in South Africa: An application of the ecological model.	Journal of Sports Sciences	Entrenadoras	Variado	Cuantitativo
Klavanes et al. (2020)	Gender and the #MeToo effect in Spanish professional football organizations: an exploratory qualitative approach.	Gender in Management: An International Journal	Directiva	Futbol	Cualitativo
Fowlie et al. (2020)	Barriers to adolescent female participation in cricket.	Annals of Leisure Research	Deportistas	Cricket	Cualitativo
Fernandez-Lasa et al. (2020)	Juggling on the court: exploring female Basque pelota players' experiences and empowerment strategies.	Journal of Gender Studies	Deportistas	Pelota vasca	Cualitativo
Bowes et al. (2020)	The impact of the COVID-19 lockdown on elite sportswomen.	Managing Sport and Leisure	Deportistas	Variado	Cualitativo
Tjønndal (2019)	"Girls are not made of glass!": Barriers experienced by women in Norwegian olympic boxing.	Sociology of Sport Journal	Deportistas y entrenadoras	Boxeo	Cualitativo

Hovden y Tjønnndal (2018)	The gendering of coaching from an athlete perspective: The case of Norwegian boxing.	International Review for the Sociology of Sport	Deportistas	Boxeo	Cualitativo
Lewis et al. (2018)	'Why am I putting myself through this?' Women football coaches' experiences of the Football Association's coach education process.	Sport, Education and Society	Deportistas	Fútbol	Cualitativo
Kavourda et al. (2018)	"Some Women Are Born Fighters": Discursive Constructions of a Fighter's Identity by Female Finnish Judo Athletes.	Sex Roles	Deportistas	Judo	Cualitativo
González et al. (2018)	Mujeres y árbitras: Historias de vida de una doble minoría en el deporte / Women and referees: Life stories of a double minority in sport.	Revista de Psicología del Deporte	Árbitras	Variado	Cualitativo
Barriopedro et al. (2018)	Insights into life after sport for Spanish Olympians: Gender and career path perspectives.	PloS ONE	Deportistas	Variado	Cuantitativo
Adams y Leavitt (2018)	'It's just girls' hockey': Troubling progress narratives in girls' and women's sport. International Review for the Sociology of Sport	International Review for the Sociology of Sport	Entrenadoras y directiva	Hockey	Cualitativo
Lee et al. (2017)	The progression of Taiwanese women's roles in officiating volleyball	The international Journal of the History of Sport	Árbitras	Voleibol	Cualitativo
Kitching et al. (2017)	Shifting hegemony in 'a man's world': incremental change for female golf professional employment	Sport in Society	Directiva	Golf	Mixto
Dixon et al. (2017)	Enhancing Women's Participation and Advancement in Competitive Cycling.	Journal of Applied Sport Management	Deportistas	Ciclismo	Cualitativo
Winiarska et al. (2016)	'They kick you because they are not able to kick the ball': normative conceptions of sex difference and the politics of exclusion in mixed-sex football.	Sport in Society	Deportistas y directiva	Fútbol	Cualitativo
Kim y Hong (2016)	A red card for women: Female officials ostracized in South Korean football.	Asian Journal of Women's Studies	Árbitras	Fútbol	Cualitativo
Schlesinger y Weigelt-Schlesinger (2013)	"Coaching soccer is a man's job!" - The influence of gender stereotypes on structures for recruiting female coaches to soccer clubs.	European Journal of Sport and Society	Directiva, entrenadoras, deportistas	Fútbol	Cualitativo
Reis y Correia (2013)	Gender inequalities in golf: a consented exclusion?.	International Journal of Culture Tourism and Hospitality Research	Deportistas	Golf	Cualitativo
Schlesinger y Weigelt-Schlesinger (2012)	'Poor thing' or 'Wow, she knows how to do it' - gender stereotypes as barriers to women's qualification in the education of soccer coaches.	Soccer and Society	Directiva, entrenadoras, deportistas	Fútbol	Cualitativo
Claringbould y Knoppers (2012)	Paradoxical practices of gender in sport-related organizations.	Sex Roles	Directiva	Variado	Cualitativo

