



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

El fútbol femenino en los clubes deportivos de la ciudad de Barcelona: un análisis de su gestión

Mary Mahmoud

ADVERTIMENT. La consulta d'aquesta tesi queda condicionada a l'acceptació de les següents condicions d'ús: La difusió d'aquesta tesi per mitjà del servei TDX (www.tdx.cat) i a través del Dipòsit Digital de la UB (diposit.ub.edu) ha estat autoritzada pels titulars dels drets de propietat intel·lectual únicament per a usos privats emmarcats en activitats d'investigació i docència. No s'autoritza la seva reproducció amb finalitats de lucre ni la seva difusió i posada a disposició des d'un lloc aliè al servei TDX ni al Dipòsit Digital de la UB. No s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX o al Dipòsit Digital de la UB (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant al resum de presentació de la tesi com als seus continguts. En la utilització o cita de parts de la tesi és obligat indicar el nom de la persona autora.

ADVERTENCIA. La consulta de esta tesis queda condicionada a la aceptación de las siguientes condiciones de uso: La difusión de esta tesis por medio del servicio TDR (www.tdx.cat) y a través del Repositorio Digital de la UB (diposit.ub.edu) ha sido autorizada por los titulares de los derechos de propiedad intelectual únicamente para usos privados enmarcados en actividades de investigación y docencia. No se autoriza su reproducción con finalidades de lucro ni su difusión y puesta a disposición desde un sitio ajeno al servicio TDR o al Repositorio Digital de la UB. No se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR o al Repositorio Digital de la UB (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al resumen de presentación de la tesis como a sus contenidos. En la utilización o cita de partes de la tesis es obligado indicar el nombre de la persona autora.

WARNING. On having consulted this thesis you're accepting the following use conditions: Spreading this thesis by the TDX (www.tdx.cat) service and by the UB Digital Repository (diposit.ub.edu) has been authorized by the titular of the intellectual property rights only for private uses placed in investigation and teaching activities. Reproduction with lucrative aims is not authorized nor its spreading and availability from a site foreign to the TDX service or to the UB Digital Repository. Introducing its content in a window or frame foreign to the TDX service or to the UB Digital Repository is not authorized (framing). Those rights affect to the presentation summary of the thesis as well as to its contents. In the using or citation of parts of the thesis it's obliged to indicate the name of the author.

UNIVERSIDAD DE BARCELONA

Facultad de Educación

Instituto Nacional de Educación Física de Cataluña

Centro de Barcelona

Programa de Doctorado

Actividad Física, Educación Física y Deporte

**EL FÚTBOL FEMENINO EN LOS CLUBES DEPORTIVOS DE LA CIUDAD
DE BARCELONA: UN ANÁLISIS DE SU GESTIÓN**

Tesis doctoral presentada por:

Mary Mahmoud

Dirigida por:

Dra. Susanna Soler Prat

Dr. Francesc Buscà Donet

Tutorizada por:

Dra. Teresa Lleixà Arribas

Para optar al título de:

Doctora por la Universidad de Barcelona

Barcelona, 2016

A mi madre y a mi padre.

A Noura, Reem y Hamudi.

A Davidi.

A todas las personas que me quieren.

إلى أُمي وأبي

إلى نورا و ريم و حمودي

إلى دابيدي

Este trabajo se ha realizado gracias al apoyo de la Universidad de Tishreen mediante el programa de becas del Ministerio de Educación Superior de Siria. Y también con la ayuda del Grup d'Investigació Social i Educativa de l'Activitat Física i l'Esport (GISEAFE).

Agradecimientos

En este apartado quisiera agradecer a todas las personas que me han ofrecido su soporte en la elaboración de este proyecto.

Primeramente, es menester reconocer la suerte de contar con el apoyo y la orientación de mi codirectora la Dra. Susanna Soler Prat y mi codirector el Dr. Francesc Buscà Donet. Les agradezco la dedicación, la confianza que siempre me han mostrado y la paciencia que han tenido para animarme en todos esos momentos donde ha sido necesario. Sin vuestro apoyo y vuestros consejos no habría sido posible hacer este trabajo. ¡Muchas gracias!

Asimismo, quiero agradecer a todas aquellas personas que han participado de forma activa en esta tesis, hablo de las personas informantes de los clubes de fútbol femenino de la ciudad de Barcelona, que nos han apoyado en la fase de recogida de información, ofreciendo su disposición y regalándome una parte de su tiempo esencial para este proyecto. Gracias por su generosa voluntad a colaborar y por sus ganas de explicar del fútbol femenino en Barcelona. Si conseguimos que este trabajo sirva para mejorar la situación del fútbol femenino en Barcelona, sin lugar a dudas, será gracias al conjunto de esas mujeres y hombres que nos han apoyado.

A la Dra. Teresa Lleixà Arribas, de la Universitat de Barcelona, por su disposición en todas las gestiones realizadas durante todo el proceso. Y al Dr. Joan Aureli Cadefau, por su preocupación constante.

A la Facultad de Educación Física y Deporte de la Universidad de Tishreen en Siria, por darme la oportunidad de realizar mis estudios del máster y el doctorado en el extranjero.

Al INEFC (Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya), y a todo su personal, por haberme acogido y haberme apoyado en esta trayectoria de investigación, ofreciéndome la posibilidad de formar parte del Laboratorio de Investigación Social y Educativa durante el período de realización de esta tesis.

Al GISEAFE (Grup d'Investigació Social i Educativa de l'Activitat Física i l'Esport), con quién he tenido el placer de compartir jornadas científicas y deportivas, viajes, congresos, seminarios, cenas, etc. A las personas del Laboratorio: Pedrona Serra, por su apoyo continuo hasta acabar esta tesis y por compartir momentos inolvidables, los chocolatines y el baile de las tardes largas; Carlos Matus, porque sus aportaciones me han ofrecido una perspectiva más global de los clubes deportivos y su opinión ha sido un referente continuo; Victor Labrador, que siempre ha estado dispuesto a responder a mis dudas, gracias por las visitas guiadas a Fraga ¡Tengo ganas de repetir las!; y a todas aquellas personas con las cuales he podido compartir momentos de trabajo, deporte y ocio: Edu, Dalila, Anna, Núria, Joan, Ingrid, Pau, Clara, Evelin, Rafa, Agne, Victor Illera, Pris y Blai. ¡Gracias por vuestro apoyo y por vuestra amistad!

A Susanna por la confianza, por la maestría y por la exigencia, por tu infinita paciencia, por ayudarme a ser mejor y superarme cada día, también por la amistad que me has brindado. Gracias por todas las horas que has dedicado para dar forma a esta tesis. Y también a Eva por sus interesantes conversaciones y por todos los momentos compartidos.

A mi gran familia Siria en Barcelona, Sonia, Laura, Batul, Tarek, Joud, Ayham, Bushra, Nawar, Aseel, Ahmad, Rima, Sumaia, Ammar, Fadi, Layal, Amer y el pequeño Samer, con vosotros y vosotras siempre me he sentido más cerca de casa.

A Carlos Teruel, Luisa, Ángel, Leticia y Gabriele por la amistad y por las grandes experiencias que hemos compartido.

A Wafaa y Wared, gracias por vuestra amistad. ¡Sé que cuando os necesito siempre estáis ahí!

A Diamantina y Jorge, gracias por su constante apoyo, por sus sabias palabras, su preocupación y por animarme a cumplir mis sueños.

A Davidí por cambiarme la vida, por entender el proceso y por darme la fuerza para seguir adelante.

Al Xaica, a las compañeras del fútbol, por tantas emociones compartidas, por hacer que me sintiera como una más, en ningún otro lugar hubiese logrado sentirme mejor ni más cómoda. ¡Gracias por tantas tardes de entrenamientos divertidos!

Al Col·legio Major Penyafort y la Fundació Solidaritat UB, por vuestras muestras de apoyo que han sido un gran empuje para seguir adelante y poder terminar. ¡Muchas gracias!

Especiales agradecimientos a mi madre, mi padre, mis dos hermanas y a mi hermano, gracias por todo el apoyo, la ayuda y la estima que me ofrecéis sin contraprestación alguna, por la confianza, por todo el amor, por motivarme siempre, desde el principio hasta el final, y por acompañarme interiormente todos los días a pesar de la distancia geográfica que ha existido entre nosotros. ¡OS QUIERO MUCHÍSIMO!

Por supuesto, no puedo dejar pasar la oportunidad de dar las gracias a mis tíos y tías, primos y primas, a los abuelos y abuelas, con modesta honestidad me siento orgullosa de formar parte de una familia tan grande y tan unida.

Finalmente, por mi país herido, ¡Siria! Por todas aquellas personas que lo forman y viven en él soñando con el final de esta y todas las guerras sin sentido.

Tabla de contenidos

AGRADECIMIENTOS	9
TABLA DE CONTENIDOS	13
ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y FIGURAS	19
ABREVIATURAS	21
RESUMEN	23
ABSTRACT	25
1 INTRODUCCIÓN	27
1.1 LA PROBLEMÁTICA: PREGUNTA Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	29
1.2 EL POSICIONAMIENTO TEÓRICO: LAS TEORÍAS FEMINISTAS	31
1.2.1 El feminismo liberal	32
1.2.2 El feminismo radical.....	34
1.2.3 El feminismo postmoderno y postestructuralista	36
1.3 UNA NOTA AUTOBIOGRÁFICA.....	37
1.4 ESTRUCTURA DE LA TESIS DOCTORAL.....	39
2 ESTADO DE LA CUESTIÓN	41
2.1 GÉNERO Y CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL DEPORTE	43
2.1.1 Los estereotipos de género en el deporte.....	43
2.1.2 El deporte femenino en Cataluña desde una perspectiva histórica.....	45
2.1.2.1 La incorporación de la mujer en el deporte en Cataluña.....	45
2.1.2.2 La Guerra Civil y el Franquismo	48
2.1.2.3 Los años de recuperación y los nuevos retos del deporte de la mujer	
	49

2.1.3	La situación del fútbol femenino	51
2.1.3.1	El desarrollo del fútbol femenino a nivel mundial y español.....	51
2.1.3.2	Sobre la profesionalización del fútbol femenino.....	54
2.1.3.3	El fútbol femenino en los medios de comunicación	56
2.1.3.4	Factores que inciden en el desarrollo del fútbol femenino.....	58
2.1.3.5	Los estereotipos de género y la homofobia en el fútbol femenino....	62
2.2	LOS CLUBES DEPORTIVOS.....	64
2.2.1	Perspectivas teóricas para el análisis de los clubes deportivos	64
2.2.1.1	La teoría del tercer sector	65
2.2.1.2	La teoría de la elección institucional.....	67
2.2.2	Los clubes en el contexto de las organizaciones deportivas.....	69
2.2.2.1	Las formas de organización del deporte.....	70
2.2.2.2	El asociacionismo y el asociacionismo deportivo.....	73
2.2.2.3	Las características constitutivas de los clubes.....	75
2.2.2.4	Los tipos de clubes en Cataluña	78
2.3	EL GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS	79
2.3.1	Mujeres y cargos directivos en las organizaciones.....	81
2.3.1.1	La presencia de las mujeres en puestos de decisión.....	81
2.3.1.2	Factores que inciden en el acceso de las mujeres a los cargos directivos en las organizaciones no deportivas.....	82
2.3.1.3	Los filtros en el acceso de las mujeres a los cargos directivos en el ámbito deportivo y factores facilitadores	85
2.3.2	Las mujeres como entrenadoras	88
2.3.2.1	Factores que inciden en la presencia de mujeres entrenadoras	88
2.3.2.2	La presencia de mujeres entrenadoras en el fútbol	90
3	METODOLOGÍA	93
3.1	DISEÑO TEÓRICO DEL ESTUDIO	95
3.1.1	Dimensiones, variables e indicadores del estudio	96

3.1.2	La definición de las variables e indicadores	101
3.2	MÉTODOS DE ESTUDIO	107
3.2.1	La encuesta estandarizada cara a cara	108
3.2.1.1	Características de la encuesta estandarizada cara a cara	108
3.2.1.2	El instrumento de recogida de datos: el cuestionario.....	109
3.2.2	La entrevista semiestructurada	112
3.2.2.1	Características de la entrevista semiestructurada.....	112
3.2.2.2	El guión y la preparación de la entrevista	114
3.3	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO.....	116
3.3.1	Muestra de la encuesta estandarizada cara a cara.....	118
3.3.2	Muestra de la entrevista semiestructurada.....	119
3.4	DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	120
3.4.1	La aplicación de la encuesta estandarizada cara a cara y análisis de datos 120	
3.4.2	La realización de la entrevista semiestructurada y el análisis de contenido 123	
4	ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	127
4.1	UNA MIRADA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO A LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS CLUBES	129
4.1.1	La (no)presencia y antigüedad de los clubes con equipos femeninos	130
4.1.2	El tamaño del club y la presencia de mujeres.....	136
4.2	PERSONAS VINCULADAS AL CLUB: LA POSICIÓN DE LAS MUJERES	139
4.2.1	Características de la Junta directiva: mujeres en puestos de decisión	139
4.2.2	Equipo técnico	144
4.2.2.1	Características del equipo técnico del club	144
4.2.2.2	Perfil del equipo técnico del primer equipo femenino	147
4.2.3	Futbolistas.....	151
4.2.3.1	Las mujeres como jugadoras y los equipos femeninos en el club...	151

4.2.3.2	La (dis)continuidad de los equipos femeninos, la movilidad, y el abandono deportivo entre las futbolistas	153
4.2.3.3	La experiencia de las jugadoras: los inicios, las personas influyentes y los prejuicios sobre la tendencia sexual.....	155
4.2.4	El fútbol: ¿un coto masculino?	159
4.3	LAS RELACIONES DENTRO Y FUERA DEL CLUB	159
4.3.1	Las relaciones entre el equipo femenino y el club.....	160
4.3.2	Un debate en la gestión del fútbol femenino: ¿juntos o separados?	163
4.3.2.1	De “el fútbol femenino siempre es el último mono” a “se trata mejor al femenino que al masculino”	163
4.3.2.2	“En un club solo femenino no tienes las mismas oportunidades”... ..	165
4.3.3	La relación con el entorno y con otras instituciones	168
4.4	LOS RECURSOS DEL CLUB Y LA OFERTA DEPORTIVA Y SOCIAL	171
4.4.1	Recursos económicos e infraestructura	172
4.4.1.1	El presupuesto total del club	172
4.4.1.2	El presupuesto del fútbol femenino.....	174
4.4.1.3	Las instalaciones que utiliza el club y el equipo femenino	176
4.4.2	Oferta de actividades complementarias	177
4.4.3	La percepción general de la situación del fútbol femenino en los clubes	178
5	CONCLUSIONES	181
5.1	LAS CARACTERÍSTICAS ESTRUCTURALES DE LOS CLUBES	183
5.1.1	Una propuesta de tipificación según las características estructurales de los clubes	183
5.1.1.1	El club clásico	184
5.1.1.2	El club moderno	184
5.1.1.3	El club accesible.....	184
5.1.1.4	El club femenino	185

5.1.1.5	El club mediático.....	185
5.2	LA DIALÉCTICA “INDEPENDENCIA – INTEGRACIÓN” EN LA GESTIÓN DEL FÚTBOL FEMENINO	185
5.2.1	Las diferentes posturas teóricas ante la dialéctica.....	186
5.2.2	Una propuesta de tipificación según el papel del fútbol femenino en los clubes	187
5.2.2.1	El club independiente	189
5.2.2.2	El club acoplado	190
5.2.2.3	El club asimilador.....	191
5.2.2.4	El club profesional	192
5.3	FÚTBOL FEMENINO EN LA CIUDAD DE BARCELONA.....	194
5.4	LIMITACIONES Y LÍNEAS DE FUTURO.....	195
6	BIBLIOGRAFÍA.....	199
	ANEXOS	221
	ANEXO 1. CUESTIONARIO	223
	ANEXO 2. GUIÓN DE LA ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA	239
	ANEXO 3. CARTA DE PRESENTACIÓN	247

Índice de gráficos, tablas y figuras

Gráfico 1. La distribución de los clubes de la FCF en las cuatro provincias de Cataluña	117
Gráfico 2. La distribución de los clubes de fútbol once y fútbol sala en las delegaciones de la FCF de Cataluña	117
Gráfico 3. Número de clubes de fútbol de la FCF en Barcelona con y sin equipo femenino	131
Gráfico 4. Período de fundación de los clubes que actualmente tienen fútbol femenino	133
Gráfico 5. Lapso entre el año de fundación del club y el año de formación del equipo femenino	134
Gráfico 6. La idea predominante de la creación del equipo femenino	136
Gráfico 7. Tamaño del club según las personas asociadas	137
Gráfico 8. Porcentaje de personas asociadas al club según sexo.....	138
Gráfico 9. La distribución por sexo de las personas vinculadas.....	139
Gráfico 10. Presencia de mujeres en la Junta directiva	140
Gráfico 11. Cargo ocupado en la Junta Directiva según sexo	141
Gráfico 12. Entrenadores y entrenadoras en los clubes según sexo	144
Gráfico 13. Entrenadores y entrenadoras de equipos masculinos según sexo.....	146
Gráfico 14. Entrenadores y entrenadoras de equipos femeninos según sexo	146
Gráfico 15. Personal relacionado con el equipo de la máxima categoría femenina.....	148
Gráfico 16. Condiciones económicas del equipo técnico del equipo femenino	148
Gráfico 17. Motivos para entrenar equipos femeninos.....	149
Gráfico 18. Nivel del equipo técnico de los equipos femeninos en comparación con los equipos masculinos.....	150
Gráfico 19. Número total y porcentaje de equipos de fútbol según sexo.....	151
Gráfico 20. Número total y porcentaje de jugadores y jugadoras	151
Gráfico 21. Número de equipos por categoría.....	152

Gráfico 22. Percepción de las condiciones de los equipos femeninos dentro del club mixto.....	162
Gráfico 23. La relación con otras entidades no deportivas.....	171
Gráfico 24. Tipo de actividades complementarias ofertadas.....	178
Gráfico 25. Número de chicos y chicas en las escuelas de iniciación deportiva de fútbol	178
Gráfico 26. Tipo de clubes	188
Tabla 1. Porcentaje de mujeres en puestos de poder en los equipos de fútbol de formación.....	91
Tabla 2. Objeto teórico del estudio.....	98
Tabla 3. Ventajas e inconvenientes de la entrevista demoscópica	109
Tabla 4. Organización de las preguntas del cuestionario	110
Tabla 5. Bloques de la entrevista.....	115
Tabla 6. Distribución de clubes de fútbol femenino según área geográfica y modalidad en la FCF	118
Tabla 7. Características de las personas entrevistadas	119
Tabla 8. Radiografía de los clubes entrevistados	130
Tabla 9. Evolución del número de equipos femeninos.....	133
Tabla 10. Existencia de relación con las instituciones y su valoración.....	168
Tabla 11. Presupuesto total del club	172
Tabla 12. Presupuesto del fútbol femenino	174
Tabla 13. Porcentaje que representa el fútbol femenino en relación al presupuesto del conjunto del club	175
Tabla 14. Tipología de los clubes.....	193
Figura 1. Porcentaje de entrenadores y entrenadoras en las Federaciones Nacionales de la UEFA.....	90
Figura 2. Matriz de datos en SPSS	122
Figura 3. La distribución de los clubes de fútbol femenino en Barcelona en el año 2013	132
Figura 4. Comparación de la presencia de mujeres en los diferentes roles en el club .	159

Abreviaturas

AC	Asociación de clubes
C n°	Club
CCE	Consell Català de l'Esport
COI	Comité Olímpico Internacional
CSD	Consejo Superior de Deportes
FCF	Federació Catalana de Fútbol
FCFS	Federació Catalana de Fútbol Sala
FIFA	Fédération Internationale de Football Association
FSFI	Federation Sportive Féminine Internationale
IAAF	International Association of Athletics Federation
JD	Junta Directiva
JJOO	Juegos Olímpicos
RFEF	Real Federación Española de Fútbol
SGE	Secretaria General de l'Esport
UEFA	Union of European Football Associations

La presente tesis doctoral tiene los siguientes objetivos: 1. Describir las características estructurales de los clubes de fútbol femenino en la ciudad de Barcelona; 2. Conocer el perfil de las personas vinculadas a dichos clubes, así como las relaciones internas y externas del club; 3. Analizar la posición de los equipos femeninos y las mujeres dentro del conjunto del club; y 4. Proponer una clasificación de los clubes en función de la situación del equipo o equipos femeninos dentro del club a partir de las teorías feministas y una clasificación a partir de las características estructurales de los clubes.

El estado de la cuestión se ha desarrollado sobre tres grandes ejes: el género y la construcción social del deporte, con especial énfasis en el análisis del fútbol; el papel de los clubes en el contexto de las organizaciones deportivas y las perspectivas teóricas a partir de las cuales se analizan; y finalmente, la incidencia de los modelos y las relaciones de género en las organizaciones deportivas.

A partir de esta revisión y considerando los objetivos así como el diseño del objeto teórico del estudio, se ha desarrollado la investigación mediante dos métodos diferentes. El primer y el principal método ha sido la encuesta estandarizada cara a cara mediante un cuestionario, aplicado a todos los clubes o asociaciones que tienen un equipo o más de fútbol femenino y que estaban inscritos en la Federación Catalana de Fútbol en el año 2013 (26 clubes). El segundo método ha consistido en la realización de una entrevista semi-estructurada con seis informantes clave, seleccionados por su alto grado de conocimiento y familiarización con el objeto de estudio, así como su predisposición a participar. Así, mientras que la encuesta estandarizada permite obtener datos representativos del conjunto de clubes que cuentan con fútbol femenino en Barcelona, la entrevista aporta datos para profundizar en la situación de estos clubes, recoger elementos no previstos inicialmente, y comprender mejor los elementos clave en relación a la gestión del fútbol femenino en la ciudad.

Los resultados obtenidos muestran como la presencia de fútbol femenino en los clubes deportivos de ciudad es aún poco frecuente, ya que se da en tan solo un 20% de los clubes de la ciudad, y su implantación ha sido muy tardía e inestable, de modo que solo cuatro equipos fueron creados antes del 2000. La presencia de mujeres en los clubes en que se encuentra fútbol femenino, por otra parte, es aún muy reducida, y hay una clara infrarrepresentación de mujeres como directivas, respecto al número de socias, y como entrenadoras, respecto al número de jugadoras. Se observa también, una preocupante falta de equipos femeninos en las etapas de formación. Las relaciones que se establecen dentro de los clubes pueden ser muy diversas y ambivalentes, de modo que se encuentran ejemplos claros de trato secundario, junto con ejemplos de igualdad, entendida, especialmente, desde la perspectiva del feminismo liberal. Estas relaciones ambivalentes y la distribución de los recursos son algunas de las cuestiones que ponen de manifiesto la dialéctica existente entre el modelo de clubes únicamente femeninos y el modelo de clubes mixtos.

Finalmente, a partir del análisis de los datos y la revisión teórica de la investigación, se proponen dos tipificaciones de clubes diferentes. En primer lugar, la tipificación según las características estructurales, diferenciando entre el club: clásico, moderno, accesible, femenino, o mediático. En segundo lugar, la tipificación según las teorías feministas, se ha tipificado los clubes como: independiente, acoplado, asimilador o profesional. En último lugar, se apuntan las limitaciones de este estudio y las posibles líneas de futuro de la investigación sobre fútbol femenino.

Palabras claves: fútbol femenino, género, organizaciones deportivas, gestión

Abstract

This doctoral thesis has four objectives: to determine the characteristics and management types adopted by women's football clubs in Barcelona; to know the profile of the members in those clubs, as well as the internal and external relations of the club; to analyse the position of women's teams and women within the club; and finally to propose a classification of clubs depending on the situation of women's teams within the club based on feminist theories and another one based on the structural characteristics of clubs.

Techniques for obtaining the results were questionnaire-based face-to-face interviews to 26 of 32 clubs with women's football in Barcelona city, and a semi-structured interview with key informants selected by intentional sample (n: 6).

The results indicate that the presence of women in the football clubs of the city is still very low and overdue, with an important underrepresentation as coach and as member of the boards of the clubs. In addition, there is a worrying lack of female teams at a grassroots levels. The relations and the distributions of resources of the club is also analysed, focusing into the dialectic between women's only football clubs or mixed football clubs.

Based on the data analysis and the theory review, the author proposes two different clubs classification on Women's Football team related with the structural characteristics of clubs and the feminist theories.

Keywords: women's football, gender, sports organizations, management

1 Introducción

El fútbol es un juego inventado en Inglaterra por y para los hombres. Desde entonces, y hasta 1970, las federaciones nacionales e internacionales de fútbol no apoyaron los equipos y los partidos de fútbol femenino. A partir de este momento, no obstante, el número de jugadoras y torneos, así como las habilidades de las jugadoras y la calidad del juego, se ha incrementado considerablemente (Mintert & Pfister, 2015). En las últimas décadas, el fútbol femenino ha realizado grandes avances, y según la información de la *Fédération Internationale de Football Association* (FIFA), en 2015 hay 30 millones de niñas y mujeres que juegan al fútbol en todo el mundo, de forma que el 12% de jóvenes futbolistas son mujeres y el número de mujeres futbolistas sigue aumentando (FIFA, 2015).

En los últimos años, tanto el número de jugadoras de fútbol como el número de clubes deportivos con equipos femeninos ha aumentado a nivel catalán, español e internacional (Bell, 2012; Caudwell, 2003; Cox & Thompson, 2000; Dunn, 2016; Fasting, Scraton, Pfister, Vázquez & Buñuel, 2000; García Bonafé, 2001; Pfister, 2003; Puig & Soler, 2004; Welford, 2008). Es evidente que la práctica del fútbol femenino en Cataluña se ha ido consolidando en la sociedad, y actualmente es una realidad palpable en el día a día de las organizaciones deportivas. No obstante, a la hora de hablar de fútbol hay que tener en cuenta la permanencia de unos modelos y relaciones tradicionales de género que siguen pesando y frenando la práctica del fútbol femenino. Sigue existiendo una situación de desigualdad entre mujeres y hombres que perdura aún hoy en día debido a múltiples factores y obstáculos que todavía se encuentra el deporte femenino (Pfister, 2015).

En este contexto, en este trabajo se estudia las formas de gestión que utilizan los clubes de fútbol en la ciudad de Barcelona que incluyen equipos de fútbol femenino.

1.1 La problemática: pregunta y objetivos de la investigación

El deporte ha sido uno de los fenómenos sociales más importantes del s. XX y lo sigue siendo en el s. XXI. Como competición y superación física, y también como ocupación de tiempo libre y recreación, o salud, cada vez hay un número mayor de deportistas participando en más deportes. En el caso de las competiciones deportivas, en la mayoría de los casos, son las federaciones las que las organizan. Entonces, para poder participar en una competición federativa es necesario afiliarse a un club inscrito en esa federación. Por ello, realizar una gestión adecuada que atienda a las necesidades de las personas que

reúne el club se considera uno de los factores clave para el progreso y el desarrollo de un deporte, y de ese club.

En la actualidad, el fútbol en su modalidad masculina circula por todos los países y está presente en todas las competiciones mundiales. Hoy en día el fútbol es el deporte con mayor influencia económica y social, alcanzando niveles altos de popularidad en la modalidad masculina tanto en España como en muchos otros países. Si bien la dimensión económica y social del fútbol femenino está muy alejada de la del fútbol masculino, el crecimiento económico, comunicativo, publicitario, cultural, etc., que ha tenido el fútbol femenino en las ligas profesionales, los mundiales y los Juegos Olímpicos ha sido considerable, siendo de vital importancia el aumento de clubes que lo potencian y fomentan de manera profesional. Como consecuencia de ello, con regularidad se hacen conferencias, encuentros y debates respecto a él, ejemplo de ello son el Simposio mujer y fútbol, celebrado en Pamplona en 2002 o el Simposio de la FIFA sobre Fútbol Femenino que se celebra cada cinco años desde 1995.

Debido a que la práctica del fútbol femenino en Cataluña es cada vez mayor, resulta necesario conocer sobre qué base se va configurando y qué se mueve detrás de las jugadoras y los equipos, su evolución, su gestión, su organización, sus características y, en definitiva, cuales son los aspectos que permiten su desarrollo. Muchos clubes comenzaron, a fines de los 80 aproximadamente, a abrir espacios para la práctica por parte de las mujeres. Sin embargo, aún hoy, siguen sin tener la misma importancia que en el caso de los hombres (Fasting, *et al.*, 2000; Scraton, Fasting, Pfister & Buñuel, 1999; García Bonafé, 2001).

Una de las tareas de un club deportivo es promover el deporte o deportes que ofertan y fomentar su práctica, así como formar un equipo competitivo que le permita participar en las competiciones oficiales y lograr éxitos deportivos. En consecuencia, la estructura de estas organizaciones debe responder principalmente a estas tareas. En este ámbito, la gestión de una modalidad competitiva en un club deportivo requiere de una serie de servicios, recursos y equipamiento que es preciso cubrir. Por ello hay que destacar el apoyo financiero y económico en el deporte para el cubrimiento de necesidades desde diferentes puntos.

Por otra parte, una gestión ordenada y eficiente es la base fundamental para el éxito de cualquier competición deportiva, junto con una buena y estricta organización que permita alcanzar los objetivos establecidos. Por lo tanto es necesario identificar los

medios y requisitos para la realización de esta práctica, que garantice la eficacia y el éxito del trabajo del grupo.

Ante esta problemática, la pregunta que se aborda en esta investigación es:

¿Cómo se gestiona el fútbol femenino en los clubes deportivos de la ciudad de Barcelona?

Al plantear esta cuestión, de tipo descriptivo, se pretende comprender y conocer aspectos intrínsecos de la gestión del fútbol femenino en los clubes deportivos de Barcelona, y en concreto, se formulan los siguientes objetivos:

- Describir las características estructurales de los clubes de fútbol femenino en Barcelona ciudad.
- Conocer el perfil de las personas vinculadas a dichos clubes, así como las relaciones internas y externas del club.
- Analizar la posición de los equipos femeninos y las mujeres dentro del conjunto del club.
- Proponer una clasificación de los clubes en función de la situación del equipo o equipos femeninos respecto al conjunto del club y una clasificación a partir de las características estructurales de los clubes.

1.2 El posicionamiento teórico: las teorías feministas

En el desarrollo histórico del feminismo han surgido diferentes posicionamientos o teorías feministas: liberal, radical, postmoderna/postestructuralista. Cada teoría se puede comprender en relación a cuándo y por qué emerge, y está construida sobre las ideas y el trabajo de las anteriores, de modo que cada teoría complementa a la anterior, no la sustituye. Es por este motivo que se puede conceptualizar el desarrollo del feminismo como el desarrollo de diferentes “olas” teóricas, ya que cada teoría emergente aporta nuevos elementos de comprensión a las existentes previamente (Scraton & Flintoff, 2002).

Las distintas corrientes del feminismo comparten el compromiso para enfrentarse a la desigualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, varían en función de su posición teórica, ya que parten de diferentes definiciones de términos tales y como “opresión” o sobre el origen de donde proviene la desigualdad (Scraton & Flintoff, 2002).

Estas diferentes posiciones feministas pueden ser más o menos útiles en función de las áreas o temas que se pretendan abordar. Ninguna teoría es más "correcta" que otra y todas hacen una contribución significativa a la comprensión de la posición y experiencias de las mujeres en la sociedad. Por otra parte, no hay límites claros entre estas diferentes posiciones feministas, ya que tienen muchas coincidencias entre ellas y se pueden yuxtaponer. Por ello, como señala Haraway (1991), a menudo quién investiga se puede encontrar en posicionamientos "híbridos" entre las diferentes teorías.

Estas teorías permitirán interpretar los resultados obtenidos, tal y como se desarrolla en el apartado correspondiente.

1.2.1 El feminismo liberal

El feminismo liberal se centró en reivindicar la igualdad de acceso y de oportunidades (Lloyd, 2005). Su objetivo principal es mejorar la posición de las mujeres en la sociedad a través de cambios en la ley y las prácticas educativas. Las feministas liberales "abogan por una mayor participación de las mujeres en la vida social mediante la mejora de sus posibilidades de unirse a las estructuras existentes" (Thompson, 2002, p. 109). Se caracteriza por el hecho de promover los derechos de la mujer, con el fin de llegar a la equiparación de derechos y oportunidades en todos los ámbitos sociales, donde los hombres ya lo lograron (Duran, 1982 citado por García Ferrando, Puig & Lagardera, 2005).

Esta teoría busca soluciones dentro de una sociedad dominada por los hombres argumentando que el cambio tiene que ser conseguido a partir de las estructuras existentes, es decir, que las mujeres deben tener el mismo acceso que los hombres a la educación, la vida pública y la vida profesional (Weedon, 1999). Implícitamente, el feminismo liberal rechaza los argumentos biológicos que justificaban la no-participación de las mujeres en ciertas prácticas deportivas no consideradas adecuadas. Parte de la consideración de que si se les da oportunidades, las mujeres pueden participar en la misma variedad de deportes que los hombres (Dyer, 1982; Ferris, 1981).