Blom et al. (2011)	Working with Male Athletes: The Experiences of U.S. Female Head Coaches.	Journal of Research	Entrenadoras	Variado	Cualitativo
Norman (2010)	Bearing the Burden of Doubt: Female Coaches' Experiences of Gender Relations.	Research Quarterly for Exercise and Sport	Entrenadoras	Variado	Cualitativo
Kamphoff (2010)	Bargaining With Patriarchy: Former Female Coaches' Experiences and Their Decision to Leave Collegiate Coaching.	Research Quarterly for Exercise and Sport	Entrenadoras	Variado	Mixto
Greenhill et al. (2009)	The impact of organisational factors on career pathways for female coaches	Sport Management Review	Entrenadoras	Variado	Cualitativo
Hoeber (2008)	Gender Equity for Athletes: Multiple Understandings of an Organizational Value.	Sex Roles	Directiva, entrenadoras, deportistas	Variado	Cualitativo
Gilenstam et al. (2008)	Gender in ice hockey: Women in a male territory. Scandinavian	Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports	Deportistas	Hockey	Cualitativo
McGinnis et al. (2005)	I just want to play: Women, sexism, and persistence in golf.	Journal of Sport & Social Issues	Deportistas	Golf	Cualitativo
Inglis et al. (2000)	Multiple Realities of Women's Work Experiences in Coaching and Athletic Management.	Women in Sport and Physical Activity Journal	Entrenadoras y directiva	Atletismo	Cualitativo

Anexo VI: Principales teorías y análisis de interpretación cualitativa de los estudios seleccionados en la revisión sistemática

Autores	Teoría	Análisis de interpretación cualitativa
Alsarve (2024)	Teorías conceptuales de justicia de género y dimensiones culturales y económicas en intervenciones transformadoras (Fraser, 1995, 2000, 2003, 2007)	None
Petrie et al. (2024)	None	Análisis temático (Braun y Clarke, 2006,2019,2020)
O' Brien et al. (2023)	Teoría de la organización de género (Acker, 1992). Teoría de la ética afirmativa y vida generativa (Braidotti, 2019). Teoría sobre devolver lo activo al activismo (2010)	Análisis temático (Braun y Clarke, 2012)
Donoso et al. (2023)	Teoría fundamentada (Strauss y Corbin, 2002)	Evolución de la teoría fundamentada como técnica de análisis cualitativo (Andréu y García-Nieto, 2007)
Borrueco et al. (2023)	None	None
Segado et al. (2022)	None	None
Norman y Simpson (2022)	Teoría sobre interseccionalidad, microagresiones y microafirmaciones (Gearity y Metzger, 2017)	Análisis temático (Braun y Clarke, 2019)
Mérida et al. (2022)	None	None
Knopers et al. (2022)	None	Análisis del Discurso Foucaultiano (Foucault, 1983).
Drury et al. (2022)	None	Análisis temático (Braun y Clarke, 2006)
Donoso et al. (2022)	Teoría fundamentada (Strauss y Corbin, 2002)	Paradigma interpretativo (Taylor y Bogdan, 1968)
Yildizer et al. (2021)	None	None
Culvin y Bowes (2021)	None	None
Doğusan y Kiçak (2021)	Teoría del interaccionismo simbólico (Blumer, 1986). Teoría de campo (Lewin, 1939).	Análisis temático (Braun y Clarke, 2019)
Bowes y Kitching (2021)	Teoría de la visión construccionista social y postmodernismo del género (Lorber 1997).	Análisis temático (Braun y Clarke, 2019)

Williams y Hall (2020)	None	Análisis temático (Braun y Clarke, 2019)
Silva et al. (2020)	None	None
Reid y Dallaire (2020)	Teoría sobre el análisis del discurso Foucaultiano (Foucault, 1978).	Análisis del Discurso Foucaultiano (Foucault, 1978).
Organista (2020)	Teoría de la organización de género (Acker, 1992).	Análisis combinación de enfoque deductivo e inductivo (Mayring, 2014).
Norman (2020)	Teoría de los supuestos culturales subyacentes en una organización y análisis de la cultura (Schein, 2009).	Análisis temático y transcripciones de análisis de datos (Braun y Clarke, 2013; Glaser y Strauss, 1967)
López de Subijana et al. (2020)	Teoría de enfoque holístico (Wylleman y Rosier., 2016).	Análisis temático (Braun y Clarke, 2019)
Kubayi et al. (2020)	Teoría sobre el modelo ecológico de barreras y apoyos de (LaVoi y Duvote, 2012).	None
Klavanis et al. (2020)	Teoría de género como una estructura social (Risman, 2004).	None
Fowlie et al. (2020)	Teoría sobre el modelo socioecológico (Stokols, 1996).	Análisis temático (Braun y Clarke, 2019)
Fernandez-Lasa et al. (2020)	None	Análisis en enfoque inductivo (Peace, 2003)
Bowes et al. (2020)	None	None
Tjørndal (2019)	Teoría de la comprensión de género como código cultura en contextos empíricos concretos (Haavind, 1994).	None
Hovden y Tjørndal (2018)	None	None
Lewis et al. (2018)	Teoría de la captación de realidad de las interacciones de los diferentes grupos y situaciones desiguales (Bourdieu, 1977).	Análisis Fenomenológico Interpretativo (Sparkes y Smith, 2013).
Kavourda et al. (2018)	None	Análisis del Discurso Foucaultiano (Foucault, 1978).
González et al. (2018)	None	Análisis temático (Braun y Clarke, 2019)
Barriopedro et al. (2018)	None	None
Adams y Leavitt (2018)	None	None
Lee et al. (2017)	None	None
Kitching et al. (2017)	None	None
Dixon et al. (2017)	None	Análisis de contenido cualitativo (Sandelowski, 2000)
Winiarska et al. (2016)	None	None

Kim y Hong (2016)	None	None
Schlesinger y Weigelt-Schlesinger (2013)	None	Análisis combinación de enfoque deductivo e inductivo (Mayring, 2014).
Reis y Correia (2013)	Teoría del sistema ecológico (Bronfenbrenner, 1989) Teoría de los factores intrapersonales, interpersonal y estructural (Crawford y Godbey, 1987) Teoría sobre el paradigma de las limitaciones/facilitadores (Jackson y Scott 1999; Raymore, 2002). Teoría sobre el modelo de onda histórica causal (Woodside et al., 2007).	Análisis de contenido cualitativo de interpretación de material empírico (Jennings, 2010)
Schlesinger y Weigelt-Schlesinger (2012)	None	None
Claringbould y Knoppers (2012)	None	Análisis de inducción analítica (Alvesson y Sköldberg, 2000; Marshall y Rossmann, 1995)
Blom et al. (2011)	None	Análisis de contenido deductivo e inductivo (Côté et al., 1993)
Norman (2010)	None	Análisis de comparación constante (Glaser y Strauss, 1967)
Kamphoff (2010)	None	None
Greenhill et al. (2009)	Teoría organizativa de la reproducción homóloga (Knoppers, 1987).	None
Hoeber (2008)	Teoría sobre el análisis del discurso Foucaultiano (Foucault, 1978).	Análisis de construcción, codificación y categorización (Reinharz, 1992; Strauss, 1994)
Gilenstam et al. (2008)	None	Análisis de razonamiento inductivo y deductivo (Lantz, 1993; Karp, 2000)
McGinnis et al. (2005)	None	None
Inglis et al. (2000)	None	Análisis del uso de categorías y propiedades (Merriam, 1998)

Anexo VII: Categorización de las dimensiones de los estudios sobre los condicionantes de igualdad efectiva en el deporte femenino.

Tabla 43. Categorización de las dimensiones de los estudios sobre los condicionantes de igualdad efectiva en el deporte femenino.