Con estas reivindicaciones, el feminismo liberal pretendía desafiar la noción de que las mujeres son biológicamente diferentes y, consecuentemente, inferiores a los hombres. Un argumento muy habitual en los discursos que fomentaban la exclusión de las mujeres de muchas esferas públicas, y especialmente, en el deporte (Welford, 2008).

Respecto al deporte, desde esta teoría se considera que es una experiencia positiva a la que las mujeres y las niñas necesitan tener acceso a ello. Parten de la idea que los problemas de desigualdad en este ámbito son como resultado de la socialización en el deporte por una parte, y las prácticas discriminatorias en la distribución de recursos dentro de las estructuras deportivas, por otra (Scraton & Flintoff, 2002).

El feminismo liberal se basa en la posición ontológica humanista donde los hombres y las mujeres son más parecidos que diferentes, pero sus vidas están construidas socialmente de manera diferente, de modo que la sociedad crea barreras que limitan su participación en los diferentes ámbitos sociales y culturales (Birrell, 2000). Se considera que la cultura es la razón por la que pocas mujeres han participado en los deportes, y las barreras que aún frenan a las mujeres en participar se pueden quitar. La eliminación de estas barreras permitiría la igualdad de participación por parte de las mujeres en los campos tradicionalmente dominados por hombres.

Por su parte, Hall (1996) indica que el feminismo liberal ha tenido un éxito más visible en lograr un cambio positivo para las mujeres en el deporte y mejorar su posición, ya que han luchado para dar acceso a deportes en los que no se aceptaba o no se contemplaba la participación femenina, se han promovido la obtención de más recursos y financiación, y se han impulsado leyes que favorecen la igualdad de derechos con los hombres. El crecimiento de la participación de las mujeres en deportes considerados como “masculinos”, como en el caso del fútbol, es un ejemplo de la ampliación de las actividades deportivas disponibles para las mujeres.

Si bien el feminismo liberal ha sido muy influyente en enfrentarse al modelo deportivo existente, sus fundamentos hoy en día se consideran antiguos (Welford, 2008) y son varias las críticas que han surgido a su planteamiento.

Se ha cuestionado, por ejemplo, que desde esta perspectiva se aceptan los valores tradicionales del deporte, asociados a la masculinidad hegemónica, y no reconocen o aportan elementos de comprensión de los mecanismos de poder más amplios que controlan las estructuras de poder (Scraton *et al.*, 1999). Omiten vincular el concepto de igualdad a aspectos sociales, económicos, ideológicos y políticos más amplios que van más allá de la igualdad de acceso o de oportunidades (Scraton & Flintoff, 2002). No ha abordado, en definitiva, las dimensiones ideológicas y simbólicas de la opresión de género.

En esta línea, Miles y Middleton (1989) consideran que el feminismo liberal es: “an attempt to remove or compensate for the descriptive and social impediments that prevent women from competing on equal terms with men, without otherwise challenging the hierarchical structures within which both sexes operate” (p. 189).

Así mismo, Scraton y Flintoff (2002) también destacan como la legislación a favor de la igualdad de oportunidades, que implica especialmente a las organizaciones públicas, no tienen el mismo efecto en la administración de los clubes y organizaciones deportivas, dominadas tradicionalmente por los hombres. Como ya apuntaba Bryson (1987), los puestos de toma de decisiones están dominados por hombres, y desde esta posición es poco probable que impulsen cambios en sus organizaciones que amenacen su “*male preserve*” (o “coto masculino”). Los datos sobre mujeres en cargos directivos, a pesar de las múltiples iniciativas que se han impulsado desde entonces, parece indicar que esta afirmación sigue teniendo validez.

Por último, el feminismo liberal también ha sido criticado por tratar a las mujeres como una categoría homogénea, sin reconocer que existen enormes diferencias en las experiencias de las mujeres (Hall, 1996), y requieren diferentes tipos de intervención para mejorar su posición. Las mujeres de diferentes orígenes sociales, culturales, raciales, etc. no experimentan la cultura patriarcal de la misma manera, y por otra parte tienen diferentes oportunidades y expectativas respecto a los deportes (Hargreaves, 1994).

1.2.2 El feminismo radical

El feminismo radical presenta una serie de características distintas a la anterior ola. En este caso defiende la libertad de las mujeres con respecto a las restricciones impuestas a nivel biológico, psicológico y social por una sociedad donde dominan los varones, y también lucha por la capacidad de las mujeres por decidir y elegir su propio estilo de vida (Duran, 1982 citado por García Ferrando, Puig & Lagardera, 2005). El feminismo radical entiende que la dominación masculina se hace presente en las estructuras de poder subyacentes de las organizaciones sociales del trabajo, el deporte, el ocio o la educación (Scraton & Flintoff, 2002). Por ello, desde esta perspectiva se considera que no es suficiente aumentar el número de las mujeres en las estructuras existentes, ya que son estas estructuras las que perpetúan las ideologías de género y la marginación de las mujeres.

A partir de este planteamiento, el feminismo radical analiza el papel del deporte en la construcción social de la dominación masculina y la sumisión de la mujer, y también como el poder sobre la mujer se mantiene en y a través del deporte (Scraton & Flintoff, 2002). Por lo tanto, y teniendo en cuenta las limitaciones del feminismo liberal, el feminismo radical plantea la necesidad de una reestructuración del deporte actual. Se considera que el modelo de deporte hegemónico oprime aquellas mujeres que intentan unirse a este modelo, de modo que solo se puede desafiar este control estableciendo ligas y clubes autónomos fuera de los sistemas establecidos (Hall, 1990) o a partir de un cambio radical de las organizaciones deportivas actuales (Thompson, 2000).

Otra de las aportaciones del feminismo radical es el análisis de la homofobia en el deporte y como ésta se considera una desviación, contribuyendo a la normalización de la heterosexualidad como única forma legítima de sexualidad en el deporte y en el conjunto de la sociedad (Rich, 1980).

Como en la primera ola feminista, esta perspectiva también tiene sus limitaciones y es objeto de crítica. Una de las principales críticas que recibe es su tendencia al esencialismo y el reduccionismo biológico. Al poner de relieve las diferencias, estas diferencias se representan como naturales, fijas y aceptadas universalmente, reproduciendo los dualismos masculino/femenino o mente/cuerpo, que han sido contruidos jerárquicamente (Weedon, 1999). Esta visión esencialista tiene el peligro de entender la feminidad como algo basado en explicaciones biológicas, dando una visión muy reduccionista de la feminidad.

Por otra parte, la insistencia en el patriarcado y en la opresión femenina compartida, no permite explorar a fondo las divisiones entre mujeres en función de la clase, la raza, la cultura, la tendencia sexual, etc., y homogeniza a todos los hombres como opresores (Scraton & Flintoff, 2002). La visión del patriarcado como una estructura inalterable y externa a las mujeres, en que hay unas “oprimidas” y unos “poderosos”, encubre la complejidad de las relaciones de género y simplifica una realidad en que algunos hombres, si bien de forma más limitada, también han jugado importantes roles en el desarrollo del fútbol femenino (Liston, 2006).

Dentro de la corriente radical, se puede incluir también el denominado feminismo marxista/socialista (si bien en algunos casos se considera una corriente por si misma). Este movimiento feminista introduce el papel de las relaciones de clase y entiende que la opresión de unos grupos de la sociedad es básicamente económica (Birrell, 2002). Por

ello, entiende que las desigualdades tienen su origen en el capitalismo, la clase y la explotación económica (Scraton & Flintoff, 2002). Esta perspectiva se centra en el estudio de las relaciones de género, la raza y la clase dentro del capitalismo, el patriarcado, y el colonialismo.

Según el feminismo marxista/socialista, en una sociedad donde la riqueza y el poder están en manos de una élite social, la igualdad de género no es posible. Exploran, por lo tanto, las relaciones entre capitalismo y patriarcado, y no ponen solo el énfasis en las experiencias de las mujeres sino que analizan también el poder masculino mediante el concepto de masculinidad (Connell, 1987, 1995, 2002).

Una de las principales preocupaciones del feminismo marxista/socialista es el hecho de que las mujeres están oprimidas por la división sexual del trabajo. A consecuencia de esto, los hombres se caracterizan por estar dedicados a la producción, a diferencia de las mujeres que se dedican a la reproducción (Birrell, 2000).

A partir del concepto de la división sexual del trabajo, desde esta perspectiva se denuncia especialmente la incidencia de la doble jornada en las posibilidades de dedicación al deporte al tener que llevar a cabo un trabajo remunerado y el trabajo doméstico. Así mismo, también se aborda la división sexual en los cargos y funciones que desarrollan hombres y mujeres en las organizaciones deportivas, donde, frecuentemente, las mujeres se encuentran en tareas secundarias y lejos de los cargos de poder. Otro aspecto sobre el que ponen su atención es en las desigualdades entre hombres y las mujeres en el acceso al patrocinio, la publicidad, o en los premios (Hall, 1996).

Scraton y Flintoff (2002) indican que desde esta postura, se entiende que sólo cuando se eliminan las desigualdades de clase se puede afrontar y desafiar la opresión de las mujeres. No obstante, este planteamiento ha sido objeto de duras críticas, ya que elimina cualquier posibilidad de mejorar la posición de subordinación mediante la acción individual o colectiva, y no tiene en cuenta los progresos conseguidos por la lucha feminista.

1.2.3 El feminismo postmoderno y postestructuralista

El feminismo postmoderno hace frente a las formas tradicionales del pensamiento ya que según esta teoría, no existe una verdad universal, sino diferentes versiones de la realidad (Birrell, 2000). Esta perspectiva también deja de focalizar sus esfuerzos en las

macro estructuras de poder, relacionadas con conceptos como masculinidad hegemónica o patriarcado, para centrarse en la individualización y la multiplicidad de significados que se pueden dar en la sociedad, así como en la deconstrucción de los discursos y prácticas ampliamente aceptados (Weedon, 1999). Esta teoría se centra en el análisis de los significados sociales, el poder y la consciencia individual, y como éstos se construyen mediante las representaciones, el lenguaje y el discurso (Birrell, 2000).

La deconstrucción de la identidad perturba el pensamiento binario y dicotómico tradicional que ha dominado el pensamiento occidental y que opone: hombre/mujer, naturaleza/cultura, mente/cuerpo, el sexo/género y biología/cultura (Cole, 1994).

La visión binaria es criticada porque favorece los dualismos, como el dominio de la razón sobre la irracionalidad, y con ello, los hombres sobre las mujeres (Butler, 1990).

Por otra parte y según esta teoría, la feminidad y la masculinidad no son características opuestas que pertenecen exclusivamente a mujeres y hombres respectivamente. Hay múltiples formas de “feminidad” y “masculinidad”, de modo que no es algo estático o inamovible, sino que evoluciona (Cox & Thompson, 2000).

Según las líneas de esta teoría, la opresión de las mujeres no viene por falta de igualdad u oportunidad (liberal), el patriarcado (radical) o una combinación del patriarcado y el capitalismo (marxista/socialista). Más bien se centra en la diferencia y la diversidad y argumenta que el propio término “mujer” tiene poca importancia en el mundo fragmentado y cambiante que vivimos actualmente. Por ello, el feminismo posestructuralista argumenta a favor de la deconstrucción del término “mujer” y el reconocimiento de una diversidad de feminidades, masculinidades y sexualidades (Scraton & Flintoff, 2002).

El feminismo postestructuralista ha sido criticado por su potencial uso por parte de posturas próximas al relativismo que hace hincapié en la diferencia y por lo tanto se pierde la noción de las experiencias compartidas de las mujeres en relación con el género (Scraton & Flintoff, 2002). Otra crítica es la posibilidad de perder de vista lo que pretende analizar (Welford, 2008).

1.3 Una nota autobiográfica

Mi motivación hacia el estudio del fútbol femenino y la elaboración del presente estudio ha ido evolucionando en el decurso del tiempo. En primer lugar, mi vinculación con este deporte empezó como deportista, ya que desde mi infancia jugaba al fútbol de

manera recreativa (en el colegio y en el barrio) mientras competía como atleta en las competiciones de atletismo escolar. Entonces no había equipos de fútbol femenino, ni en el colegio ni en los clubes. Al llegar a la adolescencia se creó un equipo de fútbol femenino y fui de las primeras que me apunté, de forma que pude competir como futbolista “oficialmente”. Primero a nivel territorial y luego a nivel nacional, como integrante del equipo nacional de Siria. Entonces empecé a formarme en el ámbito de la educación física y el deporte en la Universidad de Tishreen en Siria. Mientras estudiaba seguía jugando y entrenaba a un equipo de niñas en el mismo club donde jugaba.

Al terminar la carrera universitaria tuve la oportunidad de desplazarme a Barcelona para ampliar mi formación académica dentro del ámbito de educación física y el deporte gracias a una beca de la Universidad de Tishreen para hacer los estudios superiores. El primer paso fue la realización del Master de Actividad Motriz y Educación en la Universidad de Barcelona, donde conocí a mi codirectora la Dra. Susanna Soler, del INEFC Barcelona, y mi codirector de tesis, el Dr. Francesc Buscà, de la Facultad de Educación. Mientras hacía el máster, continué jugando al fútbol en un club de Barcelona, el U.A. d'Horta.

Al empezar a jugar en Barcelona, pensé que el fútbol femenino tendría más aceptación y reconocimiento, estaría mejor organizado, y podría disponer de más recursos, que en mi país, pero me equivoqué. Creía que el fútbol femenino se vería como algo “normal”, pero la gente también se sorprende cuando les dices que eres una chica que juega al fútbol. Además, en el club, el equipo femenino nos tocaba entrenar a la peor hora, hubo muchas dificultades económicas y muy poca publicidad, de modo que el equipo se deshizo. Éramos un grupo de chicas con intereses diversos y con un mismo hobby: jugar, entrenar, pasarlo bien, competir y apasionarnos con el fútbol. Pero las dificultades en la gestión del equipo, lo llevó a no seguir.

Desde allí, fueron surgiendo cada vez más preguntas que no encontraban respuesta: ¿cómo es la situación de los equipos femeninos en los otros clubes?, ¿cómo empezaron los clubes a tener equipos femeninos?, y ¿qué relación tiene el equipo femenino con el conjunto del club?

Y desde allí me empezaron a surgir las primeras inquietudes relacionadas con el funcionamiento y la gestión de las organizaciones deportivas y más concretamente los clubes, y desde una perspectiva de género. Por ello, para seguir con mi doctorado, mi interés sobre el tema de mujer y fútbol se centró en la gestión de las organizaciones, y

más concretamente, de los clubes. Así, me gustaría también añadir un grano de arena a la visibilización y el conocimiento del fútbol femenino en la ciudad de Barcelona.

1.4 Estructura de la tesis doctoral

Esta tesis doctoral se ha desarrollado de acuerdo a las etapas del proceso de una investigación (Quivy & Campenhoudt, 1995), y se presenta mediante este documento estructurado en cinco partes diferenciadas: la introducción; el estado de la cuestión; el planteamiento metodológico; el análisis, interpretación y discusión de los resultados; y, finalmente, la parte de conclusiones. Los diferentes apartados de este documento se recogen de manera sucesiva, pero en el transcurso del trabajo la elaboración de estos ha sido en permanente interacción.

En la *introducción*, se aborda la problemática y justificación del estudio que ha dado pie al planteamiento de la pregunta y a la concreción de los objetivos. Una vez planteada la problemática, se presenta el posicionamiento teórico del que se parte, que se basa en las diferentes teorías feministas existentes. A continuación se sitúa a la investigadora en relación al objeto de estudio del trabajo y su vinculación con la temática de investigación.

En el segundo capítulo se aborda *el estado de la cuestión*. Este segundo capítulo se compone de tres apartados. El primer apartado aborda el vínculo entre los modelos y relaciones de género y la construcción social del deporte. El segundo describe los clubes deportivos y los enfoques teóricos utilizados para sus estudios. Y finalmente, el tercero recoge los estudios que interrelacionan la perspectiva de género en las organizaciones deportivas.

El tercer capítulo de esta tesis está destinado a describir *el planteamiento metodológico*. En esta parte se expone el diseño teórico de la investigación y se definen cada una de las dimensiones, variables e indicadores establecidos. A partir de este diseño, a continuación se describen los métodos utilizados, la población y la muestra del estudio, y el proceso seguido.

El cuarto capítulo se convierte en el cuerpo central de la investigación: *el análisis, interpretación y discusión de los resultados*. En este caso, también se ha estructurado en cuatro apartados diferentes que se corresponden con los diferentes bloques de análisis indicados en el objeto teórico del estudio.

El quinto y último capítulo recoge *las conclusiones* del estudio. En esta parte se reflexiona y discute sobre los elementos que dan respuesta a la pregunta inicial y a los objetivos planteados teniendo en cuenta los principales estudios que señalan en el estado de la cuestión y las teorías relacionadas. A continuación se destacan algunas de las limitaciones principales del estudio y, finalmente, se presentan las líneas de investigación futuras que se plantean a partir de esta investigación.

2 Estado de la cuestión

2.1 Género y construcción social del deporte

2.1.1 Los estereotipos de género en el deporte

En relación a la configuración de los géneros en el deporte a lo largo de la historia, podemos ver que, el deporte, en su vertiente competitiva tradicional, tiene una trayectoria histórica que celebra la masculinidad hegemónica desde sus orígenes en la Inglaterra de los siglos XVIII y XIX. En el marco de los clubes y los círculos sociales donde se discutía de política, arte, literatura, etc. y donde solo podían asistir hombres, el deporte se configuró, por una parte, como un espacio idóneo para transmitir los valores tradicionalmente masculinos a los hombres y por otra, que como un espacio donde originalmente se ha asignado a las mujeres un papel secundario (García Bonafé, 1986, 1991; Pujadas & Santacana, 1995, 2007).

Respecto a lo anterior, Hans Bonde (1996) considera el deporte como un “laboratorio de masculinidad”, ya que juega un papel muy importante en la construcción social de las actitudes y valores propios del modelo tradicional masculino. Durante la Revolución industrial, el ámbito familiar y la educación de hijos e hijas quedaron bajo la tutela de las mujeres, mientras los hombres trabajaban fuera de casa. Se fue generando la división del trabajo y, en ese momento, también se gestó el ideal burgués del ama de casa. Por lo cual surgieron unos valores relacionados con los hombres tales como: individualismo, independencia, espíritu de lucha, valentía y disciplina. No obstante, las madres, “el agente socializador” de los niños, no eran portadoras de dichos valores, de forma que “de modo más o menos consciente, los hombres [...] crearon espacios donde poder descubrir y construir su masculinidad” (Bonde, 1996, p. 87). A través de la práctica deportiva, los hombres conseguían construir un cuerpo, unas habilidades motrices y un carácter donde reflejara la competitividad de la sociedad moderna.

En este sentido, Fasting (1991, p. 41) indica que el deporte moderno “lo han desarrollado los hombres para los hombres”, creando un ámbito donde poder modelar un cuerpo según los ideales masculinos, y desarrollar unas habilidades motrices y construir un carácter en base a los valores que correspondían a los hombres de la sociedad moderna.

En este marco, no resulta extraño que en los primeros Juegos Olímpicos de la época moderna, en el año 1896 en Atenas, no participaran mujeres, que se incorporaron en las modalidades de tenis, golf y críquet en los JJOO de 1900 en París. Ya por entonces el

barón Pierre de Coubertin, no aceptaba la participación de mujeres, afirmando textualmente que “el rol de la mujer en los Juegos Olímpicos es el de coronar a los vencedores” y argumentando que los deportes practicados por mujeres contravenían las “leyes de la naturaleza”. No obstante, el deporte femenino, encabezado por figuras como Alice Milliat, que en 1921 fundó la Federation Sportive Féminine Internationale (FSFI), fue creciendo. Así, en 1922, en no ser aceptadas las mujeres en las pruebas de atletismo de los JJOO, la FSFI empezó a organizar unos juegos olímpicos para mujeres con carácter cuatrienal. Si bien inicialmente no fueron tomadas en serio, el éxito organizativo de estas competiciones llevó a la International Association of Athletics Federation (IAAF) a interesarse por absorber la FSFI, y en los JJOO de Amsterdam, en el 1928, las mujeres participaron en cinco pruebas de atletismo (Soler & Zapata, 2006). Hablando del fútbol, y a nivel mundial, los primeros registros de partidos femeninos en Europa fueron en Inglaterra 1894, cuando la activista femenina Nettie Honeyball fundó el British Ladies Football Club (Ribalta, 2011).

Con esta larga historia de lucha por la igualdad en el deporte, las mujeres en el mundo del deporte, y especialmente en el deporte relacionado con los clubes y federaciones, siguen siendo objeto de trato desigual y de acciones discriminatorias (Puig & Soler, 2004). Debido a esto, las mujeres españolas han tardado mucho en tener una presencia numérica importante en los equipos olímpicos (García Ferrando, 1996), hay pocas mujeres en cargo en cargos de responsabilidad en federaciones y clubes (Moragas 2014; Vázquez & Álvarez, 1990), y ocupan menos puestos de trabajo como entrenadoras (Hinojosa & Soler, 2016) y en el mercado laboral deportivo (Martínez del Castillo, 1991). García Ferrando (1991) indica que el deporte de alta competición, donde destacan la agresividad, la dominación, el poder y la búsqueda de resultados, ha aceptado la presencia femenina sin alterar su esencia y sin enriquecerse de las calidades supuestamente femeninas de carácter más expresivo. Las mujeres, en su lucha por adquirir los mismos derechos en la práctica deportiva se mueven bajo los modelos masculinos.

La posición de rechazo respecto a la incorporación de la mujer en el deporte se acompañaba de un discurso patriarcal que dictaba lo que podían hacer o no, estableciendo pautas concretas respecto a los deportes aptos para mujeres y los que no lo eran. La mayor o menor tolerancia en cuanto al acceso de las mujeres al deporte está en consonancia con el estereotipo hegemónico de feminidad del momento, es decir, solo

fue posible si se respetaban los estereotipos dominantes de feminidad. En este sentido, García Ferrando, Puig y Lagardera (2005, p. 100) señalan que, en la sociedad española, como en la mayoría de las sociedades, los estereotipos asociadas al género se construyen en el marco de un sistema patriarcal, en el cual “las relaciones de género son dominadas por los hombres y los valores masculinos tienen mayor consideración social que los femeninos”. El concepto de sociedad patriarcal debe ser utilizado según los contextos históricos y sociales en que se produzca y los cambios que sucedan.

De este modo, en una sociedad de tipo patriarcal, el concepto de feminidad entendido como el estereotipo asociado a las mujeres, hace referencia a comportamientos relacionados con la sensibilidad, la comprensión, la pasividad, la sumisión, la conformidad, la dependencia, la falta de agresividad, etc. En cambio la masculinidad sería el estereotipo asociado a los hombres, según el cual estos han de ser fuertes, agresivos, trabajadores, tener éxito, tomar iniciativas, etc. Es decir, los hombres se representan como “atletas”, y en cambio las mujeres como “sedentarias” Matteucci (2012). Respecto a lo anterior, la participación femenina y masculina en el deporte ha sido atribuida a las fundamentales diferencias naturales entre el hombre y la mujer.

2.1.2 El deporte femenino en Cataluña desde una perspectiva histórica

Este capítulo explica la incorporación de la mujer en la práctica deportiva en Cataluña y especialmente en Barcelona, llevando a cabo una reflexión sobre algunos aspectos de la historia social y cultural del deporte. Para desarrollar y explicar esta incorporación, será necesario contextualizar la situación de la mujer en la sociedad, junto con el papel que han tenido las mujeres en el deporte en las diversas etapas de la historia social del deporte y del país.

2.1.2.1 La incorporación de la mujer en el deporte en Cataluña

Como recogen Pujadas y Santacana (2006), existen cuatro grandes elementos que dificultan la práctica deportiva en España antes de la I Guerra Mundial para el conjunto de la población: la duración de la jornada laboral entre las clases populares; la inexistencia de instalaciones deportivas de carácter público; la capacidad adquisitiva de la ciudadanía; y la distancia cultural entre los sectores sociales. En este sentido, es importante situar el hecho de ser mujer como un quinto obstáculo debido a que durante estos años de la primera institucionalización deportiva, eran muchos los obstáculos que debían superar las mujeres que querían hacer deporte.

En el contexto español, y más concretamente en Cataluña, la situación era similar al resto de Europa, ya que las prácticas deportivas entre 1870 y 1890 tienen una importante influencia inglesa. Se trataba de actividades básicamente masculinas desde una perspectiva de género, y vinculadas a sectores acomodados urbanos, desde un punto de vista social (Pujadas, 2007).

En la década del 1910, sin embargo, en sectores avanzados de la burguesía, se dan los primeros cambios. En primer lugar, cabe destacar la constitución en 1912 del Fémina Natación Club, una entidad femenina, de carácter elitista y que fue muy efímera. A partir del 1911 y gracias a la iniciativa en Ribes de Freser del Centro Excursionista de Cataluña, se celebraron las primeras competiciones femeninas de esquí. Posteriormente, en 1916, a iniciativa de entidades como el Real Club Marítimo tuvieron lugar los primeros torneos de tenis y el desarrollo de regatas con participación femenina en las aguas del puerto de Barcelona. En definitiva, el papel femenino en el deporte hasta la década de 1920 era anecdótico y cuantitativamente muy escaso, aunque cualitativamente meritorio (Pujadas, 2007).

No obstante, durante la I Guerra Mundial, el fútbol femenino se popularizó por primera vez. Durante el conflicto, en Inglaterra, las mujeres ocuparon los puestos de trabajo en las fábricas que habían dejado los hombres para convertirse en soldados. Es entonces cuando muchas de las mujeres que trabajaban en las fábricas empezaron a jugar a fútbol en su tiempo de ocio. Así, la mayoría de fábricas empiezan a tener sus equipos de fútbol femenino. En este tiempo, el Dick Kerr's Ladies, de Preston (Inglaterra), fundado en 1917 por las trabajadoras de una fábrica propiedad de los escoceses William Dick y Juan Kerr fue el equipo más popular. Mediante sus partidos benéficos, este equipo pudo recaudar fondos para muchas de las problemáticas que surgieron durante la guerra. Además, en el año 1920 jugó el primer partido nacional entre clubes franceses e ingleses (Ribalta, 2011).

En el contexto español, en junio de 1914 hubo unos encuentros femeninos en Barcelona, entre el Giralda y el Montserrat, los primeros y únicos equipos que existieron en esta época, también con el objetivo de recaudar fondos. No obstante, hubo poca acogida entre el público, y según la prensa de la época “se desvirtuaba la figura de la mujer dado que el papel de esta debía ser privado y doméstico” (Ribalta, 2011, p. 5).

A pesar de estos eventos puntuales, hasta el año 1920, la presencia femenina en el deporte en Catalunya era muy escasa, similar al contexto global. La práctica deportiva

de la mujer en la mayoría de los países europeos era muy reducida y se limitaba a prácticas como golf, equitación, tiro con arco o el lawn-tenis, deportes que se consideran compatibles con la condición femenina.

No obstante, durante la década de 1930, se produce una etapa de transformación política y social donde el discurso dominante señalado en las líneas anteriores empieza a deshacerse progresivamente. En este sentido es importante tener en cuenta dos factores que acaban de tener un papel definido. Por un lado y respecto al ámbito internacional, cabe destacar la ruptura que supuso la progresiva incorporación de las mujeres a la práctica de los deportes, la creación de la *Federation Sportive Féminine Internationale* (FSFI) (1921), la celebración de competiciones internacionales específicamente femeninas (entre 1922 y 1934), y la absorción por parte de la Federación internacional de atletismo de la Federación femenina.

Por otro lado, en el contexto español, nos encontramos con la incidencia que tuvo en el año 1931 la proclamación de la Segunda República Española. Durante esa época las mujeres tuvieron un gran avance respecto a la consolidación de sus derechos (como el derecho de voto, la legalización del divorcio y finalmente, en Catalunya, la legalización del aborto) (García Bonafé, 1989). La II República fue un momento liberalizador y los niveles de tolerancia mucho mayores. Así que durante esta época las mujeres empezaron a practicar en mayor número deportes como el tenis, la natación, el excursionismo, el atletismo y también el fútbol. Y también, el deporte para niños y niñas llegó a las escuelas, que habían avanzado en los procesos de renovación pedagógica. Además empezó la extensión del deporte entre la clase trabajadora merced a la creación de clubes, ateneos y las actividades de las organizaciones de trabajadores (Pujadas & Santacana, 1995).

A nivel deportivo podemos ver un nuevo crecimiento de la presencia de la mujer en el deporte, con hitos destacables como la primera participación femenina barcelonesa y catalana en los Juegos Olímpicos del 1924, y la práctica atlética de las mujeres barcelonesas en el escenario urbano entre 1925 y 1936, etapa en la que vemos como la mujer participa en pruebas, competiciones, trofeos y carreras urbanas.

En 1931 se celebraron los campeonatos de España de atletismo femenino, y en 1933 los campeonatos de natación, y se celebró el primer campeonato de España de cross femenino en 1935. Este mismo año se funda el Club de Deportes Femeninos de Madrid, y también se realizaron diversos encuentros en deportes como el hockey y el ajedrez.

Junto con ellos, el fútbol femenino cuenta con representación en diversos clubes (Instituto de la Mujer, 1990).

En el ámbito de la gestión de las entidades deportivas, las mujeres también empezaron a dar sus primeros pasos en esta etapa. Según Pujadas (2007), la entidad barcelonesa Peña Trabal, en el año 1923, ya contemplaba en sus estatutos la participación de las mujeres en las juntas de la entidad, con derecho a voto y a ser elegidas para cualquier cargo. Así mismo, unos años después, en el 1934, Ana María Martínez Sagi fue la primera mujer en la Junta Directiva del FC Barcelona.

En este sentido, en el ámbito asociativo, cabe destacar la creación del Club Femení i d'Esports en Barcelona (1928), club que contaba ya con 2000 socias y 10 equipos de baloncesto en 1931, junto con otros deportes (García Bonafé, 1989). Dicho club duró hasta la Guerra Civil y fue concebido, dirigido y compuesto exclusivamente por mujeres. El club impulsó campañas públicas en favor de la práctica deportiva de la mujer a través de conferencias, demostraciones y artículos periodísticos. No obstante, la guerra conllevó su desaparición en el año 1938 (Pujadas, 2007).

García Bonafé (1989) señala “la guerra truncó aquellos aires de libertad que, por primera vez, habían permitido cuestionar los prejuicios que durante tanto tiempo habían contribuido al sometimiento de las mujeres” (p. 35).

2.1.2.2 La Guerra Civil y el Franquismo

La etapa franquista se caracteriza por la desaparición del proceso democratizador del deporte que había caracterizado la etapa republicana. La dirección y el fomento del deporte español se encomiendan a la Falange Española Tradicional JONS y el deporte femenino quedó a cargo de la Sección Femenina. De igual forma, la incorporación de la mujer en el deporte barcelonés promovida en aquella lógica democratizadora, fue igualmente secuestrada por las autoridades deportivas del régimen franquista (Pujadas, 2010). En este marco, la Sección Femenina promovió aquellos deportes considerados “adecuados” para las mujeres o las actividades consideradas más compatibles con la condición femenina, y al mismo tiempo, evitó aquellos deportes que pudiera “masculinizarla” (García Ferrando, 1989). Esta nueva etapa del deporte catalán estuvo totalmente vinculada al discurso de la Dictadura.

En cuanto al papel de la mujer en el deporte en esa etapa, podemos distinguir un doble papel: el papel *oficial* según el régimen, vinculado al rol de la mujer como madre,

esposa, cuidadora y con una intachable moral pública; y el papel *real* que nació de la mano de las generaciones más jóvenes de mandatarios deportivos del régimen, donde la mujer desarrolló un papel diferente y sobre todo a partir de la nueva ley de educación física y deporte de 1961 (Pujadas, 2010).

A partir de los años 60, y en el marco de la nueva Ley de educación física y deportes de 1961, se promovió un modelo de mujer menos estático y anacrónico, especialmente en las sociedades urbanas más desarrolladas y con una tradición deportiva y asociativa importante, como es el caso de Barcelona (Pujadas, 2010).

En este período, la participación femenina en el deporte fue cada vez mayor y empiezan a aparecer deportistas de referencia, de modo que la prensa empieza a hablar de los logros deportivos femeninos. Por otra parte, y por primera vez después de la Guerra Civil, once mujeres españolas participaron en los Juegos Olímpicos de Roma en 1960, en las modalidades de esgrima, gimnasia y natación (García Bonafé, 1992).

La educación física femenina durante el franquismo tenía unos contenidos propios para las mujeres y estaba dirigida por la Sección Femenina (no por el ministerio de educación) y estaba organizada a partir de las diferentes leyes, decretos y circulares de la Sección Femenina y la educación física femenina (Ribalta, 2015).

Según Puig (1987), la educación física femenina y la incorporación de las mujeres al deporte en España han sido guiadas por médicos y militares y a través de diferentes fases. Inicialmente, en *la fase militar*, las mujeres no tenían cabida, ya que el objetivo era fortalecerse para combatir y presentar unos valores que se ajustaran al coraje y la virilidad, valores alejados de los considerados como adecuados para las mujeres. En segundo lugar se desarrolló *la fase científica*, que supuso el desarrollo de una educación física femenina con el objetivo de preparar el cuerpo para la reproducción y para la maternidad. A partir de los años 60 empezó *la fase pedagógica*, cuando el deporte empieza a aparecer en los currículos educativos, y el modelo tradicional de mujer tuvo que adaptarse a los cambios sociales de esta nueva época. Y finalmente, *la fase de tiempo libre*, cuando a partir de los años 70 se abrieron nuevas posibilidades para el ocio y el deporte.

2.1.2.3 Los años de recuperación y los nuevos retos del deporte de la mujer

A partir de 1975 se desarrolla una etapa de transformación política y social influenciada por la transición hacia la democracia. Ya que empezaron a ver una serie de nuevos

procesos a nivel social con unas connotaciones que favorecen la incorporación de la práctica deportiva entre los nuevos estilos de vida de la ciudadanía (Abadía, 2007).

Por consiguiente, las cuestiones relativas a la igualdad y las relaciones de género empezaron a ser relevantes en la esfera pública, tanto en el deporte como en casi todos los ámbitos de la sociedad. Sin embargo, las actividades en las que las mujeres eran con una presencia mayoritaria han estado poco o menos consideradas y valoradas y, en consecuencia, “las mujeres han ocupado un puesto de segunda categoría dentro de la sociedad” (García Bonafé, 2012, p. 56).

Con la Constitución de 1978 (explicado en el artículo 43.3), el deporte fue reconocido como un derecho para todas las personas sin distinción de sexo. En esta década se amplía el número de deportes practicados por la mujer, ya que la participación femenina se da en casi todas las modalidades deportivas, y junto a ello también crece el número de mujeres en eventos deportivos internacionales.

A nivel catalán, desde el año 1979, con la aprobación del Estatuto de Autonomía de Cataluña, la política deportiva ha sido competencia exclusiva de la Generalitat, y como consecuencia, “por primera vez y en tiempo de paz la institución autonómica catalana podría organizar el despliegue del deporte”. Años después se aprobó la Ley del deporte de Cataluña (1988) que fue reformulada en una nueva ley en 2000 (Santacana, 2014, p. 166).

En este sentido, en la capital catalana, es importante señalar los elementos significativos de la recuperación del deporte femenino. En primer lugar, se debe destacar el papel de la administración pública en la extensión social de la práctica deportiva a través de la habilitación de las instalaciones públicas y la promoción del deporte, de modo que la actuación municipal de Barcelona ha tenido un papel fundamental (Pujadas, 2007).

Por su parte, García Bonafé (2012, p. 56), destaca la importancia de las administraciones, estatales, locales y autónomas, en la promoción del deporte en general, con el interés de “promover y facilitar a las mujeres el acceso a prácticas físico deportivas”.

En segundo lugar, cabe destacar la transformación educativa, social y cultural que facilitó el desarrollo de la participación de las mujeres en el deporte. Ya que en los años ochenta hubo la creación y adecuación de los espacios deportivos en los barrios, así mismo la iniciativa de las distintas actividades orientadas a varios tipos; la salud, el

ocio, la competición, la promoción, etc. Estas actividades “han ayudado a miles de mujeres para poder establecer una relación con su cuerpo, en muchos casos, desconocida para ellas” (García Bonafé, 2012, p. 57).

A pesar de esta aparente igualdad de oportunidades, no ha llegado a ser una igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Si bien a nivel de competición hay participación de mujeres en casi todos los deportes, todavía el deporte sigue teniendo un carácter social con predominancia masculina: “ni los premios son de igual cuantía, ni la importancia que se otorga a los triunfos femeninos despierta el mismo interés que el de sus colegas masculinos” (García Bonafé, 2012, p. 57).

En este contexto, el año 1992 fue un gran año para el deporte español con la celebración de los Juegos Olímpicos en Barcelona, y también para el deporte femenino, ya que se consiguieron medallas en varios deportes.

En esa época, la práctica femenina se extendió a varios deportes que durante mucho tiempo habían sido tradicionalmente masculinos, como en el caso del fútbol. En el siguiente apartado se expone la evolución del fútbol femenino a nivel internacional y también español.

2.1.3 La situación del fútbol femenino

Tal y como indican las cifras, el fútbol femenino ha ido consiguiendo importantes logros a lo largo de su historia, pero aún son muchos los desafíos a afrontar. A nivel macro, destacan las cuestiones relativas a la estructuración de las competiciones de élite, su profesionalización y la presencia en los medios de comunicación. A nivel micro, en el día a día de las organizaciones y en el entorno de las jugadoras, es necesario analizar y comprender los factores que facilitan o dificultan la práctica de fútbol por parte de las mujeres y es necesario hacer especial hincapié en la permanencia de prejuicios y la homofobia. A continuación se desarrollan todas estas cuestiones.

2.1.3.1 El desarrollo del fútbol femenino a nivel mundial y español

El fútbol femenino, en contraste con el fútbol masculino, tiene una historia relativamente corta (Bourke, 2003). Aunque las mujeres habían empezado en el siglo XVIII a practicar el fútbol en Inglaterra, y muchos indicios muestran que las chicas jugaban al fútbol en el siglo XVIII en Alemania (Pfister, 2003), el fútbol fue considerado durante mucho tiempo como un deporte inaceptable para las mujeres (Hjelm & Olofsson, 2003; Pfister, 2003).

Si analizamos la historia de la organización del fútbol femenino, en primer lugar podemos observar que el desarrollo del fútbol femenino ha sido inestable. En un principio, los organizadores consideraban que el fútbol no era una actividad apropiada para las mujeres (Knoppers & Anthonissen, 2003). Físicamente, se consideran inadecuadas, la ropa inadecuada y un deporte como el fútbol puede llegar a masculinizar las mujeres que lo practican. Tanto la Federación Británica de Fútbol, desde 1920 hasta 1970, cómo la Federación Alemana de Fútbol, durante las década de 1950, prohibieron a los clubes de fútbol poder tener la práctica del fútbol femenino (Williams, 2013). Por ello, esta resistencia hacia el fútbol femenino ha impactado significativamente este deporte.

Actualmente, la presencia de las mujeres en el fútbol en la mayoría de países es aún muy marginal. Sin embargo, diversos datos constatan el crecimiento del fútbol femenino en muchos territorios del mundo. Se observa, por ejemplo, como en Noruega el fútbol es el deporte más popular para las mujeres y el fútbol masculino ahora juega un papel secundario. En Canadá, actualmente hay también más chicas que juegan el fútbol que al hockey. En Inglaterra, en 2002, el fútbol superó el *netball*, que tradicionalmente había sido el deporte femenino más popular. En China, el fútbol es el deporte femenino que tiene un crecimiento más rápido, y el equipo nacional del fútbol femenino ha logrado excelentes resultados internacionales. En EE.UU hay más de ocho millones y medio de jugadoras de fútbol (Hong, 2003).

A nivel mundial, a partir de la organización del primer campeonato del mundo en 1991 y de la inclusión del fútbol femenino en los JJOO de Atlanta en 1996, el fútbol femenino ha ido ganando visibilización y reconocimiento social. Esta mayor repercusión alcanzó un momento álgido en el año 2011, cuando el Campeonato del Mundo celebrado en Alemania alcanzó un importante éxito mediático y de público. El claro aumento del interés del fútbol femenino en todo el mundo ha llevado la FIFA a reorientar sus estrategias en esa área. Eso se nota través del crecimiento de las actividades organizadas por la FIFA cada año, las conferencias de análisis técnico de los mundiales, los cursos de entrenadores de fútbol femenino y el lanzamiento de una nueva iniciativa para apoyar a las ligas del fútbol femenino y las competiciones dentro de las asociaciones.

En España, los primeros campeonatos oficiales empezaron en la década del 1970: el 8 de diciembre del año 1970 se reunió un gran público en el estadio Boetticher de

Villaverde (Madrid) para ver el partido entre el Sizam y el Mercredit. Un año más tarde en 1971, fue el primer Campeonato de España de Fútbol femenino - Copa Fuengirola Costa del Sol, donde participaron cuatro equipos: el Sizam de Madrid, el Racing de Valencia, el Barcelona y Polideportivo Fuengirola. A nivel catalán, se jugó el primer cuadrangular de la Copa Pernod a partir de un anuncio radiofónico en Radio Reloj. Y posteriormente se jugó la primera Copa Pernod, que se anunció como Campeonato de Cataluña (Ribalta, 2011).

En 1972 la UEFA recomendó a todas las federaciones del continente que desarrollaran el fútbol femenino en sus países. Sin embargo, en España, el fútbol femenino no fue reconocido a nivel federativo hasta el 1980, cuando una delegación catalana con María Teresa Andreu promovió el Comité Nacional de Fútbol Femenino, integrado a la Real Federación Española de Fútbol.

En el 1981 se celebró el Primer Campeonato Nacional de Fútbol Femenino (no oficial), y en la temporada 1988-89 se creó la primera liga femenina, formada por un grupo único de nueve equipos. Progresivamente fueron surgiendo más conjuntos y se fueron organizando más categorías. En 1996, este crecimiento llevó a la ampliación de la División de honor, donde los clubes fueron repartidos en cuatro grupos según criterios de proximidad geográfica.

Más adelante, en el año 2000 se volvió al grupo único de competición al máximo nivel nacional, que pasó a denominarse la Superliga. Estaba formada por catorce equipos en la máxima categoría. En la temporada 2008/2009 el campeonato se amplió el número de equipos participantes a dieciséis (Ribalta, 2011), y en la temporada siguiente, la Real Federación Española propuso un nuevo cambio. Para intentar dar entrada a los principales clubes de la Liga Nacional de Fútbol Profesional masculina, se remodeló la competición pasando de 16 a 24 equipos, divididos en varios grupos, de forma que el campeonato se organizaba en dos fases y eliminatoria final. Con esta remodelación solo dos equipos se incorporaron: el Sevilla FC y el Real Valladolid. Clubes como el Real Madrid, no se incorporaron a la iniciativa. Este formato, que tenía la oposición de la mayoría de los clubes y las jugadoras, solo duró dos temporadas. Así, en la temporada 2011-12 se volvió al grupo único con 16 equipos participantes, con la denominación de Primera División Femenina. Los ocho primeros equipos disputan la Copa de la Reina, mientras que los dos últimos equipos descienden a Segunda División Femenina, de la que ascienden los dos primeros clasificados. La Segunda División fue creada en 2001-

02, y consta de siete grupos en los que hay catorce equipos agrupados según criterios de proximidad geográfica (RFEF, 2016).

Actualmente, en la temporada 2016-2017, como mecanismo de patrocinio, ha pasado a denominarse la Liga Iberdrola. El importante crecimiento e impulso del fútbol femenino tanto a nivel mundial como también español en las últimas décadas, no obstante, se encuentra actualmente ante un gran desafío, que es su profesionalización. A continuación se aborda esta cuestión.

2.1.3.2 Sobre la profesionalización del fútbol femenino

Son varios los estudios que examinan diferentes aspectos del profesionalismo en el fútbol femenino en los últimos 20 años (Botelho & Agergaard, 2011; Dunn, 2016; Lopez, 1997; Williams, 2013). En relación al concepto de “profesionalización”, es necesario clarificar que puede hacer referencia a dos aspectos. Por un lado, se puede hacer referencia a la existencia, o no, de una Liga profesional; y por otro, se puede hacer referencia a la consideración laboral de las jugadoras de fútbol en el caso que se les dé de alta en la Seguridad Social en el Régimen laboral especial de deportista profesional, con la consiguiente obligación de cotización.

En relación a la existencia de una Liga profesional de fútbol femenino, el artículo 23 del Real Decreto 1835/1991, de 20 de Diciembre, sobre Federaciones deportivas españolas, establece que las Ligas profesionales “son Asociaciones integradas exclusiva y obligatoriamente por los clubes deportivos que participen en las competiciones oficiales de carácter profesional y ámbito estatal [...] tienen personalidad jurídica propia y gozan de autonomía para su organización interna y funcionamiento respecto de la Federación deportiva española de la que formen parte”. En el mismo decreto, el artículo 24 establece que “no podrá existir más que una Liga profesional por cada modalidad deportiva y sexo en el ámbito estatal”. Se entiende del citado artículo, que es posible una Liga profesional para hombres y otra Liga profesional para mujeres dentro de cada modalidad deportiva (Rox, 2015). No obstante, no indica que sea obligatorio, y en España no existe.

En relación a la consideración de las jugadoras de fútbol como deportistas profesionales, si bien el Dick, Kerr’s Ladies F.C. inglés, que a principios del s. XX reunía a más de 50.000 personas para ver sus partidos, ya se podría considerar el primer

equipo profesional de fútbol femenino, la profesionalización del fútbol femenino no se ha producido hasta finales del s. XX, y de forma muy incipiente.

En Dinamarca, por ejemplo, en 1996 la revista llamada “Femina” comenzó a promover el fútbol femenino en ese país y ayudó a crear el club de fútbol femenino BK Femina (Brus & Trangbaek, 2003). La revista financió el club, pagando el dinero para los uniformes y gastos de viaje. La mayoría de sus jugadoras formaron parte de la selección danesa no oficial que ganó el primer campeonato mundial no oficial para las mujeres en 1970 y 1971.

Por su parte, Skogvang y Fasting (2013), en Noruega, estudió las consecuencias del aumento del nivel de profesionalización y marketing en el fútbol femenino del 2006 al 2009. Los clubes noruegos aumentaron sus ingresos de marketing y patrocinio en casi un 45%, de modo que las jugadoras empezaron a tener más oportunidades para jugar al fútbol semi-profesional. Sin embargo, Skogvang y Fasting (2013) señalan que la asistencia en los partidos femeninos sigue siendo limitada en Noruega (en 2006, la mejor liga noruega tenía un promedio de 213 aficionados por partido).

Por otra parte, Williams (2006) examina las posibilidades del fútbol femenino profesional en Europa. La autora señala que: “A professional women’s league would need something markedly different to attract support, money and management. It would need a sense of community combined with an emotional element that provides a sense of pride in the television and live audience” (p. 165).

Otros estudios, como el de Eliasson (2009) se centran en el análisis del proceso de globalización y su impacto en el aumento del nivel de la profesionalización del fútbol, examinando los patrones de migración de los y las futbolistas de Suecia. Botelho y Agergaard (2011) también exploran los motivos de migración de las futbolistas profesionales. Tanto en el estudio Eliasson (2009) como el de Botelho y Agergaard (2011), indican que los países escandinavos y Estados Unidos son centros para la migración de las futbolistas, ya que las mujeres migran por motivos económicos y sociales, así como también por “el amor del juego”: “Women are willing to move in order to develop a professional career in soccer and enhance their soccer experience, which is rationalized with the love of the game” (Botelho & Agergaard, 2011, p. 817).

Kjaer & Agergaard (2013) en su estudio señalan que el fútbol femenino profesional en los países escandinavos se puede entender a través del concepto de “nuevo profesionalismo”:

Professionalism has become a goal in itself and an ideology for women’s soccer in Denmark and Sweden, and as a consequence, women’s soccer is in the process of becoming a regulated and rational business structure in Scandinavia due to the implementation of national license manuals. But the rationality should be seen in this context. Very few players in Denmark and Sweden can be considered professional per se, but if the organization, structures and the performance of employees can be more professional, then it is believed that the quality of the game will improve to the benefit of all. (p. 829).

2.1.3.3 El fútbol femenino en los medios de comunicación

Los medios de comunicación juegan un papel importante en la legitimación de los discursos de la dominación y la superioridad masculina en el deporte, ya que son una de las instituciones más influyentes de la sociedad (Duncan & Hasbrook, 2002). Los medios no solo informan, sino que también delimitan y establecen la forma de ver e interpretar el fenómeno al que hacen referencia (Duncan & Messner, 1998).

Respecto a los medios de comunicación, hay poco espacio para el fútbol femenino. En Italia, por ejemplo, hay pocas jugadoras que hayan sido invitadas a los programas deportivos nacionales y en ese caso aparecen una sola vez en su carrera (Matteucci, 2012).

Pfister (2015) señala que en todo el mundo, los medios de comunicación deportivos juegan un papel importante en la vida cotidiana de las personas, pero lo que está en el centro del interés es el deporte masculino. Las informaciones sobre el deporte, en internet, páginas de los periódicos deportivos y programas deportivos de televisión, parecen ser producidas por los hombres, para los hombres y sobre los hombres.

Pirinen (1997) indica que los contenidos de los medios pueden ser vistos como un reflejo de los discursos específicos que constituyen las relaciones de género en el deporte, y como una práctica social que reproduce estos discursos.

Male sport and male athletes are positioned by the media as the norm against which female comparisons are made; this makes these norms very difficult to challenge, and as a result the masculine values and practices embedded in competitive sport are supported and reproduced. (Pirinen, 1997, p. 248).

Está comprobado que tanto los medios impresos y de televisión dedican la mayoría de la cobertura deportiva a los deportes masculinos (Duncan & Messner, 1998), y cuando las mujeres salen en los medios, es porque es un deporte individual y los deportes “socialmente aceptables” en cambio, los deportes de equipo no reciben cobertura deportiva (Duncan & Hasbrook, 2002; Harris & Clayton, 2002).

En general, las mujeres atletas tienen más interés periodístico como celebridades, con eventos como su matrimonio, o con quien están saliendo, que hablar de sus logros deportivos.

En la misma línea, la cobertura de los deportes femeninos está específicamente orientada a cubrir únicamente los eventos deportivos femeninos que son considerados como “femeninos” (Kane, 1989), y que esto puede ayudar a reforzar la percepción negativa que las mujeres no son tan buenos en el deporte como sus homólogos masculinos y, por lo tanto, no vale la pena verlas (Bryson 1990).

Respecto al fútbol femenino, Lopez (1997) indica que el aumento de la participación femenina no se ha reflejado en la atención de los medios, y esto ayuda a reforzar las percepciones contrarias que rodean el juego.

Williams (2013) señala que la falta de atención de los medios en el fútbol femenino, especialmente teniendo en cuenta la visibilidad del fútbol profesional masculino, ayuda a la marginación de este deporte y está limitando la expansión de este juego.

En cambio, en Suecia, el fútbol femenino se desarrolló rápidamente en la década de 1970 junto con un aumento de la cobertura mediática, y con el apoyo de los medios de comunicación (Hjelm & Olofsson, 2004).

En los últimos años, vemos que hay una clara evidencia de la aceptación mundial de fútbol femenino, a través del incremento del número de jugadoras, y el mayor interés de las audiencias hacia los mejores partidos femeninos, ya que tanto los índices de audiencia como la asistencia a los partidos se ha incrementado. Un ejemplo de ello es la cobertura televisiva de la Copa Mundial en el 2011 los FIFA Women en Alemania. Este

evento alcanzó una audiencia de televisión de 408 millones de personas (in-home), y un total de más de 5900 horas fueron emitidas en todo el mundo (FIFA, 2011).

Sin embargo, todavía hay enormes diferencias entre la popularidad de los partidos de masculinos y femeninos.

2.1.3.4 Factores que inciden en el desarrollo del fútbol femenino

Para comprender la evolución y el desarrollo del fútbol femenino es necesario comprender también las condiciones en que se encuentran las jugadoras y los clubes de fútbol femenino. Actualmente, Pfister (2015) indica que aunque las niñas y las mujeres tienen la oportunidad de jugar al fútbol en muchos países, las jugadoras no reciben los mismos refuerzos como en el caso de los niños y los hombres.

Stirling y Schulz (2011) indican que hay un aumento importante en el número de niñas y mujeres que participan en el fútbol, pero es importante reconocer que las mujeres se enfrentan a un entorno que tiene sus cimientos sobre la ideología hegemónica de género. Esta tradición conlleva que las mujeres tienen que superar las barreras que el mundo masculino del fútbol sigue imponiendo. Por desgracia, estas barreras parecen haber cambiado poco desde la década de 1960, es decir, las experiencias de las mujeres que practican deporte tradicionalmente masculino no han cambiado mucho. Aún hay una serie de barreras que las mujeres necesitan superar, y el juego está todavía en las manos de los hombres (Stirling & Schulz, 2011). Por su parte, Lopez (1997) destaca que el desarrollo del fútbol femenino depende, por una parte, de la financiación disponible, y por otra, del grado de autonomía obtenida.

En una mirada global, se observa como el desarrollo del fútbol femenino tiene aspectos comunes en los distintos países, si bien la tradición social y cultural de cada uno conlleva también importantes contrastes. En el estudio realizado por Fasting *et al.* (2000) sobre la experiencia y significado del ejercicio físico en la vida de las mujeres de algunos países europeos, se constata como las experiencias de mujeres en el fútbol en Noruega y Alemania son diferentes de las jugadoras en Inglaterra o España por los distintos desarrollos históricos del deporte y por las diferentes estructuras organizativas a nivel nacional. Respecto a lo anterior, la investigación llevada a cabo constató que la organización del deporte infantil y juvenil dentro de un sistema de clubes es fundamental para el desarrollo integral del fútbol femenino.

En el mismo estudio se observa que en países como Noruega y en Alemania existe un sistema de clubes donde las niñas y mujeres jóvenes pueden competir, tienen la oportunidad de desarrollar sus habilidades deportivas y en consecuencia iniciar un viaje relativamente ininterrumpido hacia la competición de alto nivel. Por lo tanto, las futbolistas de dichos países empezaron su carrera competitiva mucho antes que las de Inglaterra y España, donde la escuela es la única ruta de acceso al deporte en una edad temprana. Para las chicas hay muchas menos oportunidades de desarrollar interés y dedicación al fútbol en edades tempranas.

Matteucci (2012), en su estudio sobre el fútbol femenino italiano y reflexionando sobre el deporte como modelo cultural importante en la sociedad, indica que los estereotipos y los prejuicios relacionados con el género dominan la práctica del fútbol. Debido a que durante mucho tiempo la historia del deporte se caracteriza por un claro predominio masculino y los deportes aún siguen marcados por diferencias de género, las mujeres participan considerablemente menos que los hombres en el deporte y por otra parte, “el deporte masculino” en general es más relevante económicamente y socialmente.

El mismo estudio muestra como respecto a la publicidad, la mayoría de los equipos femeninos tiene un sitio web y lo administra una de las jugadoras o una de las personas vinculadas al equipo. En solo el 2% de los casos del estudio se encuentra un agente de prensa. Los clubes de fútbol femenino están financiados por patrocinadores como el caso de los clubes de fútbol masculino, pero en realidad las dos situaciones son muy diferentes. Los equipos masculinos tienen varios y diferentes patrocinadores mientras que la mayoría de los equipos femeninos, que tienen como máximo diez años, normalmente tienen un solo patrocinador que suelen ser bares, restaurantes o tiendas que quieren hacer una “caridad rentable” a través de patrocinar estos equipos femeninos. Y por otra parte, se observa que casi no hay equipos femeninos, ni en las categorías superiores, con patrocinios de marcas comerciales.

En el mismo estudio realizado por Matteucci (2012), donde entrevistó a 100 mujeres futbolistas que juegan en la liga nacional en Italia, más de la mitad de las mujeres encuestadas siguen las noticias del deporte, a través de la prensa o la tele, y la mayoría de ellas cree que los medios de comunicación no dedica suficiente espacio para el mundo del fútbol femenino, ya que, en la mayoría de los casos no le dedican ningún espacio. Y por otra parte, un porcentaje muy pequeño de las participantes en este estudio gana un sueldo como jugadora profesional (Matteucci, 2012).

Sobre los motivos que llevan a las chicas a practicar el fútbol, Hjelm (2011) señala que de acuerdo con la opinión de entrenadores y entrenadoras de fútbol femenino así como jugadoras, las mujeres en general hacen deporte por motivos sociales, en cambio los hombres lo hacen más por rendimiento. En este sentido, las personas consultadas indican que las mujeres juegan al fútbol más por diversión, sentirse a gusto y por pasar tiempo con las compañeras del equipo.

En otro estudio sobre el fútbol femenino en Irlanda (Bourke, 2003), la autora muestra los factores principales que han influido en el desarrollo de la práctica del fútbol femenino en este país: por una parte se encuentran la escuela, entrenadores/as, directivos/as, el patrocinio y otros órganos deportivos, y por otra, los arreglos administrativos, las ligas y competiciones de copa. Dichos factores tuvieron su influencia en el juego en cuanto a asuntos como programación, financiación y planificación. Junto a estos factores, otro elemento especialmente relevante es la existencia de una infraestructura social y física que permite el reconocimiento temprano y el desarrollo de las jóvenes talentos, tal y como ya apuntaban Fasting *et al.* (2000). No obstante, no de los principales factores que influye en la práctica del fútbol femenino en Irlanda es “la cultura”, tanto nacional como organizativa, ya que el fútbol ha sido considerado por una gran parte de la población y a lo largo de muchos años como un “*garrison game*”. Como consecuencia, la autora indica que en varias partes de Irlanda todavía hay una fuerte resistencia hacia el fútbol femenino.

Por otra parte, la misma autora indica que uno de los aspectos fundamentales en relación con la promoción del deporte en cualquier país es tener una estructura organizativa adecuada, junto a una estrategia formulada e implementada para alcanzar los objetivos estratégicos planteados (Bourke, 2003).

Así mismo, unos de los elementos que juega un papel positivo en el desarrollo del fútbol femenino es el apoyo prestado por parte de la familia de las jugadoras, especialmente en edades tempranas. En esta etapa otro factor que facilita el desarrollo del fútbol femenino es la escuela, debido a que ésta cuenta con una infraestructura de buena calidad e instalaciones deportivas que permiten a todos los y las estudiantes practicar el deporte que eligen y al mismo tiempo seguir sus estudios académicos (Bourke, 2003).

Por su parte Hjelm (2011), en su estudio sobre el fútbol femenino en Suecia, indica que durante un largo tiempo, el fútbol femenino, es decir, las mujeres y las niñas en un

campo de fútbol, eran un fenómeno extraño. De hecho, al principio y cuando el fútbol empezó a ser un deporte en el que las mujeres podían participar en las competiciones, muchas personas criticaron este hecho. Las jugadoras han sido acusadas de poco femeninas, de poner en riesgo su salud física y de quitar los recursos reservados para los hombres. La crítica ha sido dura en los países con gran desigualdad de género (política, financiera y social) por una parte, y en los que tienen una historia de éxito y tradición de fútbol masculino por otra. En este sentido, en países tales como Brasil, Reino Unido y Suecia, el fútbol femenino ha sido considerado como una “copia inferior” del fútbol masculino (Hjelm, 2011).

Por lo tanto, el fútbol femenino se ha considerado como sinónimo de “*bad football*”, con un nivel bajo de entretenimiento. Según el mismo autor, una de las razones en que el fútbol femenino no tiene un apoyo suficiente es el hecho de que se considera que el nivel del juego ni si quiera está cerca del nivel del fútbol masculino, y esto afecta a la distribución de los recursos y la oportunidad que debe tener el fútbol femenino para atraer apoyo financiero.

En el estudio de Brus y Trangbaek (2003) sobre el fútbol femenino en Dinamarca, se analizaron tres periodos consecutivos del fútbol femenino danés: el periodo del establecimiento del fútbol femenino en Dinamarca antes de 1970; un segundo periodo, los tiempos de la admisión en la DBU (Asociación Danesa de Fútbol), entre 1970 y 1972; y finalmente, el desarrollo del fútbol femenino en la DBU entre 1972 hasta 2002, cuando se realizó el trabajo.

Brus y Trangbaek (2003) indican que las mujeres, cuando entraron al mundo del fútbol, un mundo dominado por los hombres, tuvieron que enfrentarse a las normas con respecto a lo que se consideraba un deporte femenino “real”. En consecuencia, la comprensión de la feminidad determinada históricamente es un punto importante para el análisis del fútbol femenino. En este trabajo, se manifiesta que desde 1959 y hasta el momento de su aceptación por parte de la DBU en 1972, el fútbol femenino danés no fue reconocido como un deporte para las mujeres. El desarrollo de dicha práctica dependía de los esfuerzos individuales más que del impulso estructural del conjunto de la organización.

2.1.3.5 *Los estereotipos de género y la homofobia en el fútbol femenino*

La consideración del fútbol como un deporte masculino es uno de los principales obstáculos para el desarrollo del fútbol femenino en nuestra sociedad. Introducirse en un “coto masculino”, en el que imperan los valores, las actitudes y los cánones corporales de la masculinidad hegemónica, requiere desafiar el modelo ideal de feminidad. El fútbol es un ejemplo significativo de una actividad que exige la representación de los comportamientos típicamente asociados con la masculinidad y las chicas pueden verse en la necesidad de ajustarse a esos comportamientos para ser aceptadas por sus compañeros (chicos) de fútbol (Scraton *et al.*, 1999). Según el estudio de Harris (2002), ya en la escuela primaria, las chicas que juegan indican que jugar a fútbol se identifica como “*boyish*”, y en consecuencia, lo contrario a ser “*girlie*”. Así mismo, las investigaciones sobre la vida de jóvenes mujeres futbolistas muestran que muchas de ellas se dieron cuenta de que no actuaban conforme a la feminidad (Cox & Thompson, 2000; Scraton *et al.*, 1999).

En la mayoría de los estudios realizados sobre las niñas y el fútbol, se constata que la identificación como “marimacho” (*tomboy* en inglés) es particularmente significativa (Hall, 1996). Scraton *et al.* (1999) también recogen testimonios que en la infancia la identificación como “marimacho” resultaba difícil. No obstante, a pesar de las connotaciones negativas del término, diversos estudios constatan que esta identificación en muchas ocasiones es aceptada (Harris, 2002) e incluso para algunas futbolistas se considera un aspecto positivo de su identidad (Scraton *et al.*, 1999). Esta consideración positiva no es sorprendente si se tiene en cuenta que en el fútbol se valoran los comportamientos asociados a la masculinidad.

Así, como señalan Scraton *et al.* (1999): “normative ideals about female bodies and ‘ideal’ femininity have become seriously disrupted as women have moved into traditional male-only sports” (p. 100). No obstante, cuando se produce esta auto identificación como “marimacho” y la valorización de la masculinidad dominante, no se transforman las relaciones de género, de poder, existentes, más bien al contrario: “By perceiving themselves to be ‘like boys’ they reinforce and reproduce, rather than challenge, the power relations between male/female and the binary oppositions of masculine/feminine and men’s sport/women’s sport” (p. 105). Así, si bien al jugar al fútbol desafían lo que se consideran comportamientos aceptables para las mujeres, al asociarse positivamente y definirse ellas mismas “como chicos” o como “marimachos”

no se rompe la dicotomía masculino/femenino. Esta identificación, no obstante, tiene más implicaciones en la edad adulta, ya que entran en juego también los estereotipos asociados a la sexualidad.

La estrecha relación entre la construcción social del género y de la sexualidad, que configura la heterosexualidad normativa, también tiene importantes implicaciones en la vida y experiencia de las futbolistas, y de los futbolistas. Las actitudes hacia la sexualidad de los jugadores y las jugadoras de fútbol varían en relación con el género. “When you are a man and play football, it is taken for granted that you are heterosexual. For women, it is the opposite. When you are a woman and play football, the fact that you take part in a traditional masculine sport, seems to make people question your (hetero)sexuality” (Skogvang & Fasting, 2013, p. 881).

Diversos estudios han puesto de manifiesto la prevalencia de la asociación de estereotipos “*masculine/butch/lesbian*” que las futbolistas deben negociar, independientemente de su propia sexualidad (Caudwell, 1999, 2011; Cox & Thompson, 2000; Harris, 2005; Mennesson & Clement, 2003). En este sentido, como el estereotipo de mujer atleta y el estereotipo de mujer lesbiana comparten rasgos masculinos, se establece una conexión entre las dos (Therberge & Birrell, 1994). “With heterosexuality as an organising principle, female footballers therefore must negotiate this conflict in a way that allows them to develop a muscular athletic body whilst maintaining a distance them from both men and the lesbian stereotype” (Welford, 2008, p. 23). Las mujeres futbolistas, por lo tanto, participan en un contexto deportivo que, de forma contradictoria, devalúa y margina la identidad masculina en las mujeres, a pesar de que su participación exige estos atributos.

Por otra parte, Harris (2005) describe la prevalencia de la identidad “*butch/lesbian*” como un “problema” para el fútbol femenino que puede llevar a las jugadoras a distanciarse de una identidad masculina e incluso al abandono del deporte por completo. La definición de la imagen del fútbol femenino como un “problema”, implica que puede rectificarse mediante el suministro de una imagen más aceptable socialmente (femenina y heterosexual).

A pesar de la afirmación de que el aumento de la visibilidad homosexual es una de las herramientas más eficaces para contrarrestar la homofobia (Lenskyj, 1994) existen prácticas que pretenden ocultar y disociarse de la homosexualidad, como “*playing feminine*”: “Women can feel the need to perform (heterosexual) femininity as being

identified (wrongly or not) as a lesbian in women's sports results in prejudice and discrimination” (Krane, 2001, p. 121).

Este mecanismo es utilizado con frecuencia por las futbolistas (Caudwell, 1999; Cox & Thompson, 2000; Harris, 2005), y por lo tanto esto ayuda al mantenimiento y la normalización de la “heterosexualidad obligatoria”, la perpetuación de la normatividad heterosexual y la marginación de las sexualidades alternativas (Sunderland, 2004).