Autores	Resultados	RS	BM	AC	CTF	EM
Alsarve (2024)	Mejor distribución de recursos materiales, económicos e infraestructuras para equipos masculinos (BM). Menor representación mujeres en juntas directivas, parece que contratan mujeres pensando en cubrir el número mínimo obligatoria de representación (AC). Expectativas y aplicación de programas para conseguir una igualdad de género (EM)	0	1	1	0	1
Petrie et al. (2024)	Menos asistencia a partidos femeninos y falta de reconocimiento social; percepción de menos habilidades (RS). Peores recursos materiales: vestuarios, terrenos de juego, y recursos humanos: entrenadores, árbitros y médicos (BM).	1	1	0	0	0
O' Brien et al. (2023)	Bajos salarios, poca financiación, peor situación que los hombres (AC). Poca seguridad en las deportistas con sus contratos (AC). Malos terrenos de juego, problemas con accesibilidad a buenas instalaciones (BM). Apoyo de los entrenadores contribuyó a que los atletas se sintieran mejor y desarrollaran sus habilidades necesarias para satisfacer las expectativas de rendimiento (EM). Desequilibrio roles de cuidados del hogar, laborales, compromisos externos y sus carreras (CTF).	0	1	1	1	1
Donoso et al. (2023)	Desigual trato mediático (RS). Percepciones de falta de apoyo de las entidades locales que regulan el deporte, de las federaciones deportivas (AC). Dificultad para acceder a becas (AC). Poca presencia de mujeres en puestos directivos (AC).	1	0	1	0	0
Borrueco et al. (2023)	Falta de modelos a seguir (AC). Falta de oportunidades que brindan las organizaciones deportivas (AC). Menos oportunidades para acceder a puestos de alto rendimiento (AC). Mantener puestos de alto nivel depende de que las mujeres encuentren la manera de generar ingresos suficientes para vivir y conciliar el ámbito laboral y familiar (CTF). La maternidad se considera un factor clave que que afecta a la decisión de las mujeres de continuar en la línea de entrenadoras (CTF).	0	0	1	1	0
Segado et al. (2022)	Debido a mis obligaciones familiares no finalizo mis tareas como árbitra (CTF). El tiempo que paso con el arbitraje tengo dificultades familiares y no puedo realizar mis obligaciones en casa (CTF).	0	0	0	1	0
Norman Simpson (2022)	Microagresiones como microinvalidaciones para las entrenadoras (RS). Infravalorada en comunicación con otras personas (RS). Personas asombradas por entrenar a un nivel de élite, invalidando sus competencias (RS). Las mujeres minoría en toma de poder, no oportunidades de progreso (AC). Sienten desafío para poder superar esas situaciones adversas (EM). Falta de apoyo organización y patrocinios (AC).	1	0	1	0	1
Mérida et al. (2022)	Presencia de estereotipos y prejuicios sobre la mujer en el deporte (RS). La falta de apoyos económicos y personales (AC). Escasez de referentes futbolísticos y problemas relativos al desarrollo deportivo (AC).	1	0	1	0	0

Knopers et al. (2022)	En los cursos de entrenador invisibilizaron el fútbol femenino, no mostrando videos ni imágenes (RS). Oportunidades para entrenar equipos de elite limitadas (AC). Cogen antes a hombres con menos experiencia y formación que a mujeres (RS).	1	0	1	0	0
Drury et al. (2022)	Muy poca representación femenina en los cursos y en clubes (AC). Todas ambición por seguir creciendo (EM). Su capacidad está infravalorada, las ponen con gente más joven (RS). Experimentaron comentarios de roles de género, sexistas y homófobos (RS).	1	0	1	0	1
Donoso et al. (2022)	Esteriotipos y roles de género (RS). Conciliación con los estudios y laboral (CTF). Dificultades para vivir del deporte a largo plazo (AC).	1	0	1	1	0
Yildizer et al. (2021)	Infrarrepresentación en los puestos de liderazgo (AC). Prejuicio menos capaz y menos habilidad (RS). Equipos femeninos menos valor por parte de la federación (AC). Lenguaje de sexista y discurso masculino (RS).	1	0	1	0	0
Culvin y Bowes (2021)	Poca información sobre los contratos por la maternidad (CTF). Falta de políticas contractuales específicas de género (AC). Incapacidad conciliar vida deportiva con maternidad (CTF).	0	0	1	1	0
Doğusan y Kışak (2021)	Escaso reconocimiento y comprensión del juego femenino (RS); limitación de instalaciones, horarios y financiación (BM).	1	1	0	0	0
Bowes y Kitching (2021)	Demostrar mujer es rival legítimo para los hombres. Pocas creencias en sus habilidades (A).	1	0	0	0	0
Williams y Hall (2020)	Red de contactos entrar y ascender; empresas eligen antes a hombres que mujeres para negocio (AC). Abandono por formar familia (CTF).	0	0	1	1	0
Silva et al. (2020)	Deporte masculino más valorizado, mujeres trabajar y demostrar más para ser reconocidas (RS). Educación a las mujeres que tienen capacidad de intervenir para romper jerarquía de género (EM).	1	0	0	0	1
Reid y Dallaire (2020)	Necesidad constante de demostrar que son válidas y competentes para partidos asignados; legitimidad (RS).	1	0	0	0	0
Organista (2020)	Demostrar y trabajar más, si hubiera sido hombre su voz más fuerza; no hay equilibrio de género, deben adoptar actitudes específicas para transmitir sus opiniones (RS). Problemas conciliación vida laboral e hijos (CTF). Techo de cristal para ascender, división de tareas menos importantes para las mujeres (AC).	1	0	1	1	0
Norman (2020)	1. Falta de accesibilidad y oportunidades escasas para progresar, no se alcanzan puestos más visibles. Oportunidades poco remuneradas. Falta de progresión y no es sostenible a largo plazo (AC). No reconocidas, ni valoradas (RS). Inversión en apoyo y buenas recompensas para incentivar a las mujeres a tener más fuerza y en seguir su carrera de coach (EM).	1	0	1	0	1
López de Subijana et al. (2020)	1. Destacables diferencias de salario mensual entre hombres y mujeres, peor para las mujeres (AC).	0	0	1	0	0
Kubayi et al. (2020)	Reconocida con estatus bajo (RS). Falta de habilidades en formación para ser exitosa. Demasiadas horas administrativas poco pagadas (AC). Conflictos entrenamiento con vida personal (CTF).	1	0	1	1	0

Klavanes et al. (2020)	Sesgo inconsciente de género, solo los hombres son suficiente capaces en fútbol y las mujeres menos capaces de liderar que los hombres. Amplia brecha con los deportes estereotipados, mujeres aceptan conductas inadecuadas en este entorno como burlas o bromas sexuales (RS). Techo de cristal, mujeres mandadas a entrenar equipos poco profesionales. Capacitadas pero infrarrepresentadas. Falta referentes para mujeres (AC). Difícil mujeres que quieren tener hijos conseguir ese trabajo (CTF).	1	0	1	1	0
Fowlie et al. (2020)	Algunos chicos no nos dejan jugar porque creen que somos malas, creen que pueden hacerlo mejor que nosotras (RS). Falta de confianza en sí mismas, por no tener conocimiento básico debido a limitaciones en deporte femenino, empiezan más tarde. Algunas mujeres no participan deportes por normas de género, menos oportunidades. Más cómodas con más chicas (AC).	1	0	1	0	0
Fernandez-Lasa et al. (2020)	Percepción el deporte femenino depende del masculino. Infravaloradas. Deporte femenino desaprobado socialmente, muchas etiquetas "masculinas" (RS). Instalaciones y recursos inferiores (BM). Pocas oportunidades de acceso. Menos perspectiva propia de ser hábiles y atléticas (AC). Deportistas se esfuerzan romper barreras, agentes activos proceso del cambio. Ayudan otras mujeres en participar deporte, cohesión mujeres en el deporte contribuyen a igualdad y empoderamiento más fuerte (EM).	1	1	1	0	1
Bowes et al. (2020)	Consideraron diferencias entre mujeres y hombres, económicas, problema de material e instalaciones durante y para retomar la práctica (BM).	0	1	0	0	0
Tjønndal (2019)	Entrenadores tratan deportistas de manera paternalista "no pegues tan fuerte". Rol de entrenadoras: mama de grupo y cuidadoras. Entrenadoras tenían no ser tomadas en serio o respetadas (RS). Menos accesibilidad para entrenadoras. Normalmente vistas en competencias de género o tareas menos importantes (AC).	1	0	1	0	0
Hovden y Tjønndal (2018)	Mujer necesitan mayor educación y excelencia deportiva para ser aceptadas y respetadas en igualdad de condiciones. Relación paternalista con entrenadores, relación asimétrica género (RS). Mujeres se ven entrenando chicas o chicos junior, menor categoría, no hombre élite (AC). Empoderamiento de mujeres y presencia de entrenadores masculinos y femeninos de igual manera como situación ideal (EM).	1	0	1	0	1
Lewis et al. (2018)	Poco apreciadas y mostrar su valía ante lenguaje sexista y despectivo (RS). Frustración mujeres porque no hay modelos a seguir femeninos y saber que ellas también pueden llegar, abandono curso formativo por no estar cómoda (AC).	1	0	1	0	0
Kavourda et al. (2018)	A veces se burlaban de ellas, piensan que el judo femenino no es tan bueno como el masculino. No tomadas en serio por sus compañeros. Deporte de lucha, asociado a hombres (RS). Importancia tener otras compañeras o modelos femeninos. Practicado por pocas mujeres. Tasas altas de abandono mujeres (AC).	1	0	1	0	0
González et al. (2018)	Demostrar mucho más por ser mujer, te miran con lupa. Importancia apoyo social (RS). Obstáculos en su carrera deportiva (AC). Conciliar arbitraje con trabajo difícil, jornadas flexibles trabajo. Difícil con maternidad. (CTF).	1	0	1	1	0
Barriopedro et al. (2018)	Más mujeres (24,7%) que hombres (11,9%) deportistas tardaron más de un año conseguir su primer empleo. Más mujeres atletas con trabajo a tiempo parcial (20,9%) que hombres (3,1%). Hombres mayores ingresos que las mujeres (AC)	0	0	1	0	0