Por otra parte, como resultado del estereotipo dominante de “*butch/lesbian*”, las prácticas homofóbicas pueden ser un obstáculo significativo para la participación de las mujeres en el deporte. En la práctica del deporte en general, y deportes tradicionalmente masculinos en particular, las mujeres atletas pueden ser objeto de un trato homofóbico independientemente de su sexualidad (Blinde & Taub, 1992; Lenskyj, 1994). En este sentido, la homofobia define los límites de la conducta femenina aceptable y se puede utilizar para controlar o intimidar a las mujeres en el deporte (Griffin, 1992).

Sin duda, esta situación no es la misma para todas las jugadoras ni en todos los contextos, y las experiencias de las mujeres futbolistas son cada vez más variadas, complejas y ambiguas. No obstante, la homofobia y la heterosexualidad normativa hacen que sea muy difícil para las atletas lesbianas “salir”, no solo debido al miedo individual y los prejuicios, sino también las prácticas y políticas de exclusión institucionales (Griffin, 1998). En esta línea, Scraton *et al.* (1999) indican que los estudios sobre las mujeres en deportes considerados masculinos deben reconocer también las estructuras de poder existentes basadas en las relaciones de género. Por ello es necesario conocer también el papel que tienen las organizaciones en la configuración de los modelos y relaciones de género en el deporte, tal y como se describe en el siguiente apartado.

2.2 Los clubes deportivos

2.2.1 Perspectivas teóricas para el análisis de los clubes deportivos

La existencia de los clubes deportivos en la sociedad se puede explicar desde varias perspectivas. En este estudio, se pretende comprender el papel de los clubes en la sociedad considerando dos de las teorías que se exponen en Heinemann (1999): la Teoría del tercer sector y la Teoría de la elección institucional. A continuación explicamos ambas teorías dando repuesta a los motivos de la existencia de los clubes.

2.2.1.1 *La teoría del tercer sector*

Son varias las formas que existen para referirse al que aquí denominamos “Tercer sector”. Esta variedad de términos depende de los múltiples ámbitos (económicos, social, político, etc.) en los que se hace presente. Así se puede denominar de las siguientes formas: *Sector No Lucrativo*, *Sector Voluntariado*, *Economía Social*, *Sector No Estatuario*, *Sector de Servicios Comunitarios*, *Tercer Sector Social*, *Organismos No Gubernamentales*, entre otros (Pizarro, 2004).

Heinemann (1999) señala que “el Tercer sector se compone de aquellas instituciones que se han asentado entre los polos “mercado” y “Estado”, por una parte, y familia, por otra” (p. 97). Dichas instituciones están ubicadas en una zona intermedia y, en oposición a la familia y amigos, están formadas como un tipo de organización más formal. Además, no persiguen fines económicos y no actúan con la finalidad de obtener beneficios, y en caso de existir beneficios, solo se pueden invertir en el mismo club o con fines de utilidad pública. Por lo tanto, no son ni familia, ni Estado, ni tampoco mercado (Heinemann, 1999).

Oberschall (1973) citado por Heinemann (1999) destaca que “el Tercer sector abarca un amplio espectro de organizaciones, que se extiende desde asociaciones de beneficencia, pasando por fundaciones, cooperativas y empresas alternativas, y todo tipo de clubes” (p. 80).

Matus (2015) indica que:

El Tercer sector nace de la necesidad de ocupar productivamente espacios en la sociedad, es decir, de ofrecer servicios o bienes que no estaban siendo cubiertos por el Estado ni por el Mercado por diversos motivos, tales como: la incapacidad operacional para abarcar a toda la población en la entrega de servicios y de materiales en ámbitos como la salud, la educación y, el bienestar social, en el caso del primero (Estado); y porque las acciones no resultan lo suficientemente rentables, en el caso del Mercado, entre otros motivos. Por otro lado, es relevante considerar que el Estado no rechaza ocuparse de estas acciones de forma intencionada, sino que ciertas circunstancias o ciertos factores influyen en ello, tales como el aumento de la población y, por ende, de sus necesidades, a lo que se suma la diversificación de estas. (p.30).

Sobre el concepto de “Tercer sector”, en el año 1973 el sociólogo Theodore Levitt (citado en Ascoli, 1987), señala lo siguiente:

Tradicionalmente se distinguen dos sectores: el privado y el público. El sector privado corresponde al mercado. El público se supone que es todo lo demás. Pero "todo lo demás" resulta demasiado genérico, abarca tanto que al fin y a la postre no significa nada. Comúnmente hablando, se entiende por sector público aquello que hace, puede hacer o debiera hacer el gobierno. Pero también queda un enorme espacio residual. Yo he llamado a este residuo "tercer sector". (p. 122).

En el mismo sentido, Ascoli (1987) indica que “El Tercer sector es una mera convención carente de todo valor teórico y práctico y que sólo sirve designar globalmente una enorme área de sujetos no incluidos ni en el “*business*” ni en el “*government*” (p. 123). En este contexto, el término “*business*”, se refiere en este caso a la empresa privada con fines de lucro, y el término “*government*”, corresponde o hace alusión al Estado.

Según Salamon *et al.* (1999), una organización que pertenezca al Tercer sector debe reunir todas y cada uno de los siguientes requisitos:

- *Ser organizaciones formales*: deben tener una estructura institucional, es decir, tener un cuerpo formal, una presencia y una proyección en el tiempo.
- *De carácter privado*: su existencia está separada del gobierno, jurídicamente separadas de la administración pública y por tanto, no regidas por el Derecho Administrativo sino por el Derecho Privado.
- *Autogobernadas*: que sean capaces de tomar sus decisiones y controlar sus propias actividades, lejos de posibles influencias externas del estado y tener órganos de gobierno propio.
- *Sin ánimo de lucro*: los miembros de estas entidades no deben distribuirse beneficios procedentes de la venta de bienes y servicios del Mercado, y en el caso de que estas entidades generasen excedentes o utilidades, estos deben ser reinvertidos en la institución.
- *Con un componente de personal voluntario*: se refiere a que deben tener un *input* voluntario ya sea en términos de trabajo, ya de donaciones monetarias.

2.2.1.2 *La teoría de la elección institucional*

Esta teoría hace referencia a la capacidad de los tres arreglos institucionales (Estado, club y mercado) de poner los bienes y servicios demandados y requeridos a disposición de la sociedad. En cada situación, aquella forma de organización que lo haga de forma más económica y eficaz se impondrá. En este aspecto, cada arreglo institucional tiene sus puntos fuertes - “ventajas” - y sus puntos débiles - “inconvenientes” -, que explican la existencia de los demás arreglos. Heinemann (1999) indica que todos estos arreglos pueden fracasar. Esto se puede dar, por ejemplo, cuando un arreglo institucional no puede poner a disposición bienes o servicios ni en el volumen, ni en la calidad deseada, ni en el lugar, ni en el momento, ni para aquellas personas destinatarias de dichos bienes y servicios. Otros ejemplos de ello son cuando el Estado fracasa cuando sólo impulsa el deporte de alto rendimiento, o cuando el mercado se asienta solo en las grandes ciudades descuidando el abastecimiento correspondiente a las regiones rurales. Del mismo modo, los clubes también pueden fracasar si se centran demasiado en el deporte de competición juvenil y no atienden a la tercera edad o a las mujeres, por ejemplo.

El mismo autor indica que:

La teoría de la elección institucional reza: las organizaciones capaces de ofrecer mayor ventajas son las que terminarán imponiéndose. Ello es debido a que cada persona elige de modo racional la organización que mejor satisface sus intereses; es decir, la que tiene mayores ventajas y menores números de fallos en relación a la satisfacción de los mismos. (Heinemann, 1999, p. 69).

Según la Teoría de la elección institucional, el posicionamiento en favor del club debe ir acompañado de dos requisitos: 1) el fallo de otros arreglos institucionales y 2) que los clubes no fallen justamente donde el mercado y la administración pública lo hacen (Heinemann, 1999).

Entre las ventajas se encuentran las siguientes:

1. *El club como organización digna de confianza*: en este sentido el club no busca obtener beneficios sino lo que le importa es la satisfacción de sus necesidades.

Heinemann (1999) indica que:

el miembro de un club puede generalmente esperar que sus responsables no encuentran ningún incentivo económico que les lleve,

movidos por el ánimo de lucrarse, a comportarse fraudulentamente lo cual supone una ventaja, sobre todo, cuando el demandante tiene que confiar en la buena fe del ofertante. (p. 70).

2. *Ventajas del reparto de los costes*: los clubes ofrecen prestaciones más baratas que la oferta comercial. Eso no significa que los clubes trabajen de forma más económica en comparación con las mismas “empresas comerciales”, sino que esto puede suceder porque los costes de los clubes se reparten de forma diferente a como se hace en las empresas comerciales. En el caso de los clubes, una parte de los gastos no son asumidos por las cuotas de los miembros debido a varias razones tales y como la colaboración voluntaria por parte de las personas asociadas, la posibilidad de utilizar instalaciones deportivas municipales, o el apoyo del Estado de forma indirecta a través la exención de algunos impuestos.

3. *Los clubes como “tapa agujeros”*: eso hace referencia al hecho de que los clubes se fundan cuando el Estado o el mercado fracasan y de esa manera cubren el vacío dejado por los mismos.

4. *Valoraciones públicas*: muchos clubes surgen sobre todo a causa de ideologías, juicios de valor aceptados socialmente o creencias religiosas (James 1986 citado por Heinemann, 1999). En este caso los clubes se fundan porque los miembros se sienten comprometidos con unos ideales, con determinados objetivos y con principios normativos sobre cómo se debe realizar la tarea.

Ahora bien, el club también puede fracasar en caso de recaer en alguno de sus posibles fallos, entre los que se puede señalar:

1. *La ineficacia de la acción del club*: se puede producir por diversas circunstancias. Por ejemplo, cuando los clubes no se esfuerzan por minimizar sus costes debido a la imposibilidad de obtener ingresos por parte de quién los gestiona, o por el hecho de que los clubes deportivos no poseen un significado existencial para sus miembros. O también por problemas de distribución, es decir, cuando no se reparte según el principio de equivalencia, de modo que se explota al personal voluntario o bien se hace uso abusivo de las instalaciones deportivas públicas.

2. *Tradicionalismo*: los clubes reaccionan a los cambios más lentamente que las empresas. Esto se debe a que los clubes carecen de los típicos incentivos que sí existen para el mercado; la toma de decisión es lenta; tienen unas características estructurales

peculiares; y a los clubes no se les exige la misma eficiencia y capacidad de reacción que a las empresas con ánimo de lucro y al Estado.

3. *Lagunas en la oferta*: En España se observa como los clubes deportivos concentran su oferta en la práctica de solo algunos deportes. Eso conlleva que únicamente aquellas personas interesadas en esos deportes se incorporan en los clubes, de modo que sólo una pequeña parte de las personas que hacen deporte eligen los clubes. En este ámbito, las mujeres y las personas mayores siguen siendo una minoría (Heinemann, 1999).

2.2.2 Los clubes en el contexto de las organizaciones deportivas

El desarrollo y evolución del sistema deportivo español se puede dividir en tres etapas influenciadas por los acontecimientos históricos que, de un modo u otro, tuvieron un impacto en el sistema deportivo (Puig, 1994; Puig *et al.* 2003; Tapiador, 2008). La primera etapa va del 1975 a 1983, y se caracteriza por la transición a la democracia tras 40 años de dictadura bajo el régimen del General Franco. Normalmente se considera que 1983 representa el final de la primera etapa, ya que se empezaron a formar las estructuras de un nuevo estado democrático. La segunda etapa, que va de 1983 a 1996, se caracteriza por una lenta reconstrucción de la sociedad civil y la consolidación de las estructuras del Estado. En esta etapa, los Juegos Olímpicos de verano de Barcelona en el 1992 han representado un punto de inflexión para la historia del deporte catalán. Una nueva etapa comienza en 1996, que se caracteriza por una racionalización de la gestión de la política deportiva, una diversificación de las organizaciones deportivas y la consideración del deporte como una mercancía de mayor peso en la economía local.

A lo largo de estas etapas, han ido surgiendo diferentes formas de organización del deporte, entre las que destacan los clubes deportivos.

España cuenta con aproximadamente 44.509 clubes deportivos. Dependiendo del número de deportes que ofrecen, están afiliados a una o varias de las 600 federaciones regionales o territoriales que operan en cada comunidad autónoma (Puig, 1996).

En su mayor parte los clubes deportivos españoles fueron fundados después de la década de 1980. En la época de la creación de un sector público destinado a proporcionar servicios a la población. Por lo tanto, los clubes deportivos de España desarrollaron junto con un sector público, en el que ha creado un espacio para sí mismo en la vida social y pública, lo cual era necesario para legitimar su existencia (Burriel,

1990; Puig, 1996). Por ello, los clubes deportivos necesitan posicionarse teniendo en cuenta los organismos públicos que estaban desarrollando al mismo tiempo.

Por otra parte, los clubes necesitan definir qué espacios de la vida pública deben ser servidos por cada organización, ya que no es sólo una cuestión de financiación. Junto a lo anterior, también es una cuestión de encontrar formas adecuadas de colaboración para poner en práctica las políticas y servicios del deporte para la población (Puig, Martínez & García, 2010). Aquí es importante señalar que después de los Juegos Olímpicos de Barcelona y el Exposición Universal en Sevilla en el 1992 hubo una transformación dramática en la percepción social del papel del Estado en la vida pública.

Hoy un día existe una creciente percepción de la necesidad de un sector público que promueve nuevas iniciativas, corrige las desigualdades y facilita las iniciativas existentes. Por ello, es esencial tener unas estructuras que pueden permitir la cooperación con el sector voluntario, especialmente con los clubes (Puig, Martínez & García, 2010).

2.2.2.1 Las formas de organización del deporte

De acuerdo con Heinemann (1999), existen las siguientes cinco formas de organización del deporte:

- *La organización del deporte no organizado*: la práctica deportiva informal o no organizada se refiere a la práctica de deportes como por ejemplo el esquí alpino, la vela, el surf, la natación, etc. Se trata de prácticas que implican un trasfondo de alta organización profesional, comercial y estatal, ya que requieren un sistema de instalaciones, infraestructura, formación, material, etc. que permite que cada deportista practique el deporte que prefiera de forma “no organizada”.
- *La oferta deportiva comercial*: se incluyen organizaciones como gimnasios de *fitness*, escuelas de danza, modernos estudio de baile y gimnasia, alquiler de pistas de pádel, etc. Buscar beneficios es el objetivo principal de las organizaciones deportivas comerciales, y lo que las diferencia de los clubes y las organizaciones deportivas públicas.
- *Las organizaciones deportivas públicas*: están bajo el poder de la administración pública. Su función consiste en impulsar el deporte para dar un servicio a toda la población, y por otra parte, construir, mantener y gestionar las instalaciones deportivas sin perseguir fines de lucro. Se pueden clasificar en tres tipos: a nivel

local, se encuentran los servicios municipales de deportes, patronatos deportivos municipales, servicios provinciales de deporte, entre otros. A nivel regional: direcciones generales de deportes de las comunidades autónomas, institutos autonómicos o regionales del deporte, organismos deportivos o regionales del deporte, así como organismos deportivos dependiente de comunidades autónomas. Y finalmente a nivel estatal: el Consejo Superior de Deportes y otras organizaciones deportivas con funciones especiales que son las encargadas del deporte de la policía o del ejército.

- *Las organizaciones secundarias:* en estas organizaciones se ha introducido el deporte en su programa con la finalidad de aumentar su oferta de actividades y su atractivo. El deporte no es su oferta principal como en el caso de los clubes y las empresas comerciales deportivas. Entre ellas cabe mencionar las universidades, los colegios, asociaciones de padres y madres del alumnado, asociaciones de vecinos, entre otras.
- *Los clubes deportivos:* son entidades privadas, su objetivo es fomentar y desarrollar la práctica deportiva, no tienen ánimo de lucro y se basan principalmente en el trabajo voluntario.

La importancia de estudiar las formas de organizar el deporte se encuentra en las siguientes razones:

- *El tipo de organización determina la forma y el contenido de la oferta deportiva.* Cada una de estas organizaciones tiene diferentes expresiones y significados del deporte y eso influye en su estructura, en la gestión, en las actividades, etc.
- *Tipo de motivación diferente.* Las ofertas ofrecidas por la organización tienen diversos atractivos de acuerdo con los intereses de cada persona o grupo de personas.
- *Las variadas estructuras de la oferta deportiva pueden entrar en competencia directa entre ellas.* A pesar de que las figuras organizativas son distintas, también pueden competir entre ellas para tratar de aumentar la participación de las personas en su oferta.

La experiencia social que se produce en la práctica del asociacionismo deportivo puede ser reconstruida principalmente desde dos puntos de vista. El primero tiene que ver con

la vida cotidiana de un club o de una asociación, la cual se configura mediante las comunicaciones, socializaciones y competencias entre el conjunto de socios/as, atletas, técnicos/as, dirigentes, aficionados/as, etc. Y el otro punto de vista tiene que ver con *la dimensión histórica cultural*, es decir, en las características de la asociación como movimiento deportivo, entendido como el resultado de una historia organizativa específica y al mismo tiempo un sistema deportivo constituido por instituciones consolidadas (federaciones, redes organizativas nacionales e internacionales) (Porro, 1997).

En los clubes deportivos se dan diferencias considerables según el número de personas asociadas, número y tipo de oferta deportiva, localización geográfica, grado de profesionalización, etc. Heinemann (1997) en su estudio sobre la situación de los clubes deportivos en Alemania muestra que el tamaño de una organización tiene a su vez influencia en su estructura interna y su funcionalidad. Por otra parte, habla también de “polarización” de los clubes, es decir, tanto el número de clubes pequeños como la importancia de los grandes aumenta, en cambio para los clubes medianos cada vez es más difícil obtener nuevos miembros o incluso mantenerlos. Respecto a la importancia, la pierden porque por una parte son demasiado grandes para tener las ventajas de los clubes pequeños y por otra son todavía demasiados pequeños para ofrecer las ventajas de los clubes grandes.

Así pues, entre los clubes pequeños, que se caracterizan por ofrecer un solo deporte, se encuentran modalidades tradicionales, y también los nuevos deportes. Por su parte, los clubes grandes ofrecen un amplio espectro de prácticas, de modo que tienen cabida las nuevas ofertas deportivas.

Por otra parte, en los clubes pequeños existe una gran homogeneidad respecto a la estructura e intereses de sus miembros, en ellos es posible tener vivencias directas, llevar a cabo las propias ideas, y establecer relaciones personales. Al contrario de lo que sucede en los clubes grandes, donde se encuentra una estructura de miembros más heterogénea. Respecto a la cultura del club, los clubes pequeños se orientan hacia dentro, son organizaciones de auto-ayuda y en los clubes grandes, la orientación hacia la oferta de servicios se sitúa en primer plano (Heinemann, 1997).

2.2.2.2 *El asociacionismo y el asociacionismo deportivo*

En este apartado se exponen aportaciones acerca del asociacionismo deportivo que nos permiten comprender el club en el contexto organizacional que comparte con otras entidades que ejercen funciones similares (deportivas).

En primer lugar, se aportará una serie de definiciones de *organización*, tanto en lo general como en lo deportivo. A modo general, la Real Academia Española (2014) entiende como “organización” lo siguiente: “asociación de personas reguladas por un conjunto de normas en función de determinados fines”. Kast y Rosenzweig (1996) tienen una definición similar a lo anterior cuando señalan que una organización implica actividades estructurales e integradas, es decir, agrupación de personas con fines comunes y que actúan bajo normas o reglas. Y la interacción con los demás en grupos, asociaciones y organizaciones es un aspecto constitutivo de la vida de los seres humanos.

No se aleja del significado que le otorga Reyes Ponce (1994) al marcar que:

Organización es la estructura de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados. (p.53).

Koontz y O'Donnell (1987) por su parte indican que “organizar es agrupar las actividades necesarias para alcanzar ciertos objetivos, asignar a cada grupo un administrador con autoridad necesaria para supervisarlos y coordinar tanto en sentido horizontal como vertical toda la estructura de la empresa” (p. 67).

Lo anterior permite afirmar que dentro de la institución se pueden encontrar diversos grupos que deben llegar a un acuerdo para definir al menos un objetivo que los agrupe y los convierta en una organización.

Por otra parte y de acuerdo con Mestre (1996), la voluntad de participar de una organización no surge espontáneamente, sino que está sujeta al deseo de satisfacer alguna necesidad determinada y concreta, junto con motivaciones que le lleva a vincularse a un organismo. Krech, Crutchfield y Ballachey (1965) indican que esta acción de asociarse puede permitir el logro de ciertos objetivos sociales y cumplir el deseo de afiliación y de prestigio que las personas poseen en mayor o menor medida. Por su parte, Munné (1974) señala que los comportamientos sociales y, en este caso, la

afiliación a una organización, están siempre orientados a la satisfacción de las necesidades humanas.

De acuerdo con lo anterior, y tomado el club deportivos como ejemplo, encontramos que, una persona que desee realizar algún deporte (satisfacer una necesidad), puede acercarse a un club e integrarse en él. Por ello las instituciones deportivas están enmarcadas en los conceptos señalados anteriormente.

Una definición de la organización deportiva es la señalada por Mestre, Brotóns y Álvaro (2002): “toda estructura asociativa, cuyo objetivo principal consista en desarrollar y promover el deporte sin ánimo de lucro (las federaciones, las asociaciones deportivas, los servicios deportivos de las ciudades)” (p. 15).

Gambau (2002) indica que “El asociacionismo es un componente importante del sistema deportivo contemporáneo. Desde sus inicios ha existido una plena identificación entre fenómeno asociativo y sistema deportivo” (p. 11).

Las organizaciones deportivas, según Slack y Parent (2006), son “una entidad social involucrada en la oferta deportiva, dirigida por objetivos, con un sistema de actividades conscientemente estructurado y con unos rasgos relativamente identificables” (p. 5)

En dicha definición hay cinco aspectos relevantes:

- *Entidad social*: todas las organizaciones deportivas están compuestas por personas y grupos que interactúan entre sí, con el fin de cumplir con los objetivos planeados.
- *Participación en la industria del deporte*: pueden actuar como patrocinadores de actividades deportivas en su propia industria.
- *Goal-directed focus*: el enfoque de la organización está dirigido a un objetivo, por ello, cada organización tiene un propósito determinado para cumplir, el cual se cumple con más facilidad con el trabajo colectivo que con el individual.
- *Sistema de actividades conscientemente estructurado*: existe una disposición que otorga soporte a los roles y al establecimiento de relaciones.
- *Límites identificables*: la organización debe tener limitaciones que distingan entre los miembros y los no miembros en la misma. En el caso de las organizaciones con fines de lucro es más fácil determinar dichos límites que en las voluntarias, en las que, estos límites, a menudo confusos, también pueden variar con el tiempo.

Gambau (2002) también afirma que:

Las asociaciones deportivas son “entidades privadas”, no forman parte de la estructura pública ni están gobernadas por agentes públicos. No deben distribuir beneficios a las personas que los controlan como lo hacen las empresas privadas lucrativas, cumpliendo con el “Principio de No-distribución de Beneficios” (PNDB). Se rigen también por el “Principio de autogobierno”: la propia entidad controla y dirige sus propias actividades, y, por último, deben contar con “recursos voluntarios” para el ejercicio de sus actividades, sobre todo para las funciones de decisión y gestión, o de donaciones con objeto de apoyar financieramente sus acciones. (p. 11).

El mismo autor declara que:

La práctica deportiva en España, al igual que en el resto de sociedades contemporáneas avanzadas, no puede entenderse sin tener en cuenta una densa red de asociaciones deportivas de carácter voluntario que la han acompañado desde sus orígenes y que expresan y reflejan el carácter profundamente organizacional de nuestra sociedad. (Gambau, 2002, p. 10).

En la misma línea Moreno (1993) indica que es importante tener asociaciones deportivas bien estructuradas y promover el asociacionismo deportivo para ampliar y mantener unos buenos hábitos deportivos entre la población.

2.2.2.3 Las características constitutivas de los clubes

Heinemann (1997) manifiesta que no existe “el” club deportivo, es decir, no existe un tipo único de club, por eso, es difícil hacer comentarios generalizables en cuanto a este tipo de arreglo institucional porque cada uno presenta sus particularidades, como el número de asociados, número y tipo de oferta deportiva, localización geográfica, grado de profesionalización, etc.

Heinemann (1999) señala una serie de características constitutivas donde el club garantiza la consonancia entre los objetivos de la organización y los intereses del socio:

- *Orientación hacia los intereses de las personas asociadas*: la oferta del club es la base de la motivación para afiliarse o unirse al mismo, por lo tanto el club

debe orientar sus objetivos y ofertas a la satisfacción de los intereses o de las necesidades de las personas asociadas.

- *Afiliación voluntaria:* con ello se asegura que tanto la incorporación al club (darse de alta) como el retiro (darse de baja) pueden ser decisiones independientes en favor o en contra de los servicios del club. De acuerdo con lo anterior, cada cual puede optar por un club si sus objetivos y ofertas concuerdan con sus intereses y deseos, o salir del mismo si sus expectativas no se ven cumplidas. Esta característica es el requisito y la base de la autonomía del club.
- *Independencia de terceras partes:* independencia de terceros significa que el club consigue sus objetivos por propio mérito, es decir, se autofinancia mediante las contribuciones en forma de dinero y otras aportaciones por parte de las personas asociadas. De este modo, el club depende de los recursos de los socios y socias, es decir, se financia básicamente mediante las cuotas y el trabajo voluntario de sus miembros. Por tanto, los miembros aportan recursos en tiempo (trabajo voluntario) y en dinero (cuotas, donaciones, etc.), y a cambio obtienen el derecho a decidir sobre la utilización de los fondos y a participar de los servicios del club.
- *Trabajo voluntario:* se entiende como trabajo voluntario la aportación voluntaria y no remunerada de servicios para y en el club por parte de las personas asociadas. El trabajo voluntario permite, por una parte, que los clubes sean más independientes ya que con poco dinero alcanzan los fines que se proponen. Y por otra parte, se fomenta la motivación de los asociados y asociadas.
- *Toma de decisiones democráticas:* desde la perspectiva de la democracia, esta característica se presenta en el club bajo la igualdad de derecho en la toma de decisiones, mediante el derecho al voto. La historia del club está en manos del “miembro soberano”, es decir, la asamblea general. Esta característica les diferencia de las empresas privadas y las administraciones públicas, donde la toma de decisiones se realiza mediante una estructura jerárquica de relaciones de autoridad. De este modo y en el caso de los clubes, se garantiza que se pueda decidir sobre la utilización de los recursos en favor de los intereses de todas las personas asociadas.

Junto a lo anterior, se pueden añadir otras características constitutivas que son relevantes, tal y como muestra el estudio comparativo entre los clubes alemanes y los clubes de la provincia de Barcelona realizado a finales del s. XX (Heinemann *et al.*, 1997). En esta comparación, se analizaron los clubes desde cuatro perspectivas, empezando por el *tamaño*, luego, la *estructura de la población asociada*, la *oferta* y, por último, los *recursos económicos*.

De acuerdo con Heinemann (1990) existen tres argumentos para estudiar el tamaño de los clubes, es decir el número de miembros. El primer argumento es la *estructura interna*: la estructura interna de la organización varía según el número de miembros y eso afecta al tipo de relaciones sociales que se desarrollan en el club. Un club grande necesita un grado de formalización mucho mayor que un club pequeño, también tiene mayor diferenciación en las funciones de los voluntarios y voluntarias, y requiere un mayor rigor en la gestión. El segundo argumento tiene relación con la *función social*: un club grande tiene un mayor grado de organización y cierto anonimato en las relaciones, mientras que un club pequeño permite escapar del anonimato o reducirlo. Y el último se refiere al *potencial económico-político*: un club pequeño no tiene solo menores recursos económicos sino que no puede aludir al número de miembros para legitimar su posición entorno a las políticas deportivas. En cambio, un club grande tiene mayor potencial económico y una estructura de personas que le hace tener un peso superior en su entorno para negociaciones tanto de índole política como financiera.

Conocer la estructura de la población asociada, es decir, las características de las personas que pertenecen a los clubes es importante para conocer las funciones de estos clubes. Por ejemplo, un club donde predominan mujeres de mediana edad podría presentar una oferta distinta a otro compuesto por hombres jóvenes.

El estudio de la oferta es relevante para conocer el potencial de los clubes para proponer otras actividades, para adaptarse a las nuevas tendencias de la demanda, o para valorar el nivel de competencia con el sector comercial. Por otra parte, puede ser también de interés para *ampliar el perfil de las personas* asociadas al club a través de una serie de ofertas dirigidas a grupos concretos (personas con discapacidad, rehabilitación, familia, 3ª edad, etc.) u ofertas de actividades “alternativas”, como la celebración de fiestas, excursiones, caminatas, carreras populares, etc.

La última perspectiva de análisis corresponde a los recursos económicos. Dicho análisis sirve para acabar de perfilar la situación de los clubes tomando en cuenta indicadores

como los *ingresos y gastos* así como su *procedencia o destinación*. Y también se analizan los ingresos y gastos atribuibles a cada socio o socia de los clubes. Por otra parte se determina la distribución de los gastos según el tamaño de club. Con todos estos datos se puede determinar la *procedencia de recursos y dependencia o independencia de terceras partes y la autosuficiencia*.

2.2.2.4 *Los tipos de clubes en Cataluña*

Según el estudio de los clubes deportivos en Cataluña (Secretaría General de l'Esport, 2010), hay seis tipos de clubes deportivos:

- *El club federado pequeño*: Este tipo de club se fundó con el objetivo de ofrecer deporte de competición, respecto al número de personas asociadas tiene una media de 126 y un volumen de ingresos anuales de 25.968 euros. La mayoría de estos clubes están registrados como club deportivo federado, es decir, pertenecen a una o diversas federaciones. De cualquier modo este tipo de clubes han ampliado su oferta deportiva incluyendo actividades deportivas no federadas. A pesar de ello, siempre guardan una vinculación con el deporte federado (campus deportivo de verano, actividades, ligas de ocio, entre otros). Se mantiene un equilibrio entre el personal remunerado y el voluntariado.
- *El club "a mida"*: tienen una media de 116 miembros y un bajo nivel de ingresos (7.000 €). Se caracteriza por la desvinculación de la petición de subvenciones a las administraciones y federaciones; este puede ser uno de los motivos del bajo volumen de ingresos con respecto al número de personas asociadas. Aunque predomina el deporte federado, en el 17,5% de los casos este tipo de club ha sido registrado como club de ocio. Los espacios deportivos que utiliza principalmente son de propiedad pública o son espacios en el medio urbano y/o natural. En relación con las personas que trabajan en el club, el número de dichas personas es reducido y predomina el voluntariado.
- *El club deportivo y de servicio*: acoge los clubes con un mayor número de personas asociadas, con una media de 295 miembros con un nivel alto de ingresos (153.937€). y presenta una mayor adhesión a más de una federación. Por otra parte, está formado como club de competición, con éxitos deportivos, y una representación de deportistas en las selecciones catalanas y españolas, también con una oferta deportiva de salud y ocio. Por lo tanto, tiene una oferta

deportiva amplia. Respecto a las personas que trabajan en el club, se trata de un tipo de club donde predomina el personal remunerado sobre el voluntariado.

- *El club clásico*: tiene una media de 185 de personas asociadas y 60.080 euros de ingresos anuales, ofrece actividades deportivas continuadas no federadas, como campus deportivos o ligas de ocio. En este tipo de club, el personal voluntario tiene un papel importante, por ello, la mitad del personal está formado por personas que dedican una parte de su tiempo libre a la entidad de manera desinteresada.
- *El club pionero*: se caracteriza por disponer de un volumen de ingresos de 74.870 euros y una media de 243 personas asociadas. Son clubes antiguos, con la fecha de fundación del 1937. Se centran en los deportes tradicionales y de competición. Son similares al tipo de club de servicio en cuanto al número de personas asociadas y deportistas en las selecciones, y se diferencian en que en este tipo de clubes no se dedican a la oferta deportiva de ocio.
- *El club mediático*: como por ejemplo: Fútbol Club Barcelona, el Reial Club Deportiu Espanyol o el Club Natació Sabadell. Este tipo de club muestra características muy específicas que los diferencian de los otros clubes.

2.3 El género en las organizaciones deportivas

Tal y como destacan Hall, Cullen y Slack (1989), para comprender las relaciones de género en las organizaciones es necesario conocer también los valores, los procesos, las dinámicas y las relaciones de poder que se establecen en su día a día. Las organizaciones deportivas, formadas históricamente por y para los hombres, se han construido de acuerdo con las formas de hacer asociadas tradicionalmente a los hombres, hecho que les da muchas más facilidades para la promoción.

Así pues, tal y como apuntó Joan Acker (1990) a partir de la denominada “*gendered organizations theory*”, se puede decir que las organizaciones no son neutras, sino que las organizaciones tienen género, el género forma parte de su naturaleza. Y en el caso de las organizaciones deportivas, Hall (2004) expone claramente cómo es la cultura masculina la que define las relaciones del día a día y también la propia estructura de las entidades. Por ello, las organizaciones deportivas son a menudo espacios en los que se reproducen los roles de género tradicionales y los privilegios y el dominio masculino (Claringbould & Knoppers, 2007; McKay, 1997; Shaw & Hoerber, 2003). Y no se trata solo de una cuestión individual o relacional, sino que las estructuras organizativas, los

procesos y dinámicas desarrolladas en la entidad, y las interacciones son fundamentales para la producción y mantenimiento de la desigualdad de género (Shaw, 2006; Shaw & Hoerber, 2003; Shaw & Slack, 2002).

En este marco, las organizaciones pueden estar también “empapadas” de los discursos propios de la masculinidad hegemónica (Britton, 2000). La “lógica de las organizaciones”, utilizando el término de Acker (1990), es masculina. Meyerson y Kolb (2000), describen muy bien lo que esto implica:

Las mujeres están en desventaja porque los atributos y características que se asocian con la mujer y la feminidad (por ejemplo, criar, escuchar, tener emociones, relacionarse) están devaluadas respecto a los atributos y características que se asocian al hombre y a la masculinidad (por ejemplo, dirigir, hablar, pensar, hacer). (p. 562).

Son cada vez más los estudios que ponen de manifiesto la necesidad de entender la posición de las mujeres en los clubes deportivos con tradición masculina no solo a nivel individual, es decir, de cómo las mujeres desafían la construcción cultural imperante en la entidad, sino considerando también como las estructuras, interacciones cotidianas y los discursos contribuyen también a marginalizar a las mujeres (Allison, 2016).

En esta línea, son muchos los estudios en el ámbito deportivo que han explorado la posición de las mujeres en el ámbito de entrenamiento, en el liderazgo y la gobernanza (Fasting & Pfister, 2000; Knoppers & Anthonissen, 2001; White & Brackenridge, 1985; Whitson & Macintosh, 1989). Así mismo, otros estudios han analizado el papel de las mujeres como agentes de cambio en la organización (Colgan & Ledwith, 2002, Hall *et al.*, 1989; Hovden 2000), y las propuestas de equidad de género (Aitchison, 1999; Shaw, 2007; Shaw & Frisby, 2006; Shaw & Penney, 2003; Soler, Prat, Puig & Flintoff, 2016).

Esta visión, desde el punto de vista individual y del conjunto de la organización es la que permite conocer y comprender la presencia de mujeres en cargos directivos en las organizaciones o como entrenadoras, tal y como se desarrolla en los siguientes apartados.

2.3.1 Mujeres y cargos directivos en las organizaciones

2.3.1.1 *La presencia de las mujeres en puestos de decisión*

La presencia de las mujeres en las organizaciones deportivas, especialmente en funciones de liderazgo y de toma de decisiones, es un verdadero desafío para el dominio masculino del deporte. Las estadísticas muestran, de manera contundente, que la presencia de las mujeres en los puestos de dirección, especialmente en los cargos más altos, está todavía muy lejos de equipararse a la de los hombres. Los estudios sobre la mujer y el deporte en diferentes países han confirmado que, con respecto a posiciones de liderazgo en el deporte, las mujeres están infrarrepresentadas en todos los ámbitos y en todos los niveles (Hartmann & Pfister, 2003; Pfister & Radtke, 2009).

Pfister y Radtke (2009) indican que el predominio de los hombres en posiciones de liderazgo es un largo y extendido fenómeno que viene de diferentes y distintas causas, así como efectos de largo alcance. No obstante, la presencia de mujeres en puestos de liderazgo se ha convertido en un tema político a nivel internacional, y se han impulsado varias iniciativas para mejorar la posición de las mujeres respecto a esta situación.

La Declaración de Brighton, aprobada en 1994 y a la cual se han adherido centenares de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales de todo el mundo, marcó sin duda un punto de inflexión. A partir de entonces son muchas las instituciones públicas y entidades deportivas que han impulsado medidas para favorecer la igualdad en el deporte. Una de las medidas más destacadas es la que impulsó el COI en 1996. En ese año, la máxima institución deportiva olímpica instó a los Comités Olímpicos Nacionales y a las Federaciones Internacionales a aumentar el porcentaje de mujeres en puestos ejecutivos a 20% para el año 2005 (Puig, 2007). Esta recomendación supuso un leve ascenso de la presencia de mujeres con cargos de responsabilidad, pero en la gran mayoría de los casos no se ha logrado, aún, la presencia proporcional de las mujeres en estos cargos.

Por otra parte, Moragas (2014) analiza el porcentaje de las mujeres en puestos directivos en diferentes organizaciones deportivas e indica que existe una escasa participación femenina en los órganos de gobierno de dichas organizaciones, ya que las cifras muestran el bajo porcentaje de mujeres en las siguientes organizaciones: el Comité Olímpico Español (menos del 10%), las federaciones deportivas españolas (10.59%) las federaciones deportivas catalanas (10.5%) y los clubes deportivos de Cataluña (20.7%).

Respecto a los clubes deportivos de Cataluña, considerando que el 37% de las personas asociadas son mujeres, se observa que “la participación de las mujeres en el ámbito de la gestión y la dirección no se corresponde con la población femenina participante”, (Moragas, 2014, p. 16).

En relación a la presencia de mujeres en los cargos de responsabilidad del mundo del fútbol, en países líderes en el fútbol femenino como Noruega, Suecia, Alemania y EE.UU, nos encontramos que en dichos países las mujeres ex futbolistas han ocupado posiciones nacionales e internacionales importantes. En este sentido, las decisiones se toman teniendo en cuenta una base de conocimiento y comprensión del fútbol femenino y no con la intención de crear una copia del fútbol masculino (Brus & Trangbaek, 2003). Lo anterior cuenta como un factor significativo en el desarrollo del fútbol femenino en dichos países. No obstante, Pfister (2015) señala que, actualmente, el poder en el mundo del fútbol se encuentra en las manos de los hombres, ya sea como dirigentes, entrenadores o periodistas.

2.3.1.2 Factores que inciden en el acceso de las mujeres a los cargos directivos en las organizaciones no deportivas

Alfaro (2012) indica que existe cierta similitud entre el proceso de incorporación de las mujeres en el ámbito deportivo y en otros ámbitos de la sociedad. En esta línea, Moragas (2014) recoge nueve factores a tener en cuenta para explicar la escasa presencia femenina en puestos de responsabilidad y los obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres a la función directiva en las organizaciones no deportivas.

En primer lugar los *estereotipos de género*, que se entienden como las creencias compartidas dentro de una sociedad o una cultura sobre los atributos o características que asignan a los hombres y las mujeres (Moya & De Lemus, 2004). Estos estereotipos indican las conductas adecuadas para una mujer o para un hombre en función de su género, por lo tanto condicionan sus comportamientos en la sociedad. De acuerdo con estos estereotipos, las cualidades adecuadas para dirigir son las que se asocian tradicionalmente al hombre, de modo que las cualidades asociadas a las mujeres no encajan en las tareas de dirección (Moragas, 2014).

En segundo lugar se encuentran las *características del mercado de trabajo*. Esta categoría incluye cuatro factores:

- *Segregación del mercado de trabajo*: se refiere a profesiones de hombres y profesiones de mujeres, es decir, empleos masculinos y puestos de trabajos femeninos (generalmente relacionados con la atención o/y servir a los demás).
- *Discriminación laboral*: aquí es relevante señalar la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres. La mujer en España gana aproximadamente un 30% menos que el hombre por las mismas funciones y esta diferencia salarial es significativa cuanto más altos son los puestos de decisión (Ruiz, 2010; citado por Moragas, 2014).
- *Acoso sexual en el trabajo*: se refiere a cualquier conducta o comportamiento basada en el sexo que afecte a la dignidad de las personas en el trabajo.
- *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*: respecto a este factor, las mujeres sufren con más frecuencia este tipo de conductas hostiles dada su situación laboral habitual de subordinación (Agut & Martín, 2007).

La tercera categoría tiene relación con las denominadas *organizaciones masculinizadas*. Dentro de esa categoría nos encontramos varios factores que se relacionan con las propias organizaciones, los cuales son: 1. Las menores oportunidades de desarrollo de carrera en la organización para las mujeres; 2. La ausencia de una política laboral consolidada que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar; 3. Cultura organizativa masculina dominante; y 4. El menor acceso de las mujeres a las redes sociales de las empresas (Moragas, 2014).

Otra cuestión que influye en la presencia de las mujeres en los cargos directivos es la relacionada con la *conciliación de las responsabilidades laborales y familiares*. Esta categoría incluye los siguientes aspectos:

- *Factores de sobrecarga de rol*: se pueden definir como los diferentes roles que la mujer debe compaginar y el aumento de las tareas realizadas.
- *Distribución de los tiempos*: aspecto relacionado con el rol social que mujeres y hombres desempeñan en la comunidad, cuyas raíces se encuentran en la división sexual del trabajo (Moragas, 2014). Las mujeres terminan acomodando “sus tiempos” a los “tiempos de los otros”, es decir, a resolver los problemas cotidianos y las necesidades de otros miembros de la familia (Gradaille & Merelas, 2011, citado por Moragas, 2014, p. 35).
- *Conflicto de rol*: un ejemplo de este conflicto de rol sería “el hecho de que las mujeres, en determinados momentos de su vida, experimentan sentimientos

contradictorios respecto cuáles son sus objetivos y tareas prioritarias (el cuidado de la familia o su desarrollo profesional)” (Molero *et al.*, 2009, p. 19).

La baja autoeficacia es otro factor para explicar la menor presencia de las mujeres en puestos de dirección. Se refiere al hecho de que las mujeres se sienten menos capacitadas para realizar tareas que tradicionalmente han dominado los hombres o desenvolverse en ámbitos tradicionalmente masculinos, de modo que es difícil que se acaben formando en este ámbito (Moragas, 2014).

Otro factor limitador para el acceso de las mujeres en los cargos directivos es la *menor preparación y falta de modelos de referencia*. Aquí es importante indicar que el porcentaje de mujeres que reciben una formación universitaria es actualmente muy grande (Subirats, 2012), pero si analizamos el tipo de estudios que hacen, observamos que las mujeres tienden a formarse en profesiones como la sanidad, la enseñanza o las humanidades, es decir, profesiones consideradas tradicionalmente femeninas, mientras que los hombres lo hacen en ciencias más aplicadas que son las que suelen llevar hacia los cargos de mayor prestigio y responsabilidad en la organización (Agut & Martín, 2007; Sarrió, Barberá, Ramos & Candela, 2002).

Otro factor son las *posibles diferencias en su estilo de liderazgo*, ya que tradicionalmente el estilo considerado ideal para dirigir un grupo se corresponde con el modelo tradicional masculino (Moragas, 2014).

Las *diferentes trayectorias profesionales y motivaciones* para acceder a la dirección también son una cuestión relevante en la comprensión de la presencia de las mujeres en cargos de responsabilidad (Moragas, 2014). Generalmente, las razones de que los acceden a los cargos tienen que ver con “el deseo de conseguir poder, prestigio social y reconocimiento en sus trayectorias profesionales”. En cambio, las mujeres acceden a los cargos directivos “con la intención de propiciar cambios en sus organizaciones” (Moragas, 2014, p. 39). Otra razón por lo cual la mujer generalmente se presenta a cargos de dirección es porque no hay ningún otro candidato (Díez, Terrón & Anguita, 2009).

Finalmente, *la falta de políticas de igualdad* es una otra cuestión a tener en cuenta, ya que es necesario que existan una serie de políticas y medidas que permitan suprimir la discriminación existente. A nivel español se han hecho avances importantes, ya que en 2004 se aprobó la Ley contra la violencia de género y en 2007 la Ley orgánica de

igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Sin embargo, “estos avances no han culminado con la representación equilibrada de mujeres y hombres en posiciones directivas sino que persiste la discriminación de género, lo que limita las oportunidades de promoción profesional de las mujeres” (Moragas, 2014, p. 40).

2.3.1.3 Los filtros en el acceso de las mujeres a los cargos directivos en el ámbito deportivo y factores facilitadores

En el ámbito deportivo cabe mencionar que la mayoría de estudios se han centrado en constatar la diferencia existente entre hombres y mujeres en estos cargos (Alfaro, 2012; Alfaro Vázquez, Gallardo & Ferro, 2012; Alfaro, Vázquez, Gallardo & Ferro, 2013; Henry & Robinson, 2010; Junyent, 2006; Roble & Escobar, 2007), o bien la trayectoria específica de las mujeres (Moragas, 2014; Pfister & Radtke, 2009).

Pfister y Radtke (2009) cuando preguntaron tanto a hombres como a mujeres sobre las barreras y obstáculos encontrados en el camino hacia el liderazgo, constataron que a pesar del hecho de que los hombres y las mujeres en los órganos ejecutivos tienen calificaciones similares, posiciones similares en su vida profesional, y un compromiso similar con el deporte, las mujeres no tienen las mismas posiciones y el mismo estatus que los hombres en las juntas directivas de las organizaciones deportivas.

Así, ninguno de los hombres encuestados manifestó tener algún problema por el hecho de ser hombre. Por el contrario, la experiencia de la mayoría de las mujeres entrevistadas (en posiciones directivas) muestra que han tenido barreras relacionadas el hecho de ser mujeres, han vivido luchas de poder, y han encontrado dificultades para combinar su trabajo voluntario y la vida familiar, así como han sentido la falta de aceptación como empleada joven.

Por otra parte, durante sus carreras, la mayoría de estas mujeres llegaron a la conclusión de que tendrían que adaptarse a las estructuras y cooperar con los hombres si querían tener éxito (Pfister & Radtke, 2009). Es decir, como indica Alfaro (2012), se les exige más para lograr los mismos niveles de reconocimiento que los hombres y también las mujeres deben asimilar conductas y competencias identificadas con los roles sociales masculinos para desenvolverse con éxito en estos cargos de dirección. Es decir, que las mujeres cuando acceden a cargos de decisión se tienen que acoplar a un modelo concreto de gestión y dirección que generalmente es masculino.

Pfister y Radtke (2009) también señalan que las barreras que impiden el acceso de las mujeres en las organizaciones deportivas no son solo barreras por el hecho de ser mujer, sino también que las subestructuras y subtextos que configuran la cultura de la organización, no se lo facilita. Así, se encuentran con la figura de un “líder ideal” que se caracteriza por un alto nivel socioeconómico, un largo compromiso con el deporte y los clubes deportivos, libre de responsabilidades familiares, un alto grado de confianza en sí mismo, y una “piel dura” en las disputas y conflictos. Unos rasgos que se alejan generalmente de las formas de socialización de las mujeres, y a las cuales no se les asocian estas características.

Además, en estos estudios hay que tener en cuenta que las personas que han participado estaban en posiciones de liderazgo. Esto significa que, posiblemente, no se han enfrentado a obstáculos insuperables. En su camino se han adaptado a las condiciones de los puestos de liderazgo. Además, hay que señalar que “barreras”, “conflictos”, “problemas” o “resistencia” son categorías subjetivas, que se experimentan e interpretan de manera diferente según el individuo y sus recursos (Pfister & Radtke, 2009).

Así pues, además de la perspectiva individual, es necesario también analizar la problemática de forma sistémica. Todos los aspectos señalados en los apartados anteriores, se presentan en el proceso de incorporación de las mujeres a los cargos directivos a modo de filtros, tal y como describe Puig (2007). Son filtros de tipo personal, del entorno cercano y finalmente, los filtros que tienen que ver con la organización.

En primer lugar, se encuentran los filtros a nivel personal, tales y como: *la falta de confianza en sí mismas, la falta de autoestima y de autovaloración, el exceso de sentimiento de responsabilidad y la falta de calificación para el desarrollo de las tareas públicas* (hablar en público, imponerse, etc.). Adriaanse (2009) le añade otro factor, lo cual es *la falta de formación*.

Ante este filtro también existen unos factores facilitadores ya que muchos estudios confirman que *la formación personal* - los estudios y la profesión- facilitan el acceso al cargo. Otro elemento facilitador es *el itinerario deportivo* (Alfaro, 2012; Pfister & Radtke, 2009; White & Henry, 2004), así como el hecho de encontrar motivos suficientes para ocupar estos cargos (Alfaro, 2012).

Respecto a la motivación, Moragas (2014), a través de entrevistar a mujeres presidentas de clubes deportivos en Cataluña, indica que existen motivaciones tanto de tipo extrínseco como intrínseco. La primera se refiere a beneficios que conseguirán de la acción, y tienen relación con la práctica de los hijos e hijas, el negocio o la propia práctica deportiva. En cambio, los motivos intrínsecos, hacen referencia al enriquecimiento personal, cubrir un vacío emocional en sus vidas (el club como refugio) y la satisfacción por el trabajo bien hecho y por los resultados.

El segundo filtro a superar son los que tienen que ver con el entorno cercano, es decir, los factores asociados al entorno familiar y social, los cuales son: *la maternidad, la dificultad de conciliar vida laboral y vida familiar, renuncia a su espacio privado por falta de tiempo* (Puig, 2007).

Respecto a esto, Adriaanse (2009) indica que las carreras de las mujeres a menudo se encuentran interrumpidas debido a la maternidad y esto puede dificultar su progresión hacia los cargos más elevados de la organización.

Por otra parte, y respecto al nivel del entorno cercano, Moragas (2014) confirma que el hecho de tener una estructura familiar organizada (estar liberadas de cargas, disponer de ayudas, etc.), se convierte también en un factor de gran relevancia para el desarrollo de las tareas directivas para las mujeres. Por lo cual dicha *estructura familiar organizada* es un factor facilitador para acceder a los cargos directivos.

Otros elementos facilitadores en este nivel son la *flexibilidad de horaria laboral y tener el apoyo y la comprensión familiar* (Alfaro, 2012; Gallego & Estebarranz, 2005; Pfister & Radtke, 2009).

Finalmente, en un tercer nivel de filtros, encontramos el que tiene que ver con la organización o con el contexto en el que se encuentra, en este caso es el sector deportivo. Nos encontramos con dos tipos de factores que corresponden en primer lugar a las características del mercado del trabajo y en segundo lugar a las organizaciones deportivas.

Los factores relacionados con las características del mercado de trabajo son: carencia de candidatas debido a la masculinización del conjunto de la organización, ambiente profesional poco solidario, falta de modelos de referencia, y la poca profesionalización de los puestos de decisión deportivos.

Respecto a las organizaciones deportivas, los factores a desatacar son: las características del mercado de trabajo deportivo, la cultura organizativa masculina dominante en estructuras pensadas por y para hombres y un clima masculinizado, la existencias de “redes trenzadas” con redes de comunicación y apoyo entre hombres, el modelo de gestión masculino, el menor acceso de las mujeres en las redes sociales, las barreras en el proceso electoral, la necesidad de adoptar maneras de hacer masculinas para desarrollarse con éxito, o unas estructuras horarias incompatibles (Puig, 2007; Alfaro, 2012).

En este nivel, los factores que promueven la presencia de mujeres en los cargos directivos de las organizaciones deportivas son: la situación crítica de la organización que lleva a las mujeres al “*precipicio de cristal*”, por una parte; y “*la imagen de modernidad*” que rodea las organizaciones que deciden incluir mujeres en sus juntas directivas, por otra (Alonso-Arbiol, Shaver & Yarnoz, 2009, citado por Moragas, 2014).

Respecto a las organizaciones, los factores facilitadores son, por una parte, el apoyo de las personas que forman parte de la estructura organizativa que presiden (deportistas, familias, etc.) y por otra su equipo de trabajo.

2.3.2 Las mujeres como entrenadoras

2.3.2.1 Factores que inciden en la presencia de mujeres entrenadoras

En el ámbito de entrenamiento, al igual que en el de gestión, los datos reflejan una situación en la que hay pocas entrenadoras. A pesar del aumento de la participación femenina en el deporte, el número de mujeres entrenadoras no ha aumentado significativamente. A modo de ejemplo, en el deporte interuniversitario canadiense, la participación de las atletas es casi igual a la participación de los atletas, pero el 80% de los entrenadores son hombres (Acosta & Carpenter, 2012; Reade, Rodgers & Norman, 2009). En un informe de Sports Coach UK muestra que de 1,1 millones de entrenadores que ejercen con regularidad, aproximadamente tres cuartas partes son hombres (Sports Coach UK, 2011). Por otra parte, la mayoría de las mujeres entrenadoras se encuentran en los niveles bajos de las competiciones (Lyle, Allison & Taylor, 1997).

Ya Hargreaves (1994) señalaba que el entrenamiento es el ámbito deportivo con el desequilibrio de género más significativo. Varios estudios en diferentes países han confirmado escasez de mujeres entrenadoras, especialmente a nivel de élite (Acosta & Carpenter, 2012; Sports Coach UK, 2007). Por otra parte, hay una ausencia casi total de

mujeres que entrenen a equipos masculinos, de modo que según datos de los EE.UU, solo del 2 a 3 % de los equipos masculinos tienen como entrenadora una mujer (Acosta & Carpenter, 2012). Cabe señalar, además, que cuando la dirección directiva va a cargo de una mujer, hay más posibilidades de que haya más mujeres entrenadoras.

Así podemos ver que en mundo del entrenamiento en varios deportes sigue siendo un dominio en el que la igualdad de género se ha reducido o estancado (Staurowsky, 1990; Thorngren, 1990).

Kilty (2006) señala cuatro categorías de obstáculos “externos” para las mujeres en posiciones de liderazgo y entrenamiento. En primer lugar, existe la creencia de que las mujeres entrenadoras son menos competentes en comparación con los hombres. En segundo lugar, y como señala Kanter (1977), se pone en acción el “principio de similitud”, o también denominado “reproducción homóloga”, que se produce cuando los entrenadores y administradores perpetúan las “normas aceptadas” sobre las características adecuadas para entrenar mediante la contratación de nuevos entrenadores que son similares a los antiguos. Otro obstáculo es la homofobia, que en este contexto se refiere a una actitud perjudicial hacia las mujeres que trabajan en un contexto predominantemente masculino ya que se considera que al ser más “parecidas a los hombres” tienen una alta probabilidad de ser lesbiana, y eso genera rechazo (Krane & Barber, 2005). Finalmente, la falta general de modelos de entrenadoras a imitar también dificulta la llegada de las mujeres a posiciones de entrenamiento.

Schlesinger y Weigelt-Schlesinger (2012) por su parte, de forma similar a los filtros existentes para el acceso a cargos directivos, señalan una variedad de factores y causas que ayudan a explicar la exclusión de las entrenadoras que se pueden organizar en diferentes niveles: social, organizativo y personal.

En primer lugar y a *nivel social*, las mujeres se enfrentan a una falta de aceptación como entrenadora en el “negocio” del mundo del entrenamiento. Son más o menos ignoradas por los medios de comunicación y difícilmente pueden sustentarse únicamente con los ingresos recibidos por su trabajo como entrenadora. Además, deben hacer frente a los prejuicios existentes en torno a las mujeres que ejercen profesiones consideradas masculinas. A *nivel organizativo*, las mujeres están excluidas de las posiciones de poder y los anuncios de trabajo están diseñados para atraer a los entrenadores hombres. Por otra parte, la experiencia de las entrenadoras a menudo se niega o es puesta en duda por parte de los funcionarios de los clubes y asociaciones. Finalmente, y a *nivel personal*, la

auto-exclusión, conflictos familiares y el desgaste son factores típicos que contribuyen a la escasa representación de las mujeres en el entrenamiento.

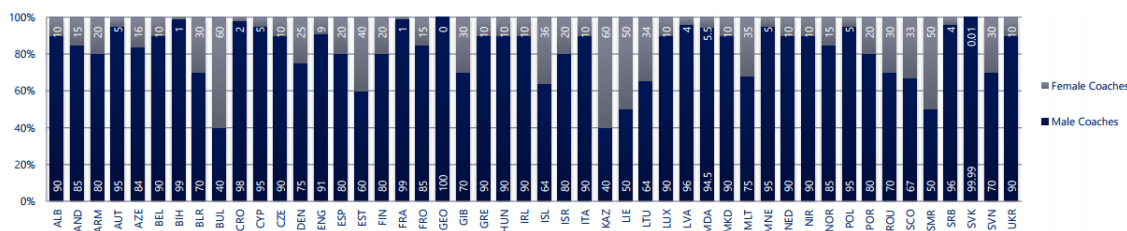
Por ello, Schlesinger y Weigelt-Schlesinger (2012) señalan que cuando las barreras formales ya no pueden explicar por qué las mujeres están claramente menos representadas en los cursos de formación, existen otros factores y procesos que funcionan en un nivel informal, como los estereotipos de género. Aunque dichos factores a menudo permanecen invisibles, son muy eficaces en alejar a las mujeres de la lucha por un puesto de entrenadora o para acceder a la educación como entrenadora.

De acuerdo con lo anterior y dentro del campo de los estudios de género, hay un amplio consenso en que los estereotipos de género todavía juegan un papel crucial a la hora de dificultar o impedir la carrera de las mujeres en numerosos ámbitos de la sociedad y uno de ellos es la participación de las mujeres en el ámbito profesional de la actividad física y el deporte. En esta línea, Serra (2016) advierte del descenso progresivo de la presencia de mujeres en los estudios vinculados a la actividad física y el deporte en Cataluña en los últimos veinte años.

2.3.2.2 La presencia de mujeres entrenadoras en el fútbol

Varios estudios revelaron consistentemente que la mayoría de las personas que trabajan en el ámbito de entrenamiento son hombres, ya que hay pocas mujeres que entran en el este ámbito y progresan en sus carreras (Fielding-Lloyd & Mean, 2008; LaVoi, 2009; Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, 2012). Según la UEFA (2015), las selecciones nacionales Sub-17, Sub-19 y senior hay un 80% de hombres como entrenadores. Así mismo, en la mayoría de las federaciones nacionales, el número de los hombres supera al número de las mujeres en el ámbito del entrenamiento. Sólo en dos federaciones (Bulgaria y Kazajstán) se observan más mujeres entrenadoras, y en Liechtenstein y San Marino hay una distribución equitativa del 50%. En España, el porcentaje de mujeres entrenadoras en las selecciones estatales es del 20% (ver Figura 1).

Figura 1. Porcentaje de entrenadores y entrenadoras en las Federaciones Nacionales de la UEFA



Fuente: UEFA (2015, p. 21)

En el estudio de Nicole M. LaVoi (2009) en EE.UU sobre la *Youth Soccer Association* (YSA), se analizó la presencia de mujeres entrenadoras en los puestos de poder de los equipos femeninos y masculinos de fútbol formación, es decir, el porcentaje de mujeres que actuaban como primera entrenadora, segunda entrenadora o delegada en las categorías inferiores. Los resultados indicaron que el 27,3% de cargos con poder en equipos de fútbol (femeninos y masculinos) son mujeres. En equipos femeninos, las mujeres ocuparon un tercio de los cargos (33,2%) y en los equipos masculinos, una quinta parte (20,2%) de todos los puestos de poder. También es importante indicar que las mujeres estaban en el 15,1% del total de equipos, de modo que representaban el 23,8% en los equipos femeninos y el 4,9% en los equipos masculinos. El porcentaje como primera entrenadora para los equipos masculinos es muy similar al porcentaje intercolegial ($\leq 2\%$), que se ha mantenido bajo y notablemente estable desde 1972 (Acosta & Carpenter, 2012) (ver Tabla 1).

Tabla 1. Porcentaje de mujeres en puestos de poder en los equipos de fútbol de formación

	Todos los equipos	Equipos femeninos	Equipos masculinos
Primera entrenadora	15.1%	23.8%	4.9%
Segunda entrenadora	18.9%	24.2%	12.4%
Delegada	44.8%	48.5%	40.4%
Total	27.3%	33.2%	20.2%

Fuente: elaboración propia a partir de LaVoi (2009)

A pesar de estos bajos porcentajes, la presencia de mujeres en el fútbol femenino a niveles altos puede considerarse una excepción si lo comparamos con otros deportes. En el fútbol hay más mujeres entrenadoras en los equipos nacionales de fútbol que en cualquier otro deporte de equipo. En este sentido, algunos ejemplos de entrenadoras nacionales actuales y anteriores son: Hope Powell (Reino Unido), Silvia Neid (Alemania), Pia Sundhage (Suecia, US), Martina Voss-Tecklenburg (Suiza) y Hesterine de Reus (Australia). Así es importante señalar que, si bien el porcentaje de entrenadoras es bajo, hay un número relativamente alto de mujeres entrenadoras de fútbol de alto nivel. Según los datos recogidos por la investigadora, el porcentaje de mujeres entrenadoras en diversas competiciones internacionales recientes son los siguientes: 32,7% en la Copa Mundial Femenina de la FIFA 2011; 29,1% en Canadá 2015; y 33,3% en los JJOO del Rio 2016.

Si bien la presencia de mujeres entrenadoras en la élite del fútbol femenino es superior a otros deportes, lo cierto es que las mujeres aún siguen infrarrepresentadas como

entrenadoras. Schlesinger y Weigelt-Schlesinger (2012) en su estudio sobre los estereotipos de género como barreras para la cualificación de las mujeres en la formación de entrenadores o entrenadoras de fútbol, revelan algunos de los hechos que caracterizan la posición de las mujeres en estos cursos, donde las mujeres siguen siendo una rareza y en frecuentes ocasiones aún deben enfrentarse a comentarios estereotipados y sexistas, principalmente de sus colegas masculinos.

Fielding-Lloyd y Mean (2008) indican que la negación de la opresión de las mujeres en el contexto del entrenamiento y la invocación de la menor capacidad de las mujeres sirven para defender y mantener la masculinidad hegemónica. El cambio cuantitativo, aunque llegue a tener éxito, por sí solo, no es la solución a la opresión de género, ya que si el discurso del poder sigue en manos de los hombres, serán estos los que re/producirán y seguirán definiendo los rasgos y los discursos que establecen lo que significa la figura del entrenador o entrenadora.

3 Metodología

Tal y como se ha señalado en la introducción, la pregunta que guía este estudio es: *¿Cómo se gestiona el fútbol femenino en los clubes deportivos de la ciudad de Barcelona?*. Se trata de una pregunta descriptiva, hecho que implica, según Heinemann (2008): “comprobar empíricamente si en el objeto de la investigación existe una variable o no, o qué valores en concreto posee la variable correspondiente” (p. 102). Por su parte, Hernández, Fernández y Baptista (2007) indican que los estudios de tipo descriptivo buscan especificar las propiedades, características y perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Estos estudios miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Por lo tanto, podemos indicar que los estudios descriptivos buscan fundamentalmente el conocimiento de un objeto de estudio, desde diversas dimensiones, a través de variables que permitan comprenderlo y conocerlo.

El objeto de estudio de esta investigación son los clubes que cuentan con fútbol femenino en la ciudad de Barcelona, y más concretamente, su forma de gestión. Se pretende, entonces, conocer cuáles son las variables que los definen (y cuáles no), así como las características de estas variables. En el primer apartado de este capítulo se describen las variables e indicadores que componen el objeto teórico de este trabajo.

Una vez establecido el objeto teórico del estudio, los métodos de investigación elegidos han sido la encuesta estandarizada cara a cara (entrevista demoscópica), que ha sido el principal instrumento de recogida de datos, y la entrevista semiestructurada con personas clave. Así, mientras que la encuesta estandarizada permite obtener datos representativos del conjunto de clubes que cuentan con fútbol femenino en Barcelona, la entrevista aporta datos para profundizar en la situación de estos clubes, recoger elementos no previstos inicialmente, y comprender mejor los elementos clave en relación a la gestión del fútbol femenino en la ciudad. Las características de los métodos de estudio aplicados se describen en el segundo apartado de este capítulo.

3.1 Diseño teórico del estudio

Para establecer las dimensiones, variables e indicadores del estudio, se ha utilizado como referencia los estudios de Matus (2015) sobre “La situación de los clubes deportivos chilenos”, el estudio de “La organización de los clubes deportivos en Galicia” de Gambau (2002) y muy especialmente el estudio de la Secretaria General de l’Esport (2010) “Els clubs esportius a Catalunya” desarrollado por la Generalitat de Catalunya en el año 2010, a través del Observatorio Catalán del Deporte, basado en los

estudios de Heinemann y Schubert (1994) sobre clubes alemanes. A partir de estos trabajos, se ha ajustado y modificado el objeto teórico de acuerdo con la especificidad del objeto de estudio de esta investigación, focalizado en el equipo o equipos femeninos de los clubes, tal y como se describe a continuación.

3.1.1 Dimensiones, variables e indicadores del estudio

Respecto a las variables, Ander-Egg (1995) indica que “una variable es una característica observable o un aspecto discernible en un objeto de estudio que puede adoptar diferentes valores o expresarse en varias categorías” (p. 101). Por otra parte Heinemann (2008) indica que son una propiedad o rasgos distintivos del objeto de investigación que, por lo menos, tienen dos valores antagónicos que se excluyen recíprocamente.