Adams y Leavitt (2018)	No temas discusión equipo femenino en reuniones directiva, falta de voz. Prioridad equipos masculinos (RS) Insuficiencia instalaciones, comparten horas y pocas horas (BM). Faltan entrenadoras y mentores (AC). Difícil compaginar si tienen una familiar (CTF).	1	1	1	1	0
Lee et al. (2017)	Percepción de poco liderazgo, valentía y desafío, piensa que son débiles. Público, entrenadores y jugadores mantienen los estereotipos y no tienen confianza independientemente de su nivel (RS). Se plantean abandonar, más difícil para las mujeres ascender (AC). Mayor obstáculo es conflicto de roles deportivos con labores familiares. Prioriza trabajo porque les da de comer (CTF).	1	0	1	1	0
Kitching et al. (2017)	Hombres defienden superioridad en el golf degradando conocimiento y experiencia de mujeres. Pocas expectativas golf femenino y presentan como inadecuadas (RS). Se sienten no bienvenidas y más probable el abandono. Pocas participantes. Únicamente 9% de las mujeres ocupaban puestos de dirección. Muy pocas oportunidades (AC). La falta de expectativas y discriminación en el ámbito del golf la anima a trabajar más duro. Las mejores mujeres se han ganado el respeto de la mayoría de los golfistas masculinos (EM).	1	0	1	0	1
Dixon et al. (2017)	Falta de categorías intermedias en competición. Tasa de abandono alta porque ascienden ganando todas las carreras y pasan a abandonar todas. No organización. Desigualdad salarial. (AC).	1	0	0	0	0
Winiarska et al. (2016)	Cuerpos mujeres se les considera más débiles y físicamente incapaces de llevar a cabo sus tareas. Pocas veces reciben aprobación. Visión paternalista (RS).	0	0	1	0	0
Kim y Hong (2016)	Apoyo demás árbitras es fundamental, compartir experiencias y recibir consejos de veteranas. Programas de mentores. Administradores no proporcionan el suficiente apoyo. Partido crítico, hombres de principal y mujeres como asistentes (AC). Se daba por hecho que la mujer cuando se quedara embarazada dejaría de pitar, importancia programas inclusivos para volver al arbitraje después del embarazo (CTF).	0	0	1	1	0
Schlesinger y Weigelt-Schlesinger (2013)	Mujeres deben adoptar comportamientos de hombre para ser válidas y respetadas. Estereotipo las mujeres no capacidad de liderazgo, rol de mamá de equipo. Papel entrenador de fútbol tiene connotaciones masculinas (RS). Elección por red de contactos normalmente y hombres más contactados a menudo que mujeres. En mismas condiciones, contratarían a un hombre (AC).	1	0	1	0	0
Reis y Correia (2013)	Mujeres esforzarse más para competir con hombres. Los hombres no aceptaban que le diera clase una mujer (RS). Dicen que hay pocas mujeres y no vale la pena asignarle instalaciones adicionales para ellas (BM). Tasa abandono entrenadora por no conseguir introducir cambios que favorecieran a las mujeres (AC). Difícil mantenerse en la cima porque supone abandonar sus estudios universitarios. Obligaciones familiares, hijos (CTF).	1	1	1	1	0
Schlesinger y Weigelt-Schlesinger (2012)	Se supone que son incompetentes y tienen que demostrar el doble para ser aceptadas. Los entrenadores chicos que entrenan equipos femeninos también son menos aceptados "No necesitan título para entrenar chicas" (RS). Se sienten más cómodas con más mujeres participantes (AC).	1	0	1	0	0

Claringbould y Knoppers (2012)	"Siempre he sido una de las pocas mujeres, durante seis años fui la única mujer en la junta directiva". Casi todos los clubes de clubes están dirigidos por hombres. Las tareas o responsabilidades tienden asignarse en función de la percepción del "ajuste" de género. (AC). Tenía un trabajo exigente y una familia (CTF). Se sentían libres de desafiar comportamiento estereotipado (EM).	0	0	1	1	1
Blom et al. (2011)	Creer que los equipos masculinos no deben ser entrenados por mujeres, estereotipo de género (RS). Muchos directores deportivos no contratan a mujeres antes que a un hombre (AC). Para tener éxito las entrenadoras que entrenan a hombres deben mostrar una presencia empoderada e inquebrantable (EM).	1	0	1	0	1
Norman (2010)	Se habían esforzado en demostrar que son capaces según los estándares masculinos. Respetada por la gente que te conoce, la que no, tienes que ser el doble de buena que cualquier hombre, porque las trataban como más débiles o con menos conocimientos (RS). Algunos pensaban que habían ascendido a altos puestos porque eran mujeres y se necesitaba una mujer, no por validez, impidiendo que asciendan (AC).	1	0	1	0	0
Kamphoff (2010)	Falta de respeto hacia entrenadoras, percepción de público no entienden ni valora su trabajo (RS). Falta de recursos adecuados, financiación e instalaciones (BM). Reciben poco sueldo, falta de apoyo de los administradores y jerarquía de género (AC). Compromisos familiares, mujeres con hijos difícil compaginar (CTF).	1	1	1	1	0
Greenhill et al. (2009)	Merecen credibilidad por el trabajo que hacen y necesitan ser reconocidas (RS). Escaso número de entrenadoras. Creación de redes (AC). Mucho tiempo difícil, de lidiar con su vida personal, pero especialmente las relaciones familiares afectaban negativamente a su capacidad de desarrollar su carrera como entrenadoras (CTF).	1	0	1	1	0
Hoerber (2008)	La popularidad de los deportes masculinos mayor y femenino menos valorado (RS). Los recursos no siempre se asignan de manera equitativa. Mujeres menos acceso a los recursos (BM). Importante tener mujeres en puestos de liderazgo (EM).	1	1	0	0	1
Gilensam et al. (2008)	Imagen social jugadora de hockey como masculina. Necesidad de demostrar que son tan buenas como los hombres (RS). Primero se daban horas de práctica (entrenamiento) a los equipos masculinos, últimas horas para chicas (BM). Dificultad para progresar (AC). Hockey no puede ser más que un pasatiempo por sus pérdidas, priorizan educación o el trabajo (CTF).	1	1	1	1	0
McGinnis et al. (2005)	Sentimientos de frustración debido a los estereotipos, socialmente incompetentes. Poco apoyo social (RS). Instalaciones limitadas. Escasa disponibilidad de ropa y equipo de golf (BM). Pocas mujeres que ocupan puestos de alta dirección, pocos modelos referentes. (AC). Deben dedicar su tiempo al cuidado de la familia, dificultades para encontrar tiempo para jugar al golf (CTF). Las mujeres persistieron en el golf a pesar de estos desafíos de género (EM).	1	1	1	1	1
Inglis et al. (2000)	Temas de género poco interés por parte del comité, deben ser ellas las que los planteen (RS). Desequilibrio en la generación de recursos y su acceso de manera equitativa, accesibilidad a instalaciones (BM). Mujeres tareas con menos toma de decisión (AC). El empoderamiento de las mentoras, nuevas responsabilidades y el reconocimiento de las ligas femeninas (EM).	1	1	1	0	1