Para una misma variable puede haber múltiples indicadores, que según Heinemann (2008) “son hechos empíricamente comprobables de los que se puede presumir que remiten a la existencia de un hecho no directamente observable. Los indicadores son advertencias” (p. 82). De hecho, los indicadores son la forma que nos permiten acercarnos a la realidad para así obtener los datos necesarios para la investigación.

En este estudio y para llevar a cabo los objetivos planteados distinguimos varios tipos de variables que se corresponden a ocho dimensiones y en cada una de estas dimensiones, podemos identificar diferentes variables.

La primera dimensión que se aborda, es la denominada *fundación y antecedentes*, que se ha estructurado en cinco variables: nombre de la organización; año de fundación; adhesión a la federación; el proceso de creación del fútbol femenino; y la ubicación de la sede del club.

La segunda dimensión hace referencia a *la relación con otras organizaciones*. Las variables que componen esta dimensión son tres: relación(es) con administraciones públicas; relación(es) con entidades asociativas vinculadas al fútbol; y relación(es) con otras entidades con/sin ánimo de lucro.

La tercera dimensión se centra en *la estructura deportiva del club*, con cinco variables relacionadas: modalidades, actividades y servicios que ofrece el club; escuela de iniciación deportiva; infraestructura del club; equipamiento del fútbol femenino; y características de los entrenos del fútbol femenino.

La cuarta dimensión hace referencia a *la estructura de las personas vinculadas al club*, con cinco variables: deportistas; el perfil del entrenador/a en el club; el perfil del entrenador/a del equipo o equipos femeninos; otros profesionales/figuras técnicas; y personas responsables/administrativos del fútbol femenino.

La quinta dimensión se centra exclusivamente en *los recursos económicos*, donde se incluyen dos variables: los recursos económicos del club, y los recursos económicos del fútbol femenino.

La sexta dimensión hace referencia *los procesos en la toma de decisiones*, y las variables que componen esta dimensión son tres: las características de las personas que componen la Junta Directiva; las características de las reuniones, asambleas y comisiones del club; y la consideración del fútbol femenino en las reuniones de la Junta Directiva.

La séptima dimensión se centra precisamente en *la situación del fútbol femenino en el club* y las variables utilizadas para concretar esta dimensión son cinco: evolución del fútbol femenino; cualificación de las jugadoras; nivel de la práctica del fútbol femenino; movilidad de la plantilla en la última temporada; y características de las personas aficionadas.

Finalmente, para tener una visión global de los clubes deportivos y la situación del fútbol femenino se plantea una octava dimensión que se centra en *los desafíos de la organización*, y que se ha estructurado en tres variables: valoración del funcionamiento del fútbol femenino; experiencias en el desarrollo del fútbol femenino; y propuestas.

A continuación en la Tabla 2 se presentan y explican los indicadores que se han establecido para cada una de las variables a estudiar en cada dimensión.

Tabla 2. Objeto teórico del estudio

Dimensiones	Variables	Indicadores
1. Fundación y antecedentes	1.1 Datos identificativos	1.1.1 Nombre de la organización
		1.1.2. Sede del club
	1.2 Año de fundación	1.2.1 Año de fundación del club
		1.2.2 Año de formar el equipo femenino
		1.2.3 Intervalo entre la creación del club y la creación del femenino
	1.3 Adhesión a la FCF	1.3.1 Año de adhesión del club a la FCF
		1.3.2 Año de adhesión del equipo femenino a la FCF
		1.3.3 Intervalo entre el año de crear el femenino y el año de adhesión a la FCF
	1.4 Proceso de la creación del fútbol femenino	1.4.1 Iniciativa de la formación del equipo
		1.4.2. Motivos que impulsaron la creación
2. Relación con otras organizaciones	2.1 Relación(es) con administraciones públicas (CSD, CCE, Ayuntamiento)	2.1.1 Existencia de relación con la organización
		2.1.2 Valoración de la relación
		2.1.3 El motivo de la relación
	2.2 Relación(es) con entidades asociativas vinculadas al fútbol (FCF, AC, FCFS)	2.2.1 Existencia de relación con la organización
		2.2.2 Valoración de la relación
		2.2.3 El motivo de la relación
	2.3 Relación(es) con otras entidades con/sin ánimo de lucro (centros de enseñanza, empresas, asociaciones culturales)	2.3.1 Existencia de relación con la organización
		2.3.2 Valoración de la relación
		2.3.3 El motivo de la relación
3. Estructura deportiva del club	3.1 Modalidades, actividades y servicios que ofrece el club	3.1.1 Fútbol 11, fútbol 7 y fútbol sala
		3.1.2 N° de equipos de fútbol en cada modalidad
		3.1.3 N° de categorías
		3.1.4 Actividades de promoción y captación
	3.2 Escuela de iniciación deportiva	3.2.1 Existe o no una escuela de iniciación
		3.2.2 Número de chicas y chicos en la escuela
	3.3 Infraestructura del club	3.3.1 Tipo de instalación
		3.3.2 Titularidad
		3.3.3 Valoración
		3.3.4 Disponibilidad de otros espacios
	3.4 Equipamiento del fútbol femenino	3.4.1 Instalaciones deportivas para el entreno
		3.4.2 Instalaciones deportivas para el partido
		3.4.3 Disponibilidad de otros espacios
		3.4.4 Material
	3.5 Características de los entrenos del fútbol femenino	3.5.1 N° de entrenos a la semana/duración
3.5.2 Horario de entrenamiento y partidos		
3.5.3 Existe o no una planificación y programación		

Dimensiones	VARIABLES	Indicadores
4. Estructura de las personas vinculadas al club	4.1 Deportistas	4.1.1 N° de jugadores
		4.1.2 N° de jugadoras
		4.1.3 Condiciones económicas
	4.2 El perfil del entrenador/a en el club	4.2.1 N° de entrenadores/as del fútbol femenino
		4.2.2 N° de entrenadores/as del fútbol masculino
	4.3 El perfil del entrenador/a de los equipos femeninos	4.3.1 Titulación del entrenador/a
		4.3.2 Asistencia a cursos de formación
		4.3.3 Años de experiencia como entrenador/a y años de experiencia con equipos femeninos
		4.3.4 Estabilidad del entrenador/a con el club
		4.3.5 Condiciones económicas de los entrenadores/as
		4.3.6 Motivos para trabajar con equipos de fútbol femenino
	4.4 Otras figuras técnicas	4.4.1 Número de colaboradores/as con el equipo
		4.4.2 Funciones
	4.5 Personas responsables del fútbol femenino	4.5.1 Número
4.5.2 Condiciones		
5. Recursos económicos	5.1 Recursos económicos del club	5.1.1 Presupuesto total del club
		5.1.2 Cuotas de incorporación y mensuales
		5.1.3 Fuentes de financiación
		5.1.4 Distribución de ingresos
		5.1.5 Distribución de gastos
	5.2 Recursos económicos del fútbol femenino	5.2.1 Presupuesto total del fútbol femenino
		5.2.2 Cuotas de incorporación y mensuales
		5.2.3 Fuentes de financiación
		5.2.4 Distribución de ingresos
		5.2.5 Distribución de gastos
6. Procesos en la toma de decisiones	6.1 Características de las personas en la Junta Directiva	6.1.1 Número de personas en la JD
		6.1.2 N° de hombres y mujeres en la JD
		6.1.3 Edad
		6.1.4 Titulación académica máxima
	6.2 Reuniones, asambleas y comisiones	6.2.1 Existencia o no
		6.2.2 Frecuencia
		6.2.3 Horario
		6.2.4 Asistentes
	6.3 Las reuniones de la Junta Directiva y el fútbol femenino	6.3.1 Tiempo asignado para hablar sobre el equipo femenino en el club
		6.3.2 Cuando (al principio, al final, no hablan)

Dimensiones	Variables	Indicadores
7. Situación del fútbol femenino	7.1 Evolución del fútbol femenino	7.1.1 Evolución del nº de equipos femeninos
		7.1.2 Evolución del nº de jugadoras de fútbol
	7.2 Nivel deportivo de las jugadoras	7.2.1 N° de jugadoras en la selección catalana
		7.2.2 N° de jugadoras en la selección española
	7.3 Nivel deportivo del equipo femenino	7.3.1 La participación en las competiciones internacionales
		7.3.2 Ascenso y descenso de la competición en los últimos años
	7.4 Movilidad de la plantilla	7.4.1 N° de jugadoras que se han ido del club
		7.4.2 N° de jugadoras que llegan
		7.4.3 Los motivos de venir o dejar el equipo
	7.5 Características de las personas aficionadas	7.5.1 N° de aficionados/as
7.5.2 Perfil de las personas aficionadas		
8. Los desafíos de la organización	8.1 Valoración del funcionamiento del fútbol femenino	8.1.1 La situación del fútbol femenino en Cataluña y a nivel internacional
		8.1.2 Situación del fútbol femenino en relación con el resto del club
	8.2 Experiencias en el desarrollo del fútbol femenino	8.2.1 Inicios
		8.2.2 Homofobia
		8.2.3 Situación en los medios de comunicación
		8.2.4 Obtención de recursos económicos
		8.2.5 Captar y mantener jugadoras
	8.3 Propuestas	8.3.1 En relación con el club
		8.3.2 En relación con los medios de comunicación
		8.3.3 En relación con otras entidades

3.1.2 La definición de las variables e indicadores

A continuación se definen cada una de las variables e indicadores del estudio.

DIMENSIÓN 1: Fundación y antecedentes

Variable 1.1: Datos identificativos

Esta variable nos proporciona información relativa al nombre completo del club y a la ubicación geográfica en la ciudad.

Variable 1.2: Año de fundación

En esta variable se incluyen tres indicadores: el primer indicador nos proporciona información relativa al año de fundación del club (la edad del club); el segundo indicador nos proporciona información sobre el año de formación del equipo femenino; y el tercer indicador, a partir de los dos anteriores, establece el intervalo entre la creación del club y la creación del equipo femenino.

Variable 1.3: Adhesión a la federación

Considerando que en algunas ocasiones el año de fundación del club no coincide con el año de adhesión a la Federación Catalana de Fútbol, en esta variable se incluyen tres indicadores: el primer indicador nos proporciona información relativa al momento de adhesión del club a la Federación Catalana de Fútbol (hay clubes que forman parte de más de una federación); el segundo indicador se refiere al año de adhesión del fútbol femenino a la Federación Catalana de Fútbol (hay clubes que empezaron a tener fútbol femenino pero no de forma federada); y el tercer indicador, a partir de los dos anteriores, hace referencia al intervalo entre el año de crear el equipo femenino y el año de adhesión a la FCF.

Variable 1.4: Proceso de la creación del fútbol femenino

Esta variable hace referencia a quién impulsó la formación del primer equipo femenino y los motivos que lo llevaron a ello.

DIMENSIÓN 2: Relación con otras organizaciones

Los clubes deportivos interactúan con otras organizaciones e instituciones, deportivas o no, tanto públicas como privadas. Esta variable está centrada en las relaciones que tiene el club con estas organizaciones, ya que es un punto importante para entender la realidad de los clubes. Dichas organizaciones son administraciones públicas (CSD,

CCE, Ayuntamiento), entidades asociativas vinculadas al fútbol (FCF, AC, FCFS) y otras entidades con/sin ánimo de lucro (centros de enseñanza, empresas, asociaciones culturales). Aquí es importante indicar que cada tipo de organización tiene una cultura organizativa diferente y con una carga cultural de género distinta, de modo que puede esta variable puede ser especialmente relevante para el objeto de estudio de esta investigación. Así pues, se han establecido tres variables, según el tipo de titularidad y la vinculación con el fútbol.

Variable 2.1: Relación(es) con administraciones públicas (CSD, CCE, Ayuntamiento)

Se tienen en consideración tres indicadores: la presencia de relaciones, o no, recogiendo si esa relación es relativa a los equipos femeninos, masculinos, o a ambos; la valoración de la relación que se establece; y el motivo de la relación.

Variable 2.2: Relación(es) con entidades asociativas vinculadas al fútbol (FCF, AC, FCFS)

Idem anterior pero para este tipo de organizaciones.

Variable 2.3: Relación(es) con otras entidades con/sin ánimo de lucro (centros de enseñanza, empresas, asociaciones culturales)

Idem anterior pero para este tipo de organizaciones.

DIMENSIÓN 3: Estructura deportiva del club

Variable 3.1: Modalidades, actividades y servicios que ofrece el club

En esta variable se incluyen cuatro indicadores: el primer indicador nos proporciona información sobre todas las modalidades que tiene el club (fútbol once, fútbol sala, fútbol siete), de este modo nos podemos definir si es un club de fútbol sala o de fútbol once, o si tiene fútbol sala y fútbol once a la vez; el segundo indicador se centra en el número de equipos respecto a cada modalidad, así como el número de equipos (federados, no federados, escolares) respecto a cada modalidad; el tercer indicador nos proporciona informaciones sobre la categoría deportiva donde juega cada equipo; y finalmente, el cuarto indicador hace referencia a actividades de promoción y captación que ofrece el club para fútbol femenino en particular.

Variable 3.2: Escuela de iniciación deportiva

En esta variable se incluyen dos indicadores: el primero nos proporciona información relativa la existencia o no de una escuela de iniciación deportiva en el club y el segundo hace referencia a cuantos niños y niñas hay en esa escuela.

Variable 3.3: Infraestructura del club

En esta variable se incluyen cuatro indicadores. El primer indicador nos proporciona informaciones relativas al tipo de instalaciones deportivas que tiene el club: terrenos de juego, polideportivos, y/o gimnasios. El segundo indicador hace referencia a la titularidad de cada una de estas instalaciones y el tercero hace referencia a la valoración de las mismas. Finalmente, el cuarto indicador nos proporciona información sobre la disponibilidad o no de otros espacios deportivos como piscina u otros espacios de práctica acondicionados para la actividad deportiva.

Variable 3.4: Equipamiento del fútbol femenino

En esta variable se incluyen cuatro indicadores. El primer indicador nos proporciona información relativa a las instalaciones deportivas que tiene el club son utilizadas por el equipo femenino, en los entrenos, mientras que el segundo indicador nos proporciona la misma información pero en este caso relativa a las instalaciones para los partidos (en este caso, el campo de fútbol, pisa cubierta o descubierta de fútbol sala y los vestuarios y duchas). El tercer indicador hace referencia a la disponibilidad o no de otros espacios de práctica. Y finalmente, el cuarto indicador hace referencia a las características del material disponible para el entrenamiento y la equipación que usa el equipo femenino (uniforme y equipamiento de juego, para los entrenamientos, y/o viajes, etc.).

Variable 3.5: Características de los entrenos del fútbol femenino

En esta variable se incluyen tres indicadores. El primer indicador recoge información respecto a los entrenos de los equipos femeninos, como el número de entrenos a la semana, y su duración. El segundo indicador nos proporciona información sobre el horario de los entrenos y los partidos, considerando especialmente su adecuación a la disponibilidad de las jugadoras y la idoneidad para el rendimiento deportivo. El tercer indicador nos proporciona información sobre la existencia de una planificación y programación de los entrenos.

DIMENSIÓN 4: Estructura de las personas vinculadas al club

Variable 4.1: Deportistas

En esta variable se incluyen tres indicadores. El primer indicador hace referencia al número de jugadores varones (federados, no federados, escolares) respecto a cada modalidad, mientras que el segundo indicador recoge la misma información respecto a las jugadoras. El tercer indicador se refiere a las condiciones económicas de los y las jugadoras en el club.

Variable 4.2: El perfil del entrenador/a en el club

En esta variable se incluyen dos indicadores: el primer indicador nos proporciona información relativa al número de entrenadores y entrenadoras de los equipos femeninos y el segundo indicador recoge las mismas informaciones pero respecto a los equipos de fútbol masculino en el club.

Variable 4.3: El perfil del entrenador/a de los equipos femeninos

En esta variable se incluyen seis indicadores. El primer indicador recoge datos sobre la formación del entrenador o entrenadora: titulación académica, titulación deportiva, y profesión. El segundo indicador recoge la asistencia a cursos de formación y congresos. El tercer indicador se centra sobre la experiencia de las entrenadoras y entrenadores: tanto los años de experiencia como entrenador/a de fútbol en general, como sus años de experiencia con equipos femeninos. El cuarto indicador recoge información acerca de la estabilidad del entrenador o entrenadora en el club y sobre todo en los equipos femeninos. El quinto indicador nos proporciona información sobre los sueldos de los y/o las entrenadoras. Finalmente, el sexto indicador se centra en los motivos de los y/o las entrenadoras para trabajar con equipos femeninos de fútbol.

Variable 4.4: Otras figuras técnicas

En esta variable se incluyen dos indicadores: el primer indicador recoge informaciones relativas a los colaboradores y colaboradoras con el equipo femenino y el segundo indicador se centra en las características de dichas personas (titulación académica, titulación deportiva, profesión) y las funciones que llevan a cabo.

Variable 4.5: Personas responsables del fútbol femenino

En esta variable se incluyen dos indicadores: el primer indicador nos proporciona información relativa a las personas responsables del equipo femenino, es decir, todas

aquellas personas que realizan tareas administrativas y de coordinación vinculadas a los equipos femeninos; y el segundo y el tercer indicador se centran en las características y el conocimiento de dichas personas.

DIMENSIÓN 5: Recursos económicos

Variable 5.1: Recursos económicos del club

En esta variable se incluyen cinco indicadores. El primer indicador recoge información relativa al presupuesto total del club. El segundo indicador nos proporciona información sobre las cuotas de incorporación y las cuotas mensuales, si es el caso, en concepto de jugador/a de fútbol. El tercer indicador se refiere a cuáles son las fuentes de financiación, es decir, el origen de los ingresos que permiten el funcionamiento del club, y el cuarto indicador concreta qué cantidad aporta cada fuente de financiación. Finalmente, el quinto indicador, hace referencia a la distribución de los gastos: recursos humanos remunerados, desplazamientos, arbitrajes, alquileres, etc.

Variable 5.2: Recursos económicos del fútbol femenino

En esta variable se incluyen los mismos indicadores de la variable anterior concentrando en los equipos femeninos en el club.

DIMENSIÓN 6: Procesos en la toma de decisiones

Variable 6.1: Características de las personas en la Junta Directiva

En esta variable se incluyen cuatro indicadores. El primer indicador recoge el número de personas que componen la Junta Directiva, es decir, las personas que de forma voluntaria componen el órgano de gobierno del club y son las responsables de definir las líneas de toma de decisión. El segundo indicador se refiere al número de hombres y mujeres en la Junta Directiva y el cargo que tienen. El tercer y el cuarto indicador recogen la edad y la titulación académica máxima que tienen las personas que están en la Junta Directiva.

Variable 6.2: Reuniones, asambleas y comisiones

Los indicadores de esta variable nos proporcionan información sobre si se realizan reuniones, asambleas o comisiones en la dinámica de funcionamiento del club; la frecuencia de las reuniones; el horario en que se hacen; y cuantas personas asisten normalmente a dichas reuniones.

Variable 6.3: Las reuniones de la Junta Directiva y el fútbol femenino

En esta variable se centra en la forma en que se aborda el fútbol femenino en las reuniones de la Junta Directiva del club, recogiendo datos sobre el tiempo asignado para cuestiones del femenino y el momento en que se abordan (al principio, al final, o no queda tiempo).

DIMENSIÓN 7: Situación del fútbol femenino

Variable 7.1: Evolución del fútbol femenino

En esta variable se incluyen dos indicadores: el primer indicador recoge información sobre el número de equipos femeninos existentes en el club a lo largo de los últimos años y el segundo indicador recoge datos relativos al número de jugadoras en el club en las últimas temporadas.

Variable 7.2: Nivel deportivo de las jugadoras

En esta variable se incluyen dos indicadores: el primer indicador nos proporciona información respecto al número de jugadoras en la selección catalana de fútbol; y el segundo indicador es sobre el número de jugadoras seleccionadas para jugar con la selección española.

Variable 7.3: Nivel deportivo del equipo femenino

En esta variable se incluyen dos indicadores: el primero hace referencia a la participación en las competiciones internacionales; y el segundo al ascenso y descenso de nivel de competición en los últimos años.

Variable 7.4: Movilidad de la plantilla

En esta variable se incluyen tres indicadores. El primer y el segundo indicador recogen datos sobre la movilidad de las jugadoras: cuántas jugadoras se han ido del club y cuántas han llegado, de modo que es posible recoger la fidelidad así como el nivel de renovación del equipo. El tercer indicador nos proporciona información referida a los motivos de dejar un equipo e ir a otro (deportivo, personal, económico, etc.)

Variable 7.5: Características de las personas aficionadas

En esta variable se incluyen dos indicadores: el primer indicador recoge información sobre el número asistentes en los partidos de fútbol (tanto femenino como masculino); y

el segundo indicador recoge sus características (familiares u amistades de las jugadoras; personas asociadas del club; o jugadores/as de otros equipos del club o de otro club, etc.).

DIMENSIÓN 8: Los desafíos de la organización

Variable 8.1: Valoración del funcionamiento del fútbol femenino

En esta variable se incluyen dos indicadores: el primer indicador se centra en cómo se valora el funcionamiento del fútbol femenino a nivel catalán e internacional, es decir, el nivel de satisfacción hacia los aspectos organizativos relacionados con el fútbol femenino destacando especialmente sus puntos fuertes y sus puntos débiles. El segundo indicador recoge datos sobre la valoración de la dinámica de funcionamiento del fútbol femenino dentro del club respecto al resto de actividades que desarrolla la entidad.

Variable 8.2: Experiencias en el desarrollo del fútbol femenino

Esta variable incluye cinco indicadores que recogen la visión y perspectiva de las personas informantes a partir de su experiencia en el fútbol femenino. El primer indicador se centra en cómo son los inicios de los equipos femeninos. El segundo indicador hace referencia a la homofobia y los estereotipos y prejuicios que rodean el deporte femenino en general y el fútbol en particular. El tercer indicador recoge información relativa al papel de los medios de comunicación. El cuarto indicador recoge datos relacionados con las estrategias utilizadas para la obtención de recursos económicos y finalmente, el quinto indicador recoge los procesos de captar y mantener las jugadoras.

Variable 8.3: Propuestas

Esta variable recoge información relativa a las propuestas de mejora en tres ámbitos: en el club, en relación a los medios de comunicación, y en las relaciones con otras entidades.

3.2 Métodos de estudio

Heinemann (2008) propone 5 criterios para seleccionar el método para la recopilación de datos:

- Tipo de comunicación entre quién investiga y el objeto de investigación: escrita, verbal o no verbal.

- Grado de formalización de la situación de medición: artificial o habitual.
- Grado de estandarización del instrumento de recopilación: si el instrumento contiene indicadores concretas sobre las informaciones que quiere obtener.
- Tipo de instrumento de medición: si los datos se recopilan mediante la percepción visual o acústica directa del objeto de la investigación o mediante un aparato técnico de medición.
- Tipo de selección e interpretación de la información: quién, en qué momento y de qué forma. (p. 102).

Considerando estos aspectos, el objeto teórico establecido, así como la revisión del estado de la cuestión, se han elegido dos métodos de investigación que se complementan entre sí: la encuesta estandarizada cara a cara (entrevista demoscópica), que ha sido el principal método de recogida de datos, y la entrevista semiestructurada con personas clave. A continuación se describen cada uno de estos métodos y como se han aplicado en esta investigación.

3.2.1 La encuesta estandarizada cara a cara

3.2.1.1 Características de la encuesta estandarizada cara a cara

La encuesta estandarizada cara a cara es de tipo verbal, donde quién entrevista presenta las preguntas junto con las posibles respuestas, anota las respuestas en el cuestionario, y también las recoge en una grabadora para registrar las respuestas obtenidas en las preguntas abiertas, como en este estudio. Considerando esto, Heinemann (2008) señala que:

En una encuesta cara cara estandarizada (entrevista demoscópica): 1) se formulan literalmente la distintas preguntas del cuestionario, indicando en algunos casos la respuesta o la categoría de respuestas y 2) se efectúa la construcción del cuestionario, es decir, el orden en que han de plantearse las preguntas está fijado de antemano. El entrevistador lee las preguntas sin más comentario o aclaración y anota las respuestas en el cuestionario. (p. 122).

De acuerdo con Quivy y Campenhoudt (2006, p. 181), la forma de la aplicación del cuestionario es de tipo “administración indirecta”, que es cuando se completa a partir de respuestas que sugiere quién contesta. Se le nombra de “administración directa” cuando el encuestado o encuestada lo llena él mismo.

Este método presenta una serie de ventajas e inconvenientes que se describen en la Tabla 3. Tabla 3. Ventajas e inconvenientes de la entrevista demoscópica

Tabla 3. Ventajas e inconvenientes de la entrevista demoscópica

Ventajas de la entrevista demoscópica	Inconvenientes de la entrevista demoscópica
Permite comparar con mucha exactitud los cuestionarios recogidos	Escasa flexibilidad respecto a la adaptación de las condiciones de los encuestas
Realizar un gran número de encuestas en condiciones similares y controlables	Presupone un amplio conocimiento por parte del encuestado
Los resultados son de fácil cuantificación y por tanto analizables mediante procedimientos estadísticos.	Se realiza en una situación sumamente artificial
Hacer posible a una clara separación entre el investigador y el entrevistador	Los costes de personal y económicos son muy altos
Puede repetirse de forma estandarizada muchas veces	

Fuente: Elaboración propia, respecto a propuesta de Heinemann (2008, p. 122)

Para contrarrestar los puntos débiles del cuestionario, en esta investigación se incorpora la entrevista semiestructurada como técnica de investigación complementaria, tal y como se describe posteriormente.

3.2.1.2 El instrumento de recogida de datos: el cuestionario

Tal y como señalan Gutiérrez-Dávila & Oña Sicilia (2005), “el cuestionario se trata de un instrumento que se utiliza para la obtención de datos, formado por un conjunto de preguntas que componen un cuerpo estructurado y a partir del cual podemos conseguir los objetivos de la medida” (p. 124). Los mismos autores señalan que “el cuestionario es el instrumento que se utiliza para llevar a cabo una encuesta” (p. 184).

Según Del Rincón (1995) “el cuestionario consiste en una serie de preguntas o ítems acerca de un determinado problema o cuestión sobre el que se desea investigar y cuyas repuestas han de contestarse por escrito”. (p. 207).

Tal y como describe García Córdova (2002):

El cuestionario es un sistema de preguntas racionales, ordenadas en forma coherente, tanto desde el punto de vista lógico como psicológico, expresadas en un lenguaje sencillo y comprensible, que generalmente responde por escrito la persona interrogada, sin que sea necesaria la intervención de un encuestador. (p. 29).

Respeto a lo anterior, Heinemann (2008) indica que:

La elaboración de un cuestionario –tanto la formación de cada una de las preguntas como su estructuración– debe realizarse con un lenguaje adecuado; la elaboración de las preguntas debe ser variada, utilizando todas las posibilidades de elaboración de las que se pone para conseguir una entrevista variada; finalmente hay que tener en cuenta también el trabajo del entrevistador, es decir, el cuestionario debe ser claro y fácil de ver, contener las indicaciones precisas y disponer de espacio suficiente para las anotaciones. (p.126).

Según Heinemann (2008) se debe tener en cuenta unas reglas generales a la hora de formular las preguntas: deben estar formuladas de forma sencilla; deben ser válidas; planteadas de tal forma que los entrevistados o entrevistadas las entienden de la misma manera; no deben ser banales, pero tampoco complicadas; formuladas de forma unívoca; cada pregunta deben referirse a un solo hecho; no deben contener presuposiciones; no deben superar a las personas entrevistadas; deben adecuarse a la percepción, el conocimiento y el horizonte de previsión del entrevistado; que no sean sugerentes, propiciando una determinada respuesta; y no deben contener valoraciones.

Por otra parte, el orden de las preguntas es un factor importante a tener en cuenta a la hora de elaborar un cuestionario. En este estudio, las preguntas fueron agrupadas en siete bloques, en el orden que se muestra en la Tabla 4. En esta tabla podemos ver cada una de las variables estudiadas junto con la pregunta correspondiente.

Tabla 4. Organización de las preguntas del cuestionario

Orden de las temáticas	Preguntas
Fundación y antecedentes del club	P1-P7
Entorno y relación del club con otras instituciones	P8-P10
Aspectos técnicos y nivel de competición	P11-P20
Equipo técnico	P21-P28
Recursos económicos	P29-P34
Estructura de las personas vinculadas del club y modelos de gestión	P35-P40
Los desafíos del club	P41-P43

Se empieza la primera parte con las preguntas más fáciles y generales, para captar la atención de la persona entrevistada. Las preguntas sencillas, básicas, tratan sobre datos como: el nombre del club, año de fundación, dirección postal, y las modalidades y categorías que tiene el club. Respecto al inicio, Heniemann (2008) indica que: “la primera pregunta debe cumplir la finalidad de “romper el hielo”. Debe ser fácil de responder y no referirse a nada personal, no tiene por qué servir necesariamente para obtener datos” (p. 124).

Una vez iniciado el cuestionario, después, las preguntas más reflexivas, relacionadas con las relaciones que tiene el club con otras organizaciones, el funcionamiento del club y la situación y el nivel del fútbol femenino en el club, preguntando sobre los aspectos técnicos del club y el nivel de las competición, las personas que trabajan en el club en general y con la categoría femenina en particular. Y después, las preguntas más relacionadas con los recursos económicos del club, presupuesto, gastos e ingresos y los modelos de gestión del club, teniendo en cuenta el proceso de toma de decisiones.

Las preguntas que pueden generar reticencia en las repuestas, como por ejemplo el tema de los recursos económicos, están en la mitad del cuestionario, cuando ya se ha creado un clima de confianza entre la encuestadora y la persona entrevistada.

Al final del cuestionario, después del proceso de reflexión y repaso de los elementos más relevantes del club y de los equipos femeninos, se llega a las preguntas centradas básicamente en las valoraciones del funcionamiento del fútbol femenino y los desafíos del club. Finalmente, para cerrar, se deja un espacio por si la persona entrevistada quiere añadir algún comentario o información que le parezca de interés en relación al tema.

La mayoría de las preguntas del cuestionario son cerradas, con respuestas codificadas, aunque existen preguntas abiertas, sin opciones de codificación, con el fin de tener informaciones relativas a: recursos económicos, n° de jugadores/as, entrenadores/as, o como fue la creación del primer equipo femenino.

Por otra parte, la primera página del cuestionario recoge las informaciones que permitirán su identificación y los elementos prácticos: el código del cuestionario, la fecha de aplicación, la modalidad del club, a quién se realizó y la duración.

Una vez está hecha la entrevista, se transcriben las respuestas de las preguntas abiertas, y también se anotan los elementos observados durante la entrevista, como el lugar y

momento que se realizó y qué implicó, el grado de disponibilidad de la persona entrevistada, y las interpretaciones más relevantes con el tema que se hayan desprendido en el momento de la encuesta.

3.2.2 La entrevista semiestructurada

3.2.2.1 Características de la entrevista semiestructurada

Heinemann (2008) indica que

La entrevista cualitativa es una entrevista individual, cara a cara, no estandarizada. Las preguntas, las indicaciones para las respuestas y el orden de las cuestiones no se encuentran fijados en un cuestionario; más bien se van desarrollando en base a un guión previo de forma flexible durante la conversación, dependiendo de las respuestas obtenidas, de la disposición para facilitar información y de la competencia cultural de las personas entrevistadas. (p. 137).

En este caso, quién entrevista entabla una conversación con quien se quiere entrevistar en base a un guión y recoge las respuestas, que son orales, mediante una grabadora (si se obtiene el permiso).

Las entrevistas cualitativas o semiestructuradas se utilizan cuando se busca información sobre vivencias subjetivas, procesos y sucesos biográficos, y también cuando se desea obtener una visión más abierta de un conocimiento especializado diferente del que se pueda obtener mediante encuestas estandarizadas (Heinemann, 2008). El mismo autor indica que las dichas entrevistas suelen usarse principalmente en la fase exploratoria del proceso de la investigación, si bien, también pueden emplearse una vez realizada la encuesta cara a cara, con la intención de obtener una visión global y en profundidad sobre el objeto del estudio, así como para abordar aquellos aspectos relevantes que no se hubieran tenido en cuenta en el cuestionario.

Heinemann (2008) indica que la realización de las entrevistas requiere una serie de pasos a realizar de forma paralela al proceso de selección de las personas entrevistadas (que se describe más adelante). Los pasos a realizar son:

1. Elaboración de una guía de la conversación teniendo en cuenta los distintos temas y cuestiones que deben tratarse a lo largo de la entrevista, sin olvidar los aspectos más importantes para el tema de estudio.

2. Selección de la forma de entrevista, en este caso distinguimos tres tipos de entrevista: la entrevista focalizada, la entrevista narrativa y la entrevista con personas expertas. En la entrevista *focalizada* se plantea al inicio de la conversación un estímulo inicial (un video, una foto, una historia, etc.). En cambio, la entrevista *narrativa* requiere menos estructuración previa que la focalizada y se centra sobre todo en la narración libre. Y la *entrevista con personas expertas* no se centran tanto en narraciones de hechos experimentados como en tratar de obtener información fundada, averiguar experiencias especiales y actitudes.

3. Determinación del marco temporal, es decir, la duración de la entrevista, y eso depende del tipo de entrevista que se realice, ya que en las entrevistas narrativas son las más largas.