Anexo VIII: Publicaciones asociadas a la tesis

Publicaciones

1. Carboneros, M., López-Gullón, J.M., Vegara-Ferri, J.M. y Angosto, S. (2023). *Manual práctico para la consecución de la igualdad de género en el deporte*. Wanceulen S.L.
2. Carboneros, M., López-Gullón, J.M. y Angosto, S. (2024). Validation of the questionnaire Conditions for Effective Gender Equality in Sport. *Journal of Human Sport and Exercise*.

Aportaciones a congresos

1. Carboneros, M., Vegara-Ferri, J.M., Deliautaite, K., Salmerón-Baños, L., Angosto, S. (2020, 16-17 de octubre). *Desigualdad económica y social media en ligas de fútbol masculinas y femeninas* [Presentación oral]. II Congreso Internacional de Iniciación a la Investigación en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, Murcia, España.
2. Carboneros, M., Angosto, S y López-Gullón, J.M. (2021, 27 de diciembre). *Condicionantes de igualdad efectiva en el deporte femenino: información sobre el método y la muestra de una revisión sistemática* [Presentación oral]. I Simposio Mujer y Remo, Murcia, España.
3. Carboneros, M., Angosto, S y López-Gullón, J.M. (2021, 27 de diciembre). *Revisión de la localización y el alcance de publicación en estudios de igualdad efectiva en el deporte femenino* [Presentación oral]. I Simposio Mujer y Remo, Murcia, España.
4. Carboneros, M. Martínez, M. y Monreal, I. (2022, 29-2 de julio). *Review of accessibility and growth in effective studies in women's sport* [Presentación oral]. International Scientific and professional conference. Kinisiology in Europe, Zadar, Croacia.

5. Carboneros, M., Salmerón-Baños, L. y Berengüí, R. (2022, 29-2 de julio). *Social recognition as a condition for effective equality in women's sport: a systematic review* [Presentación oral]. International Scientific and professional conference. Kinisiology in Europe, Zadar, Croacia.
6. Carboneros, M., Gonçalves, C., Angosto, S. y López-Gullón, J.M. (2023, 26-27 de octubre). *Validación del cuestionario condicionantes de igualdad efectiva en el deporte* [Presentación oral]. I Congreso Internacional de Mujeres en las Ciencias del Deporte, Valencia, España.
7. Carboneros, M., Angosto, S. y López-Gullón, J.M. (2023, 26-27 de octubre). *Estudio piloto: condicionantes de igualdad efectiva en el deporte* [Presentación oral]. I Congreso Internacional de Mujeres en las Ciencias del Deporte, Valencia, España.
8. Carboneros, M., Gonçalves, C., López-Gullón, J.M. y Angosto, S. (2023, 23-24 de noviembre). *Diferenças entre o nível de empowerment no desporto de acordo com o nível de educação: um estudo de perspectiva de género* [Presentación oral]. Xxiv Congresso Nacional De Gestão De Desporto - APOGESD, Póvoa de Varzim, Porto, Portugal.
9. Carboneros, M. (2024, 7 de junio). *Validação do questionário Fatores condicionantes da igualdade efetiva no desporto: um estudo na perspetiva do género* [Presentación oral]. II Sports Management Research Seminar, Oporto, Portugal.
10. Carboneros, M., Blanco, A. y Martín, L. (2024, 12-14 de junio). *Estudio piloto de igualdad efectiva en mujeres deportistas de Lucha Olímpica*. XIV Congreso Iberoamericano de Economía del Deporte – CIED14, Madrid, España.
11. Carboneros, M., Blanco, A. y López-Gullón, J.M. (2024, 12-14 de junio). *Percepción de accesibilidad y crecimiento de mujeres deportistas según sus años de experiencia deportiva*. XIV Congreso Iberoamericano de Economía del Deporte – CIED14, Madrid, España.