4. Quien entrevista debe poseer una competencia profesional específica, es decir, poder abordar temas sutiles y crear una atmósfera abierta de conversación sin influir en las reacciones de las personas entrevistadas.

5. Realización técnica: debe grabarse la entrevista y su interpretación requiere la repetición literal del texto.

6. Transcribir la entrevista y la interpretación de los datos.

Como cualquier método de investigación, las entrevistas cualitativas tienen sus puntos débiles y sus puntos fuertes. Según Heinemann (2008) las ventajas de las entrevistas son:

- La posibilidad de plantear preguntas y ordenarlas de forma flexible según el transcurso de la conversación.
- Las preguntas de la entrevista facilitan profundizar en los aspectos relevantes para cada entrevistado en lo que se refiere a sus opiniones, sus experiencias, su bibliografía, su competencia y sus vivencias.
- La situación de la entrevista no es artificial, es decir, que no es entrevistador el que domina totalmente la conversación. Y así los entrevistados pueden formular sus aportaciones de forma más libre.
- Reticencia a facilitar informaciones sobre las vivencias subjetivas, los motivos, las valoraciones, las emociones.
- Se obtiene gran cantidad de mucho contenido.

Entre los inconvenientes, el mismo autor identifica:

- No hay posibilidad alguna de controlar la validez y fiabilidad de los datos.
- No es posible repetir mediciones concretas.
- No es posible obtener una muestra representativa.
- Requiere una gran sensibilidad hacia el entrevistado para conseguir su confianza.
- La interpretación de las entrevistas cualitativas exige un alto grado de competencia profesional y requiere mucho tiempo.

Del Rincón (1995) explica que “gracias a las entrevistas podemos describir e interpretar aspectos de la realidad que no son directamente observables: sentimientos, impresiones, emociones, intenciones o pensamientos, así como acontecimientos que ya ocurrieron con anterioridad” (p. 307).

Según Massot, Dorio y Sabariego (2004), se pueden diferenciar varios tipos de entrevista dependiendo de su estructura y diseño, entre otros aspectos: estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas.

Respecto a lo anterior, se cree pertinente la utilización de la entrevista semiestructurada, mediante la aplicación de una entrevista de preguntas abiertas y predeterminadas, como método complementario al cuestionario. En este caso es importante que quién entreviste disponga de un guión, y que éste recoja los aspectos que se deben tratar y conocer a lo largo de la entrevista.

3.2.2.2 El guión y la preparación de la entrevista

El guión de la entrevista permite que las personas informantes empiecen a hablar del tema de estudio cómo especialistas (personas clave en el fútbol femenino en Barcelona) y también facilita la fluidez de la información. La guía, sin condicionar el relato, conduce la conversación asegurando que se tratan todos los temas relevantes (Heinemann, 2008; Puig, Morell & Rees, 1996). Según Del Rincón (1995), el guión es una estructura de apoyo a partir del cual quién entrevista puede realizar una conversación relativamente libre.

Como explican Taylor y Bodgan (2009), “la guía sirve para recordar que se deben hacer preguntas sobre ciertos temas” (p. 119). Según Heinemann (2008) “la guía tiene como finalidad primordial asegurarse de que se tratan todos los temas relevante y que no se olvidan durante la conversación los aspectos importantes para el tema de estudio” (p.

139). Dichas preguntas suelen formularse de forma abierta y el investigador o la investigadora no tiene porqué seguir un orden establecido (Massot *et al.*, 2004).

En nuestro caso, la guía (o el gui3n) est1a estructurado en los nueve bloques que se indican en la Tabla 5 (en el Anexo 2 se puede consultar el gui3n completo).

El primer bloque, sobre *antecedentes y experiencia* recoge informaci3n sobre la trayectoria y la experiencia individual en el f1tbol. El segundo se centra en las relaciones dentro del club, del equipo, y tambi3n las relaciones con otras entidades. El tercero, sobre *los recursos materiales y t3cnicos*, hace referencia a la calidad del material y la equipaci3n, la disponibilidad de las instalaciones, o la figura del entrenador/a. El cuarto, *la promoci3n del f1tbol femenino y nivel de competici3n*, recoge informaci3n sobre el tipo de actividades para la promoci3n del f1tbol femenino, los encuentros deportivos, el reconocimiento dentro y fuera del club, y el nivel de competici3n. El quinto, se centra en abordar aspectos vinculados a los *recursos econ3micos*. El sexto bloque es sobre las *caracter1sticas de la Junta Directiva y las personas vinculadas con el club*. El s3ptimo, *los cambios en el mundo del f1tbol femenino*, hace referencia a la movilidad de plantilla y a la desaparici3n de clubes y equipos. Y finalmente, los 1ltimos dos bloques se centran en propuestas para *crear nuevos equipos y las perspectivas de futuro*.

Tabla 5. Bloques de la entrevista

I	Antecedentes y experiencia
II	Relaci3n
III	La promoci3n del f1tbol femenino y nivel de competici3n
IV	Los recursos materiales y t3cnicos
V	Recursos econ3micos
VI	Caracter1sticas de la Junta Directiva y las personas vinculadas con el club
VII	Los cambios en el mundo del f1tbol femenino
VIII	Crear nuevos equipos
IX	Perspectivas de futuro

Respecto a las preguntas de la entrevista, Del Rinc3n (1995) afirma que “la calidad de las respuestas est1a relacionada con la calidad de las preguntas” (p. 331). En este sentido, en esta investigaci3n se ha pretendido tener en cuenta este aspecto. Es decir, formular preguntas adecuadas: claras, precisas y un1vocas, que no impliquen varias ideas que puedan confundir a la persona entrevistada.

3.3 Población y muestra del estudio

Ander-Egg (1995), quien utiliza el término universo y población de forma equivalente, indica que “(universo) constituye la totalidad de un conjunto de elementos, seres u objetos que se desea investigar y de la cual se estudiará una fracción (la muestra) que se pretende que reúna las mismas características y en igual proporción” (p. 179).

En este estudio se ha tomado como universo de trabajo los clubes de fútbol femenino en Barcelona ciudad, es decir, todos los clubes o asociaciones que tienen un equipo o más de fútbol femenino y que estaban inscritos en la Federación Catalana de Fútbol en la temporada 2013/2014, tanto de fútbol sala, como de fútbol 11.

Según Heinemann (2008):

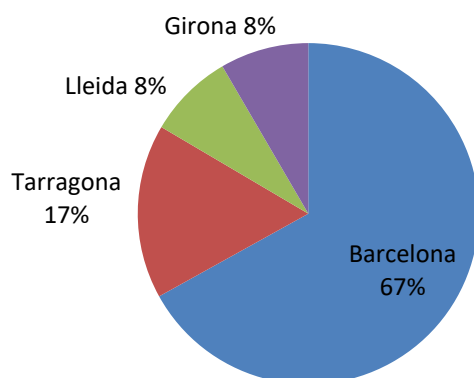
Una recopilación de datos, es decir, el análisis de todos los objetos de un universo, es a veces necesaria y útil, por ejemplo cuando el número de objetos del universo sea pequeño o cuando por razones prácticas sea realmente necesario obtener datos de todos los objetos del universo (p. 211).

Respecto a lo anterior y considerando el número de clubes de fútbol femenino de la ciudad y la viabilidad del estudio, finalmente se ha considerado oportuno recoger los datos del conjunto de la población total, es decir, un total de 32 clubes. Heinemann (2008) indica que solo en contadas ocasiones será posible realizar una recopilación total de los sujetos que componen un universo de trabajo. De esta manera los resultados no es necesario que sean representativos de la realidad, serán la realidad en sí misma.

Para delimitar el universo de trabajo y de estudio se utilizó la información pública disponible a través de la página web de la Federación Catalana de Fútbol en el año 2013.

De acuerdo con la información disponible en la página, la FCF tiene registrados 357 clubes deportivos que tienen uno o varios equipos de fútbol femenino. La mayoría de estos clubes se encuentran en Barcelona provincia (67%), tanto Lleida como Girona tienen el mismo porcentaje del total de clubes (8%) y Tarragona (17%) (ver Gráfico 1).

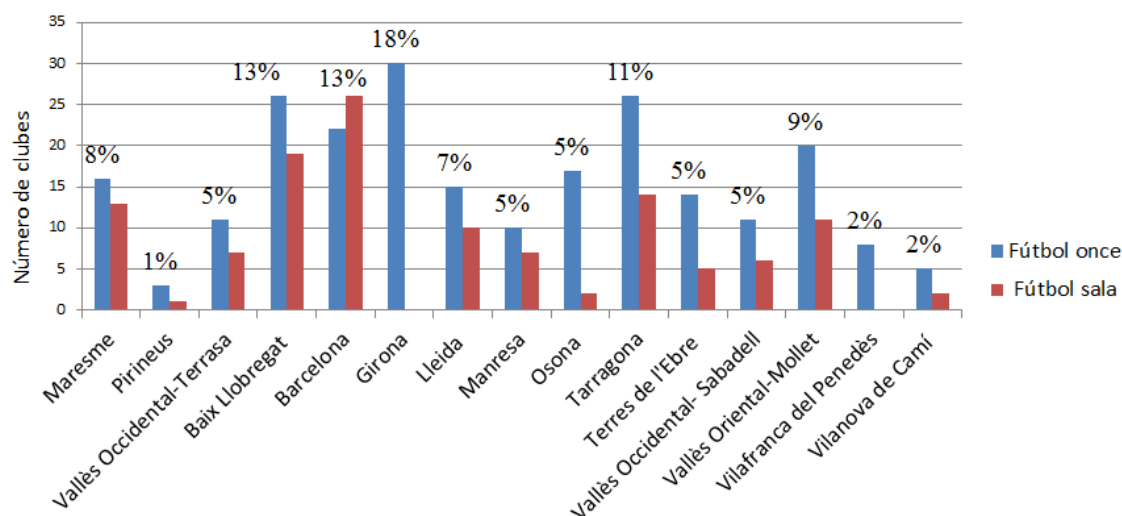
Gráfico 1. La distribución de los clubes de la FCF en las cuatro provincias de Cataluña



Fuente: Elaboración propia, a partir de la información disponible en la página web de la FCF (2013)

Los clubes se distribuyen en las 14 delegaciones de la FCF en Cataluña: Maresme, Pirineus, Vallès Occidental-Terrasa, Baix Llobregat, Barcelona, Girona, Lleida, Manresa, Osona, Tarragona, Terres de l'Ebre, Vallès Occidental- Sabadell, Vallès Oriental-Mollet, Vilafranca del Penedès, Vilanova de Camí (ver Gráfico 2).

Gráfico 2. La distribución de los clubes de fútbol once y fútbol sala en las delegaciones de la FCF de Cataluña



Fuente: Elaboración propia, a partir de la información disponible en la página web de la FCF (2013)

*El porcentaje que aparece en el gráfico hace referencia al porcentaje de clubes de ambas modalidades que hay en esa delegación respecto al conjunto de la FCF

Resulta relevante observar como la delegación de Barcelona es la única que el número de equipos de fútbol sala supera a los de fútbol 11. En cambio, en Girona no constan equipos de fútbol sala debido a la elevada implantación de la Federación Catalana de Fútbol Sala (FCFS).

La Tabla 6 muestra la distribución de los clubes según las áreas geográficas y modalidades en toda Cataluña.

Tabla 6. Distribución de clubes de fútbol femenino según área geográfica y modalidad en la FCF

	Cataluña	Barcelona Provincia	Barcelona Metropolitana	Barcelona Ciudad
Fútbol once	249 clubes (70%)	155 clubes (67%)	25 clubes (54%)	14 clubes (44%)
Fútbol sala	108 clubes (30%)	77 clubes (33%)	21 clubes (46%)	18 clubes (56%)
Total	357 clubes	232 clubes	46 clubes	32 clubes

Fuente: Elaboración propia, a partir de la información disponible en la página web de la FCF (2013)

Cabe señalar que en la ciudad de Barcelona hay otros clubes o equipos femeninos de fútbol que no están registrados en la FCF, como son los clubes inscritos en la Federación Catalana de Fútbol Sala ni tampoco todos esos equipos que participan en ligas comerciales o ligas escolares.

3.3.1 Muestra de la encuesta estandarizada cara a cara

De acuerdo con la información obtenida, la muestra establecida para la encuesta cara a cara es de 14 clubes de fútbol once y 18 clubes de fútbol sala de la ciudad, es decir a un total de 32 clubes. Finalmente, una vez realizado el trabajo de campo, la muestra final obtenida ha sido la de 26 clubes del universo de trabajo, es decir el cuestionario fue aplicado más del 81 % del total de los clubes. Los nombres de los clubes son los siguientes¹:

APA POBLE SEC, C.E.	GLADIADOR, F.C.
ARRELS, A.E.F.S.	IES MONTSERRAT, A.E.
AA.VV. CAN BARO	INTERESTELAR AI ASSOC.
BABAR, A.E.	L'ALZINA, A.E.
BARCELONETA, C.F.	LES CORTS UBAE. A.E.
C.E.T. 10, F.S.	MARTINENC, F.C
CANYELLES, C.E.	MONTSANT, F.S.
EIXAMPLE, C.F.S.	PONY'S, F.S.
E.E. GUINEUETA, C.F.	SANT ANDREU, A.E.
EUROPA, C.E.	SANT ANDREU, U.E.
F.C. BARCELONA	SANTS, U.E.
C.E. JUPITER	TERRA NEGRA, C.E.F.S.
FUTSAL TIANA-LA CONRERIA, A.F.S.	XAICA, C.E.

Han sido diversos los motivos por los que no se ha conseguido contactar con los seis clubes restantes. En dos casos ya no tienen fútbol femenino, y si bien hubiera resultado interesante conocer las circunstancias de su desaparición, no se pudo contactar con ninguna persona que pudiera darnos esta información. En los otros cuatro casos, no se

¹ Cabe señalar que una entidad grande y con larga tradición de fútbol femenino como es el Real Club Deportivo Español de Barcelona no se ha tenido en cuenta en esta investigación por tener su sede central fuera de los límites territoriales de la ciudad.

obtuvo respuesta telefónica o bien resultó imposible contactar con las personas responsables en el club que nos podían proporcionar la información.

3.3.2 Muestra de la entrevista semiestructurada

Para la realización de la entrevista semiestructurada, se realizó una selección de casos típicos. Para seleccionar los perfiles de las personas que se quería entrevistar se ha usado un muestreo intencional, o muestro de casos típicos (Heinemann, 2008). Este muestreo se caracteriza por el hecho de que las personas investigadoras son las quien realizan la selección (Heinemann, 2008). En este sentido, el mismo autor indica que este tipo de muestreo se utiliza principalmente cuando se realiza una recopilación cualitativa con un número pequeño de casos.

Tras haber contactado con un total de 32 clubes deportivos ubicados en Barcelona ciudad, y después de hacer el cuestionario con la mayoría de dichos clubes, se ha podido determinar con quien podemos hacer las entrevistas semiestructuradas, para que sea un estudio complementario del cuestionario. Así que en este trabajo se han seleccionado un total de seis informantes, que se han elegido por su alto grado de conocimiento y familiarización con el objeto de estudio y su predisposición a participar.

Entre los criterios de la selección de las personas entrevistadas se encuentra, en primer lugar, su vinculación con el fútbol femenino, de modo que se ha procurado contar con tres perfiles diferentes: como jugadora (o exjugadora), como dirigente, y como técnico/a (ver Tabla 7).

Tabla 7. Características de las personas entrevistadas

	Sexo		Vinculación			Modalidad		Tipo de organización		Tipo de club	
	Hombre	Mujer	Jugadora	Directivo/a	Técnico/a	Fútbol 11	Fútbol sala	Federación	Club	Mixto	Solo femenino
1. Laia		X	X		X		X		X	X	
2. Alba		X	(X)		X	X			X	X	
3. Fernando	X			X	X	X			X	(X)	X
4. Ingrid		X	X	X	X		X		X	(X)	X
5. Clara		X	X		X	X			X	X	
6. Jaime	X			X		X		X	X	X	

*(X) Característica que tuvo en el pasado

En relación a las jugadoras, el criterio más importante tiene que ver con sus años de experiencia, ya que en este estudio se ha puesto interés en la evolución del fútbol femenino. A través del relato de su trayectoria y a partir de la perspectiva que han acumulado, se pretende profundizar en los cambios experimentados en la forma de gestión de los clubes y en las implicaciones que han conllevado los cambios históricos y sociales a la vivencia de las jugadoras.

Se ha considerado oportuno también contar con la voz de un entrenador y una entrenadora, que se han seleccionado por su larga trayectoria como entrenador/a de fútbol y entrenando equipos femeninos.

Paralelamente, también se procurado que haya personas que tengan o hayan tenido relación con clubes o la federación), que haya representantes de ambas modalidades deportivas (fútbol sala y fútbol 11), y personas vinculadas a clubes mixtos y también clubes que cuentan solo con equipos femeninos. Por otra parte, también se ha tenido en cuenta que entre las personas entrevistadas haya mujeres y hombres.

3.4 Desarrollo de la investigación

Este apartado incluye la descripción de la aplicación de la técnica utilizada (tanto la entrevista como el cuestionario), el mecanismo de codificación de los datos y también el proceso sistemático de selección, categorización, comparación, síntesis e interpretación de los datos con el fin de proporcionar explicaciones sobre el fenómeno que nos ocupa: la situación de fútbol femenino en los clubes deportivos de Barcelona.

3.4.1 La aplicación de la encuesta estandarizada cara a cara y análisis de datos

Antes de empezar la aplicación del cuestionario y para su diseño definitivo, se realizó una prueba piloto que permitió comprobar la estructura del cuestionario, si éste se ajustaba a los objetivos establecidos para esta investigación, si era adecuado a las personas a las que se dirigía, y permitió detectar la existencia de posibles problemas en su aplicación y así corregirlo en caso de ser necesario.

Una vez determinada la muestra del estudio, el segundo paso consistió en confeccionar una lista de los nombres de los clubes junto con la dirección oficial de cada club, el teléfono de contacto oficial y el correo electrónico. Con esa información, se empezó a contactar con dichos clubes para coordinar la entrevista. En la mayoría de los casos, fue necesario llamar entre una y tres veces para poder realizar el contacto previo a la entrevista. En aquellos casos en que no se pudo contactar con el club vía teléfono, se envió un correo, y si tampoco se pudo establecer contacto, se optó por dirigirse personalmente al club (después de buscar la dirección y averiguar los horarios de los entrenos de los equipos femeninos), con la intención de hablar directamente con la persona responsable.

Respecto a esto, las principales formas del conseguir el primer contacto con el club fueron: pasar directamente por la instalación deportiva utilizada por el club (42%);

llamar al teléfono de contacto del club (31%); mediante contacto personal (19%); y por correo electrónico (8%). No obstante, a pesar de todos los intentos, hubo cuatro clubes con los que no fue posible contactar de ningún modo, tal y como se ha señalado anteriormente (además de los dos que ya no existían).

El promedio de duración de la aplicación del cuestionario fue de 54 minutos, siendo la más larga de 93 minutos y la más breve de 31 minutos. Se contempló como duración el proceso de aplicar el cuestionario, es decir, desde la primera pregunta del cuestionario hasta la última, en este orden. El saludo inicial, la pequeña explicación del estudio y el cuestionario, así como la despedida con la persona entrevistada, no se incluyó en el cómputo de la duración. El período de recogida los datos fue desde marzo a julio del 2014.

Para un gran parte de las personas entrevistadas resultó más fácil realizar el encuentro por la tarde, en el mismo club, antes o después del entrenamiento, e incluso después del partido (los fines de semana, en este caso). En términos generales, había una gran disposición de las personas entrevistadas, las cuales, a pesar del poco tiempo disponible, encontraron un tiempo libre para participar en el estudio.

En algunos casos, durante la administración del cuestionario, cuatro de las personas encuestadas señalaron que no tenían claro lo que se debía de responder. Ante esta situación, la investigadora optó por solicitarles que respondieran las preguntas en las que dudaban posteriormente, enviando las respuestas por escrito mediante un correo electrónico, una vez habían hecho las consultas pertinentes. Esta situación sólo se produjo en el bloque de las preguntas correspondientes a los recursos económicos y número de equipos masculinos.

Una vez recogidos los datos a través del cuestionario, éstos fueron clasificados mediante la codificación preestablecida e introducidos en el programa estadístico SPSS® (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión 15.0, con el objetivo de otorgarle una significación sociológica (Ander-Egg, 1995). Según Heinemann (2008), la codificación implica la asignación a cada variable o a cada valor de una variable, de un símbolo (código). En el caso de realizar un análisis estadístico, esta codificación suele consistir en una asignación numérica, para así poder realizar el posterior análisis estadístico e interpretar los datos obtenidos.

Para esta tesis la introducción de los códigos otorgados a las respuestas se realizó manualmente por parte de la investigadora, a partir de la matriz de datos que se muestra en la Figura 2.

Figura 2. Matriz de datos en SPSS

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida
22 P6_C1	N Numérico	3	0	Nombre de la	{1, Séñior ma	555	12	Derecha	Nominal
23 P6_NE	N Numérico	4	0	Número de eq	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
24 P6_NJF	N Numérico	4	0	Número de jug	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
25 P6_NJN	N Numérico	4	0	Número de jug	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
26 P6_NJE	N Numérico	4	0	Número de jug	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
27 P6_M2	N Numérico	3	0	Nombre de la	{1, fútbol 11}...	555	16	Derecha	Nominal
28 P6_C2	N Numérico	3	0	Nombre de la	{1, Séñior ma	555	11	Derecha	Nominal
29 P6_NE2	N Numérico	4	0	Número de eq	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
30 P6_NJF2	N Numérico	4	0	Número de jug	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
31 P6_NJN2	N Numérico	4	0	Número de jug	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
32 P6_NJE2	N Numérico	4	0	Número de jug	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
33 P6_M3	N Numérico	3	0	Nombre de la	{1, fútbol 11}...	555	17	Derecha	Nominal
34 P6_C3	N Numérico	3	0	Nombre de la	{1, Séñior ma	555	12	Derecha	Nominal
35 P6_NE3	N Numérico	4	0	Número de eq	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
36 P6_NJF3	N Numérico	4	0	Número de jug	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
37 P6_NJN3	N Numérico	4	0	Número de jug	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
38 P6_NJE3	N Numérico	4	0	Número de jug	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
39 P6_M4	N Numérico	3	0	Nombre de la	{1, fútbol 11}...	555	17	Derecha	Nominal
40 P6_C4	N Numérico	3	0	Nombre de la	{1, Séñior ma	555	10	Derecha	Nominal
41 P6_NE4	N Numérico	4	0	Número de eq	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
42 P6_NJF4	N Numérico	4	0	Número de jug	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
43 P6_NJN4	N Numérico	4	0	Número de jug	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
44 P6_NJE4	N Numérico	4	0	Número de jug	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
45 P6_M5	N Numérico	3	0	Nombre de la	{1, fútbol 11}...	555	17	Derecha	Nominal
46 P6_C5	N Numérico	3	0	Nombre de la	{1, Séñior ma	555	8	Derecha	Nominal
47 P6_NE5	N Numérico	4	0	Número de eq	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
48 P6_NJF5	N Numérico	4	0	Número de jug	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
49 P6_NJN5	N Numérico	4	0	Número de jug	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
50 P6_NJE5	N Numérico	4	0	Número de jug	{555, NA}...	555, 7000, 80	8	Derecha	Escala
51 P6_M6	N Numérico	3	0	Nombre de la	{1, fútbol 11}...	555	17	Derecha	Nominal
52 P6_C6	N Numérico	4	0	Nombre de la	{1, Séñior ma	555	9	Derecha	Nominal

Una vez administrada la encuesta, la siguiente fase consistió en el análisis de los datos. Respecto a ello, Ander-Egg (1995) indica que la intención de esta etapa es resumir y comparar las observaciones llevadas a cabo de tal forma que sea posible materializar los resultados de la investigación, y con el fin de proporcionar respuestas a los interrogantes formulados.

Para este trabajo se utilizó la estadística descriptiva, debido a que permite sintetizar y resumir la información contenida en unos datos, siendo su misión: recoger, clasificar, representar y resumir datos (Martín Andrés & Luna, 1994, citado por Martínez-González & Irala de Estévez, 2009). Por este motivo se optó por atender a las variables individualmente (cuantitativas y cualitativas), a fin de describir los datos mediante funciones y tablas de frecuencia. De este modo, se realizaron análisis univariados (variables de forma individual) y bivariados (relaciones entre variables tomadas de dos en dos) mediante tablas de frecuencia y de contingencia.

Durante el proceso de análisis e interpretación de los datos, se constató que uno de los clubes estudiados, concretamente el Fútbol Club Barcelona, muestra unas características muy distintas al resto de clubes. Debido a su especificidad, se consideró oportuno realizar un análisis particular de este caso y no incluirlo en el análisis de algunas variables: recursos económicos, instalaciones deportivas, la estructura de las personas

vinculadas al club, las preguntas relacionadas con la sección masculina del club (nº jugadores, equipo técnico y nº de equipos) y las relaciones con otras instituciones públicas y privadas. Sin embargo en las variables como: la fundación del club y el momento de formar el primer equipo femenino; la sede; las categorías de fútbol femenino y el número de jugadoras y equipos; las condiciones del fútbol femenino en el club y los desafíos que afronta; el nivel del equipo técnico y sus motivos para entrenar en el fútbol femenino.

3.4.2 La realización de la entrevista semiestructurada y el análisis de contenido

Antes de la administración de la entrevista semiestructurada, se realizaron un total de dos entrevistas piloto. Estas pruebas fueron necesarias para entrenarse en la técnica, ajustar el guión de la entrevista, analizar las acciones de los y las participantes, valorar la calidad de las preguntas planteadas, y comprobar la duración temporal de estas entrevistas.

Tras la realización de las entrevistas piloto, la investigadora, además de haberse familiarizado con esta técnica, realizó algunos cambios sobre las preguntas en el guión original. Finalmente, la duración estimada para la aplicación de la entrevista osciló entre los 30 y 45 minutos.

En este sentido, cabe indicar que, debido a la poca disponibilidad de las personas participantes, todos los encuentros se ajustaron al horario propuesto por las propias personas participantes y se realizaron en su lugar de trabajo o en algún lugar cercano.

Antes de empezar la entrevista, Del Rincón (2005) recomienda explicar a las personas participantes los propósitos de la entrevista y la secuenciación temática del bloque de preguntas. Por lo tanto, previamente y antes de formular las preguntas, la investigadora facilitó a todas las personas entrevistadas el guión de la entrevista con las temáticas a abordar.

Massot *et al.* (2004) indican que es importante agradecer a la persona entrevistada su participación en la investigación. Por ello, tal y como se realizó con las personas que respondieron al cuestionario, la investigadora decidió otorgar a la persona entrevistada un pequeño obsequio para agradecerles la inversión de su tiempo en este estudio.

La siguiente fase consistió en realizar una valoración del “desarrollo de la entrevista, es decir, la valoración de la cantidad y calidad de información recibida por el interlocutor” (Massot *et al.*, 2004, p. 342). Para ello se optó por transcribir literalmente los audios de

las entrevistas con el apoyo del programa informático “Express Scribe”. Tras la preparación de todo el material documental recopilado se procedió a la reducción de la información recogida por medio del análisis de contenido. En concreto, a través de su codificación y la categorización. Piñuel (2002) define el análisis de contenido como:

El conjunto de procedimientos interpretativos de productos comunicativos (mensajes, textos o discursos) que proceden de procesos singulares de comunicación previamente registrados, y que, basados en técnicas de medida, a veces cuantitativas (estadísticas basadas en el recuento de unidades), a veces cualitativas (lógicas basadas en la combinación de categorías), tienen por objeto elaborar y procesar datos relevantes sobre las condiciones mismas en que se han producido aquellos textos, o sobre las condiciones que puedan darse para su empleo posterior. (p. 2).

En nuestro caso, después de la primera fase del trabajo de campo y una vez transcritas las entrevistas, se procedió a buscar temas o unidades de información clave examinando los datos de todas las maneras posibles (Sandín, 2003). Para ello se siguió un doble proceso deductivo e inductivo que consistía en partir de un sistema de dimensiones, variables e indicadores extraídos del modelo de análisis inicialmente planteado (proceso deductivo), al tiempo que se buscaban temas emergentes que, a pesar de no haberse previsto guardaban relación con el objeto de estudio (proceso inductivo).

Para Taylor y Bogdan (2009), el análisis de contenido implica tres fases diferenciadas. La primera es la del descubrimiento en progreso: es la etapa de identificación de temas y desarrollo de conceptos y proposiciones para definir las unidades de análisis.

La segunda fase consiste en la disposición y transformación de datos, e incluye la codificación de éstos y el refinamiento de la comprensión del tema de estudio. Es el momento en el cual se examina cada unidad de datos para identificar aquellos indicadores que serán útiles para el estudio.

En la tercera fase, se juntan las unidades que forman parte de un mismo indicador, en una tarea de síntesis y agrupamiento. Así se obtendrán los datos de una manera más ordenada, con lo que se facilitará tanto su comprensión, valoración e interpretación, como la elaboración de conclusiones.

Bardin (1986, p. 78) define este proceso como “el proceso por el que los datos brutos son transformados sistemáticamente y agregados en unidades que permiten una descripción precisa de las categorías pertinentes del contenido”. En esta investigación, el sistema de variables e indicadores correspondiente al objeto teórico descrito en apartados anteriores coincide con el sistema de categorías establecido en el análisis de contenido.

Todo este proceso de análisis cualitativo se realizó con el apoyo del programa informático NVivo® en su versión 8. Para el análisis cualitativo de los textos transcritos mediante el programa NVivo® se llevaron a cabo las siguientes operaciones: clasificación de los indicadores deductivos-inductivos, selección de los textos, desarrollando unas primeras categorías generales de análisis (nodos libres), agrupación de los indicadores en variables y dimensiones a través de categorías de análisis específicos (nodos ramificados) y finalmente creación de los informes de resultados con base de los indicadores del estudio.

Finalmente, con la intención de completar esta fase se trató de dar un significado al conjunto de los resultados extraídos en las fases anteriores. Latorre *et al.* (2003) consideran que esta es una fase importante para repensar los datos a seleccionar y así poder secuenciar la información más relevante e importante.

4 Análisis, interpretación y discusión de los resultados

Este capítulo tiene como objetivo presentar el análisis de los datos obtenidos, y para ello se estructura en cuatro apartados: una mirada con perspectiva de género a las características generales de los clubes; las personas vinculadas al club: la posición de las mujeres; las relaciones dentro y fuera del club y por último los recursos del club y la oferta deportiva y social. Conjuntamente con la descripción de los datos obtenidos, y para facilitar la visión de conjunto, se desarrolla también su interpretación y discusión en relación a otros estudios existentes.

4.1 Una mirada con perspectiva de género a las características generales de los clubes

En este apartado se describen los rasgos generales de los clubes de fútbol que tienen equipos femeninos, especificando los siguientes aspectos: el año de formación del club y del equipo femenino; el tipo de club; el tamaño del club, su localización y la presencia de las mujeres.

La Tabla 8 nos da una visión global de los clubes estudiados. Podemos ver el distrito donde se ubican, la modalidad o modalidades de fútbol que tiene, el tipo de club, el número de equipos femeninos que tiene, el año de fundación del club y finalmente el año en el que se formó el primer equipo femenino.

Tabla 8. Radiografía de los clubes entrevistados

Código club	Distrito	Modalidad	Tipo de club	Nº de equipos	Fundación del club	Inicio fútbol femenino
1	Les Corts	fútbol 11	solo femenino	1	2006	2006
2	Horta-Guinardó	fútbol sala	solo femenino*	2	2009	2009
3	Nou Barris	fútbol 11 y fútbol 7	mixto	4	1961	1996
4	Horta-Guinardó	fútbol 11 y fútbol 7	mixto	9	1909	1999
5	Sant Andreu	fútbol sala	mixto	1	2002	2003
6	Ensanche	fútbol sala	solo femenino	2	1988	1988
7	Nou Barris	fútbol sala	mixto	5	1983	1993
8	Sarrià-Sant Gervasi	fútbol sala	mixto	5	2001	2002
9	Sants-Montjuïc	fútbol 11 y fútbol 7	mixto	1	1922	2010
10	Sant Martí	fútbol 11	solo femenino*	1	1927	2001
11	Nou Barris	fútbol 11 y fútbol 7	mixto	1	1973	2008
12	Horta-Guinardó	fútbol sala	mixto	4	1996	2002
13	Sant Martí	fútbol sala	mixto	1	2011	2012
14	Sants-Montjuïc	fútbol 11 y fútbol 7	mixto	2	1989	2010
15	Gràcia	fútbol 11 y fútbol 7	mixto	3	1907	2003
16	Ensanche	fútbol sala	mixto	2	2012	2012
17	Sant Andreu	fútbol 11 y fútbol 7	mixto	8	1909	2000
18	Sant Andreu	fútbol sala	mixto	1	1983	2000
19	Sant Martí	fútbol 11 y fútbol 7	mixto	3	1909	2009
20	Ciutat Vella	fútbol 11 y fútbol 7	mixto	3	1933	2006
21	Les Corts	fútbol 11, fútbol sala y fútbol 7	mixto	4	1899	2002
22	Sants-Montjuïc	fútbol sala	mixto	3	2007	2012
23	Sant Martí	fútbol sala	mixto	2	1998	2008
24	Les Corts	fútbol sala	mixto	8	1978	2000
25	Nou Barris	fútbol sala	mixto	1	2008	2010
26	Sant Andreu	fútbol sala	mixto	1	1982	2002

* Clubes con equipos masculinos no federados

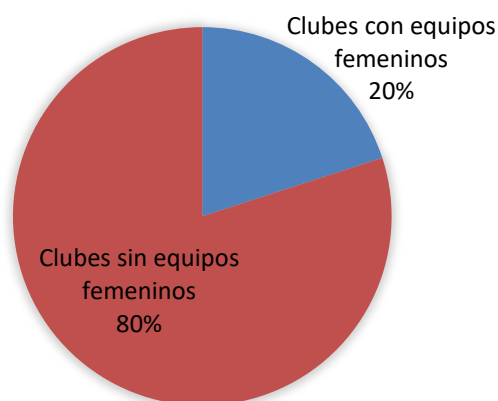
4.1.1 La (no)presencia y antigüedad de los clubes con equipos femeninos

En este apartado se analizará la presencia de equipos femeninos en el conjunto de clubes de fútbol de la ciudad de Barcelona y se contrastará el año de fundación del club con el año de formación del primer equipo femenino. Mediante estos datos será posible ver el nivel de implantación del fútbol femenino en los clubes y hasta qué punto se ha superado la tradición masculina de este deporte, así como también la dimensión temporal de este proceso de implantación.

A través del análisis de la información disponible en la página web de la FCF en el año 2013, se ha constatado que en Barcelona ciudad en esa temporada constaban de un total de 159 clubes, de los cuáles 32 ofertan fútbol femenino. Esto implica que solo un 20% de los clubes de fútbol de la ciudad cuentan con equipos femeninos en su oferta deportiva (ver Gráfico 3).

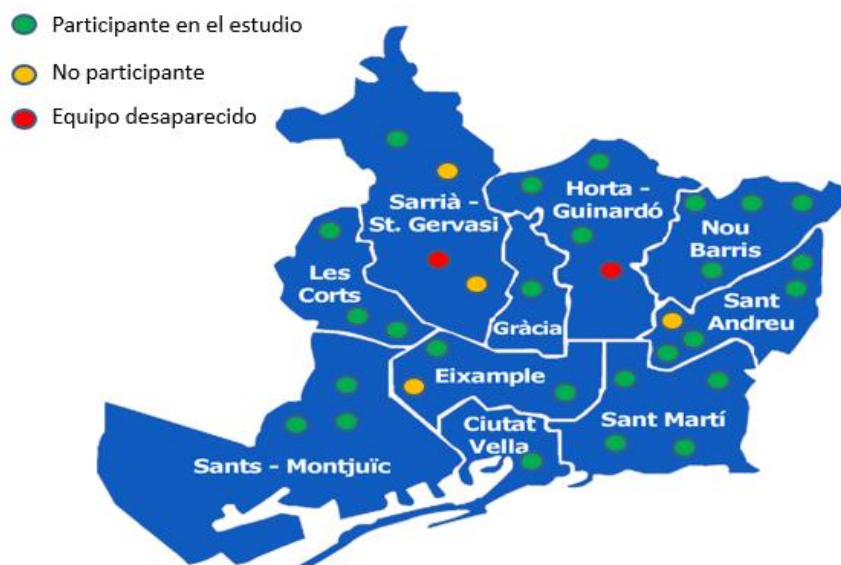
Del total de clubes que ofertan fútbol femenino, 28 se consideran mixtos ya que cuentan con equipos masculinos y femeninos, y cuatro se consideran solo femeninos. Entre estos cuatro clubes, hay dos que solo contaban con equipos femeninos en el momento del estudio, y otros dos que también contaban con equipos masculinos pero no federados: en un caso, de tipo escolar (el C2), y en el otro, de tipo recreativo (C10). Resulta especialmente peculiar el caso del C10, ya que el club se fundó en 1927 siendo club masculino. No obstante, su evolución le ha llevado a que actualmente sea un club que a nivel federado solo cuenta con un equipo femenino, formado en el 2001, y no cuenta con equipo masculino, ya este juega a nivel recreativo.

Gráfico 3. Número de clubes de fútbol de la FCF en Barcelona con y sin equipo femenino



Desde un punto de vista territorial, se observa que todos los distritos de la ciudad cuentan como mínimo con un club con equipo femenino, ya sea de fútbol 11 o de fútbol sala. Así, se observa que los clubes de Barcelona están distribuidos de forma equivalente en la mayoría de los distritos, si bien en los distritos de Ciutat Vella y Gràcia solo se encuentra un club respectivamente. El hecho que haya pocos equipos femeninos en estos dos distritos concuerda con los datos del Ayuntamiento de Barcelona (2016), que indican que estos distritos cuentan con un número reducido de clubes de fútbol y/o fútbol sala (nueve clubes en el caso de Ciutat Vella y 11 clubes en el caso de Gràcia) (ver Figura 3).

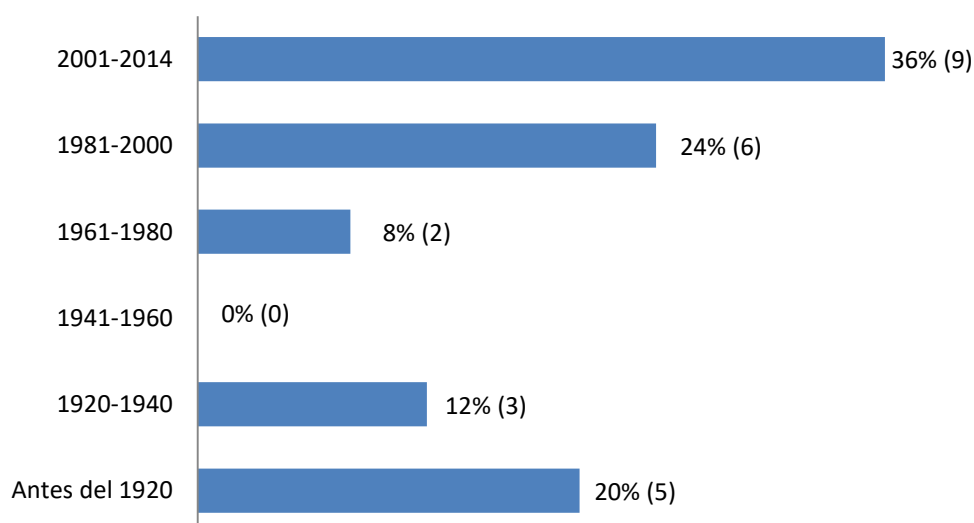
Figura 3. La distribución de los clubes de fútbol femenino en Barcelona en el año 2013



En cuanto a la dimensión temporal de la formación de los clubes y del equipo femenino, se observa que el periodo de mayor crecimiento de clubes deportivos que tienen actualmente fútbol femenino en Barcelona es el que va desde 2001 a 2014, en el que se formaron 36% de los clubes (nueve clubes) del total de la muestra del estudio. Justo en el período anterior, de 1981 a 2000, se formaron un 24% de los clubes (sies clubes). En cambio, la presencia de clubes fundados durante el periodo de 1961 a 1980 que hayan perdurado hasta hoy en día es muy reducida, ya que tan sólo un 8% de los clubes (dos clubes) se fundaron en esta época.

Entre 1941 y 1960, en el período más rígido de la Dictadura, no se fundó ningún club que actualmente cuente con un equipo femenino. Previamente, sí que se fundaron algunos clubes que actualmente cuentan con equipo femenino, si bien su número es muy reducido. Concretamente, entre 1920 y 1940, período que coincide con la II República y la Guerra Civil española, tan sólo se fundaron el 12% (tres clubes), y en el período previo, antes del 1920, se cuentan 5 clubes, que representan el 20% (ver Gráfico 4).

Gráfico 4. Período de fundación de los clubes que actualmente tienen fútbol femenino



Respecto a la evolución de los clubes con equipos femeninos, se constata que mayoritariamente son clubes jóvenes, creados a partir del año 2000, de modo que en los clubes más antiguos se encuentran pocos equipos femeninos. Considerando que el 65% de entidades de la ciudad de Barcelona se crearon antes del año 2000 (Ajuntament de Barcelona, 2014), los datos obtenidos en esta investigación constatan la poca implantación del fútbol femenino en clubes con más tradición y antigüedad.

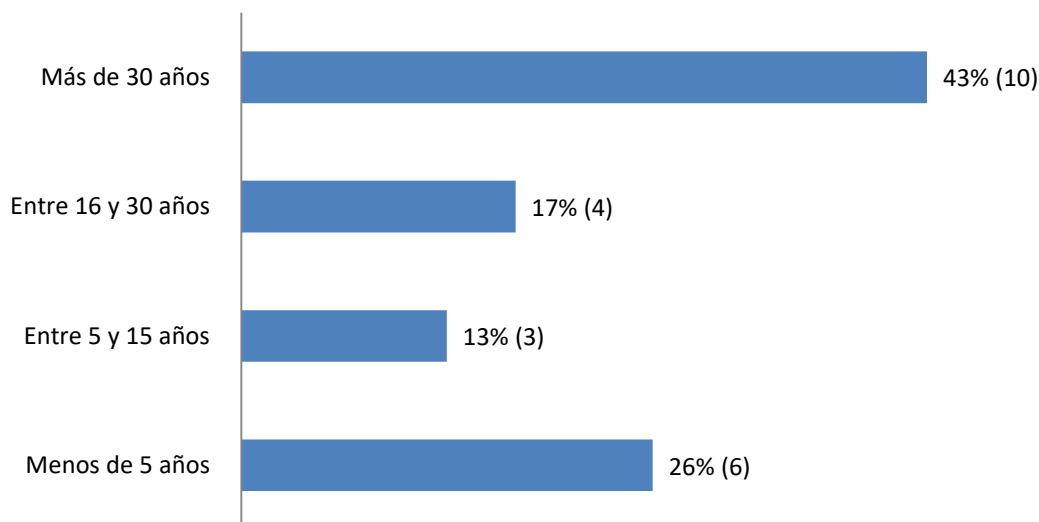
Si analizamos de forma específica el año de creación del equipo femenino (independientemente del año de fundación del club), se constata que el período en el que se han iniciado más equipos femeninos es entre los años 2000-2004, con la creación de 10 equipos. A partir de 2005 la creación de nuevos equipos se ha ido manteniendo constante (ver Tabla 9). No obstante, el hecho de que solo se hayan encontrado cuatro equipos femeninos iniciados antes del 2000, constata la poca duración y estabilidad de los equipos o clubes femeninos, que en el momento del estudio tenían una mediana de edad de 10 años, siendo la fundación del club más antiguo en el año 1988 y el más joven en 2012.

Tabla 9. Evolución del número de equipos femeninos

Año de fundación	Total
Antes del 2000	15% (4)
2000-2004	38% (10)
2005-2009	23% (6)
2010-2014	23% (6)

Por otra parte, exceptuando los tres clubes iniciados con el equipo femenino, podemos analizar el lapso de tiempo entre el año de fundación del club y el año de formación del primer equipo femenino (ver Gráfico 5).

Gráfico 5. Lapso entre el año de fundación del club y el año de formación del equipo femenino



De media los clubes han tardado 39 años en formar el primer equipo femenino.

Resulta especialmente interesante el caso del Fútbol Club Barcelona, un club ampliamente reconocido y con un carácter específico dentro del conjunto de clubes deportivos de Cataluña (Secretaria General de l'Esport, 2010). Respecto al fútbol femenino, actualmente el club es un referente a nivel estatal y su primer equipo femenino es el único equipo considerado profesional en la ciudad y en Cataluña. No obstante, esta situación es muy reciente y se produjo justo durante la realización de esta investigación.

Tal y como describieron las personas informantes vinculadas a este club, a pesar de ser una entidad con más de 100 años de historia, el primer partido del equipo femenino no se celebró hasta el año 1970, en el Camp Nou. Si bien el primer partido se celebró en el escenario principal del club, aquel equipo no estaba reconocido oficialmente por el club. Por ello, no pudo llevar la camiseta azulgrana ni utilizar el nombre del FC Barcelona, sino que tenía como nombre "Selección Ciudad de Barcelona". Un año después, ese equipo cambió de nombre por el de "Peña Femenina Barcelonista", recibiendo apoyo material y económico del FC Barcelona pero sin depender orgánicamente del club.

También llevaban la camiseta azulgrana, pero sin el escudo del club. Se puede decir, pues, que era el Barça, pero no era el Barça.

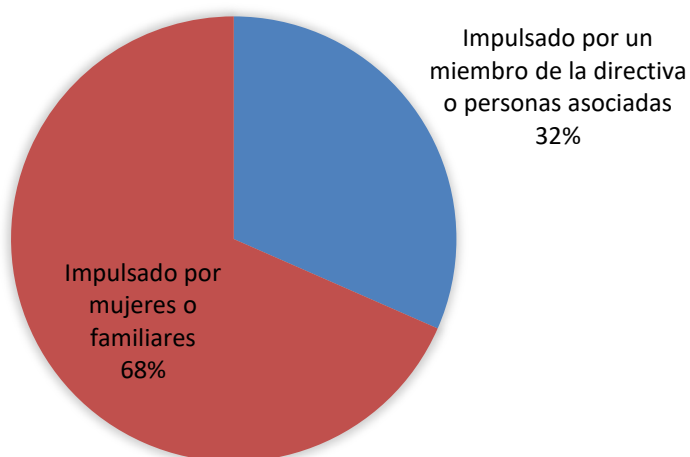
En estas condiciones participaron en la primera Copa de la Reina en el año 1983 y la primera Liga de fútbol femenino en la temporada 1988-1989. En esta trayectoria hay un nuevo cambio de nombre en 1991, cuando pasa a denominarse “Club Femenino Barcelona”. Este es el nombre que llevó hasta junio de 2002, que es la fecha en que pasó a ser oficialmente una sección más del club, con un nuevo nombre: el “FC Barcelona femenino”. Se trata, por lo tanto, del único club existente actualmente en la ciudad que, si bien no de forma oficial, estaba ya en los inicios del fútbol femenino.

Sin duda, esta trayectoria “camuflada” del equipo femenino dentro del FC Barcelona, que no lo reconoció oficialmente hasta iniciado el siglo XXI, así como la situación en el resto de clubes, muestran la tradición masculina del deporte y la implantación lenta y reducida de los equipos femeninos en los clubes de fútbol, ya sean antiguos o de fundación más reciente (Pfister, 2015; Scraton *et al.*, 1999 & Welford, 2008).

En este contexto, resulta especialmente interesante observar quienes impulsaron la creación de los equipos femeninos en los clubes estudiados. En el caso concreto de los clubes femeninos, su fundación fue impulsada por chicas o familiares que se propusieron formar un equipo de fútbol femenino. Es también la iniciativa de algunas chicas o la de sus familiares la que llevó a crear equipos femeninos en los clubes iniciados como masculinos en la mayoría de los casos (un 68%). Solo en un 32% de los clubes mixtos la iniciativa fue impulsada por la directiva o por personas asociadas.

Es decir, en la mayoría de los casos, los clubes de fútbol no han impulsado la práctica deportiva femenina, sino que han sido las propias mujeres las que se han abierto camino y se han ido incorporando en la entidad y en el deporte (ver Gráfico 6).

Gráfico 6. La idea predominante de la creación del equipo femenino

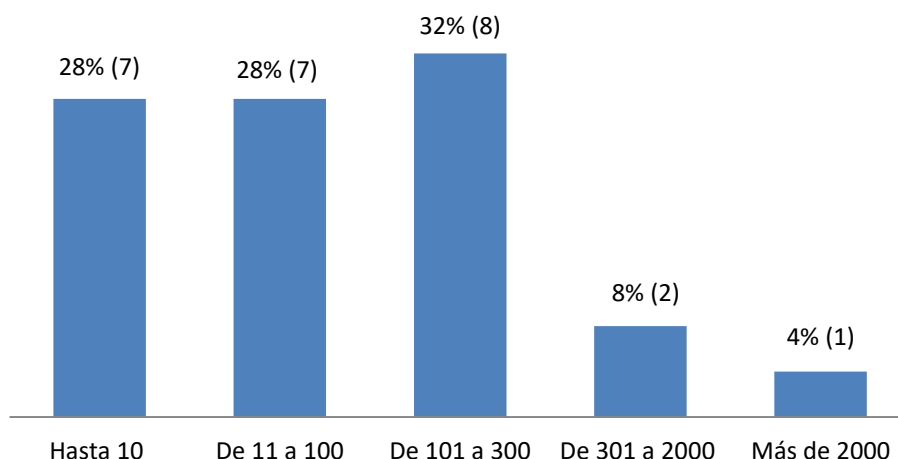


4.1.2 El tamaño del club y la presencia de mujeres

En este estudio, el tamaño del club se valora a través del número total de personas asociadas. Como puede observarse en el Gráfico 7: el 32% de los casos presentan entre 101 y 300 personas asociadas al club, que es el tamaño más habitual; el 28% presentan entre 11 y 100 socios y socias; y finalmente siete clubes, es decir un 28%, tienen solo hasta 10 miembros.

Aquí es importante indicar que hubo clubes que declararon no tener personas asociadas. Sin embargo, considerando que la legislación vigente establece un mínimo de personas asociadas, se ha considerado que esta información se debe al hecho de que las personas informantes no contemplaban a las personas que configuran la Junta Directiva del club como personas asociadas a la entidad. En ese caso, se consideró que el club tenía solo hasta 10 personas asociadas.

Gráfico 7. Tamaño del club según las personas asociadas

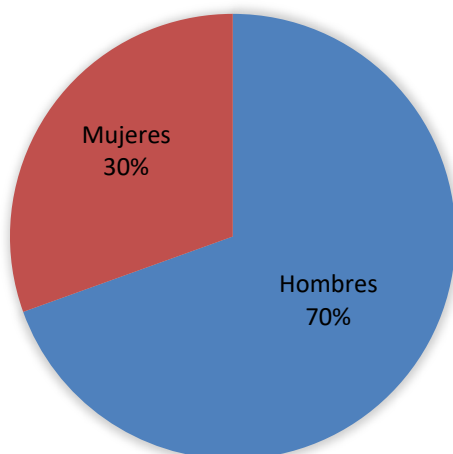


*Uno de los clubes no disponía de esta información y no se ha incluido

En conjunto, los clubes que se consideran pequeños – entre 3 y 300 personas - representan el 88%. Este porcentaje es ligeramente superior a los resultados obtenidos en el conjunto de Cataluña, donde los clubes que se consideran pequeños representan el 84,1% de los clubes (Secretaria General de l’Esport, 2010). Por otra parte, solo dos clubes, que representan el 8% tienen de 301 a 2000 personas asociadas, y solo un club - el Fútbol Club Barcelona, que se analiza de forma específica - tiene más de 2000 socios o socias. Se constata, pues, que el fútbol femenino en la ciudad de Barcelona se encuentra, sobretodo, en clubes pequeños.

Así mismo, resulta interesante analizar la distribución de personas asociadas en el club según sexo. Según la información proporcionada por las personas informantes, y exceptuando el Fútbol Club Barcelona que por su especificidad no se ha incluido en este análisis, se constata que el 70% de las personas asociadas a los clubes son hombres, mientras el 30% restante son mujeres (ver Gráfico 8).

Gráfico 8. Porcentaje de personas asociadas al club según sexo



Esta mayor presencia de hombres en los clubes está en la misma línea de lo que sucede con las cifras relacionadas con el estudio de los clubes deportivos catalanes, en donde se muestra que el 62,6 % de las personas asociadas a los clubes de Cataluña son hombres y el 37,4% son mujeres (Secretaria General de l'Esport, 2010). Según estos datos, también se constata que los clubes de fútbol analizados en este estudio, en su conjunto, están ligeramente aún más masculinizados que el conjunto de clubes de Cataluña (a pesar de contar con equipos femeninos y de que en la muestra se incluyan cuatro clubes que cuentan solo con equipos femeninos federados). Este claro desequilibrio puede generar, como apunta Hall (2004), que sea la cultura masculina la que define las relaciones del día a día y la estructura de la entidad.

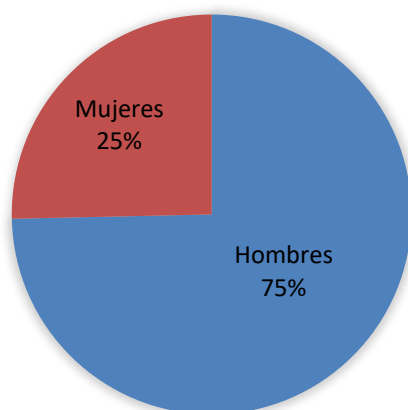
En esta línea, es especialmente remarcable que prácticamente el 25% de clubes no cuentan con mujeres asociadas (25%). Aquí es importante indicar que ser deportista en un club tampoco supone que se tenga que ser socio o socia de dicho club, de modo que en varios clubes los y las deportistas no se consideran personas asociadas. Por ello, en este estudio también se considera relevante analizar el número total de personas vinculadas al club, de modo que se contabilizan los socios y socias, y también al conjunto de deportistas y al equipo técnico sin carnet del club², es decir, a todas las personas que reúne el club.

² Los y las deportistas no asociados/as son aquellas personas que participan en las actividades deportivas del club pero no tienen vinculación de una manera formal como socio o socia del club, la persona física que tiene derecho y voto en la asamblea del club.

Respecto a las personas vinculadas, el 48% de los clubes deportivos de fútbol femenino de la ciudad de Barcelona tienen entre 101 y 300 personas vinculadas, el 12% entre 301 y 500 miembros, mientras que los clubes más grandes, con un número superior a 500 miembros, únicamente representan el 8 % del total. En lo que respecta a los clubes con menos de 100 miembros, conviene destacar que los clubes entre 25 y 100 personas vinculadas representan el 20%, y que los clubes con menos de 25 personas representan el 12%.

Al analizar no solo el número de personas asociadas, sino el conjunto de personas vinculadas al club, se observa como la presencia de mujeres en el conjunto del club aún se reduce un poco más, tal y como se muestra en el Gráfico 9: el 75 % de dichas personas son hombres, mientras el 25% son mujeres.

Gráfico 9. La distribución por sexo de las personas vinculadas



A continuación se analiza la presencia y el papel de las mujeres en las diferentes posiciones del club.

4.2 Personas vinculadas al club: la posición de las mujeres

En las próximas líneas se presentan los resultados obtenidos en torno a las personas vinculadas al club, analizando específicamente la presencia y la posición de las mujeres en los puestos de decisión, en el equipo técnico y como futbolistas³.

4.2.1 Características de la Junta directiva: mujeres en puestos de decisión

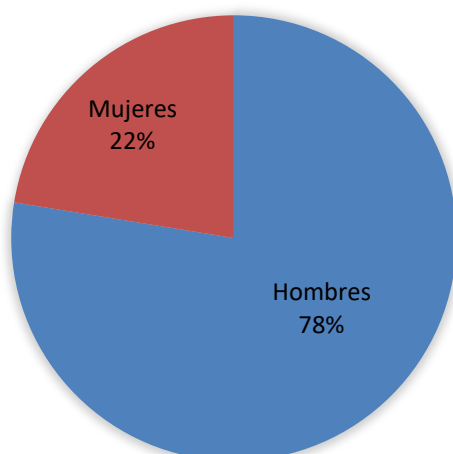
El análisis cuantitativo de las personas que componen la Junta Directiva muestra como la mayoría de clubes tienen una estructura organizativa muy reducida: el 56% de los

³ Es importante señalar que los datos presentados en este apartado no incluyen los relativos al FC Barcelona debido a su gran dimensión y especificidad.

clubes estudiados tienen una Junta Directiva compuesta entre cinco y siete miembros; un 32% tiene entre ocho y 10; el 8% dispone de una Junta de más de diez personas; y el 4% de los clubes tienen una Junta compuesta solo por cuatro personas. Aquí es importante indicar que según la normativa vigente en materia de constitución de clubes deportivos, éstos deben estar formados por un mínimo de tres personas (Decret 58/2010, de 4 de maig, de les entitats esportives de Catalunya). Como ilustran los datos recogidos, al ser mayoritariamente clubes de tamaño pequeño, el número de personas que se hacen cargo del club y tienen algún tipo de responsabilidad también es muy reducido.

En la relación de la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de los clubes, los datos muestran que el 78% de las personas de la Junta Directiva son hombres, mientras que el 22% son mujeres (ver el Gráfico 10). Así, se observa que los clubes deportivos con equipos de fútbol femenino, están dirigidos sobre todo por hombres y la estructura directiva de los clubes tiene un importante carácter masculino. Según los datos del estudio realizado, las mujeres, que representan un 30% de las personas asociadas, están infrarepresentadas en la Junta directiva, ya que solo representan el 22%. Una infrarepresentación que Moragas (2014) ya constató en el conjunto de los clubes deportivos de Cataluña.

Gráfico 10. Presencia de mujeres en la Junta directiva



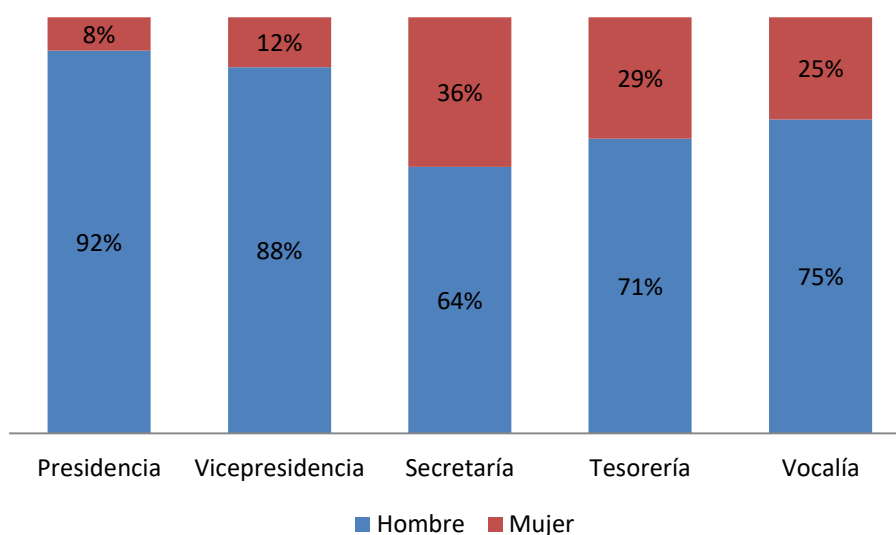
Estas cifras prácticamente coinciden con los datos del estudio de los clubes catalanes según el cual el porcentaje de hombres y mujeres que forman parte de la Junta Directiva es de un 79,3% y un 20,7% respectivamente (Secretaria General de l'Esport, 2010). Por otra parte, estos porcentajes obtenidos en los clubes son claramente superiores a los datos analizados en relación a la Junta Directiva de la Federación Catalana de Fútbol,

que cuenta con una sola mujer, la cual representa el 3% del conjunto de miembros de la Junta. En este sentido, los porcentajes de presencia femenina en la Junta Directiva de los clubes son incluso más elevados que los recogidos en el estudio hecho en el conjunto del ámbito de las federaciones catalanas, donde las cifras muestran que solo el 15,5% de las personas que integran alguna Junta Directiva federativa son mujeres, y el 84,5% son hombres (Secretaria General de l'Esport, 2010).

Otro ejemplo que sigue la misma tendencia se puede encontrar en el estudio sobre la situación de los clubes deportivos en Galicia, donde las mujeres no llegan a ser el 10% en los cargos de presidencia o vicepresidencia, y en cargos como vocal, su participación se sitúa alrededor del 15% (Gambau, 2002).

En esta investigación, analizando los cargos que ocupan las mujeres en las juntas directivas podemos observar que los puestos importantes no suelen estar desempeñados por mujeres. En el Gráfico 11 vemos que solo un 8% de mujeres ocupa la presidencia del club, y un 12 % la vicepresidencia. En cambio, en cargos como vocal (con un 24,6%), tesorería (con un 29,2%) y secretaría (con un 36%) la presencia femenina es ligeramente superior. Estos datos reflejan la cuestión destacada por Puig (2007) al señalar que las mujeres tienen menos participación en los cargos de representatividad que en los cargos funcionales.

Gráfico 11. Cargo ocupado en la Junta Directiva según sexo



Los resultados obtenidos en la ciudad de Barcelona, pues, coinciden con los datos obtenidos en el ámbito del fútbol a nivel internacional. A nivel mundial, el fútbol sigue siendo un deporte gobernado por hombres (Williams, 2003), y las diversas posiciones

de liderazgo en la FIFA y la UEFA están predominantemente ocupadas por hombres. En las organizaciones nacionales de fútbol, el número de mujeres en puestos de administración y gestión es igualmente bajo (Darby, 2002; Pfister, 2006), de modo que este hecho supone una situación de desigualdad en sí mismo.

Una de las acciones pioneras para paliar esta situación fue promovida en 1996 por el Comité Olímpico Internacional, que recomendó unas cuotas para impulsar progresivamente la presencia de mujeres en los comités olímpicos nacionales (CON), en las federaciones internacionales olímpicas, y en las federaciones internacionales en su conjunto. Estas buenas prácticas eran premiadas con los correspondientes incentivos financieros. El resultado fue un incremento cuantitativo de la presencia femenina en los órganos de gobierno de los comités olímpicos nacionales, así como de las federaciones internacionales (Puig, 2007).

Ante medidas de este tipo, sin embargo, en este estudio se han recogido opiniones muy dispares, que van desde el rechazo explícito (manifestado por parte de los dos hombres entrevistados), a la consideración de que pueden facilitar una situación enriquecedora.

Fernando está totalmente en desacuerdo con medidas como el establecimiento de cuotas:

“(…) a ver, yo te digo mi opinión personal sobre esto. Bueno, no en este tema, en todos. Pues a mí, eso que se ponga 50 % hombres - 50% mujeres lo encuentro ridículo. Yo, personalmente, si tu vales para el puesto ¡vale! A mí me da lo mismo, siete mujeres y tres hombres, o ocho hombres y dos mujeres, lo que quiero es que la gente que lo lleve sea válida, no sea puesta por... A partir de aquí, lo encuentro horrible! O sea que tengan que ser por obligación, lo encuentro horrible! Debe ser porque vales, porque vales por eso.” (Fernando)

Su contundente postura negativa ante el sistema de cuotas se refleja claramente en expresiones como “lo encuentro ridículo” o “lo encuentro horrible”, término que repite hasta en dos ocasiones. Su argumento para justificar su postura se fundamenta en la necesidad de que la persona “sea válida” y manifiesta su aceptación a que haya también mujeres en la junta, si bien no deben estar puestas “por cuota”. El discurso meritocrático en el que se cree que, por el hecho de valer por un puesto se puede conseguir, se hace pues claramente manifiesto. Así mismo, se hacen evidentes las resistencias al cambio apuntadas por Hall, Cullen y Slack (1989) y por Soler, Prat, Puig y Flintoff (2016). Sus palabras reflejan también la invisibilización de la carga de género que hay en las

organizaciones y en los procesos que llevan a unas personas y no a otras a ocupar estos puestos de responsabilidad, tal y como señala Acker (1990).

En la misma línea, Jaime también expone:

“Yo veo a la mujer en todos los sitios con los mismos derechos que tienen los hombres (...) hemos tenido [una mujer en la Junta] alguna vez, pero ahora no. No tenemos nada en contra las mujeres, claro, bastante hacen que nos dejan a los maridos que estamos perdiendo las horas aquí, bastante hacen. Mira, ahora no tenemos mujeres, pero va a entrar una mujer porque la coordinadora va a entrar dentro de lo que es la Junta, que está formada por un presidente, cuatro vicepresidentes, y siete vocales. Pero no lo hacemos por decir ‘que bonito que hay una mujer más.’”(Jaime)

A pesar de que los datos indican una clara menor presencia de las mujeres en los clubes de fútbol, Jaime considera que las mujeres ya tienen los mismos derechos, de modo que evidencia la visión de igualdad propia del discurso del feminismo liberal así como “el espejismo de la igualdad” que apunta Valcárcel (2008). Por otra parte, también es destacable la forma en que valora la aportación de las mujeres cuando dice: “bastante hacen que nos dejan a los maridos que estamos perdiendo las horas aquí, bastante hacen”. Reconoce pues, como la división del trabajo entre la esfera pública y la privada influye en quién puede, o no, ocupar puestos directivos en los clubes. A pesar de ello, sin embargo, no considera necesario establecer medidas como las cuotas.

En un sentido muy diferente, también se han encontrado opiniones favorables a la promoción de más mujeres en los puestos de responsabilidad. En esta línea, los argumentos que se utilizan están relacionados con la riqueza de la diversidad que pueden aportar las mujeres. Clara, por ejemplo, indica que las mujeres pueden tener otra visión y pueden hacer bien el trabajo:

“(...) interesante, porque, bueno, las chicas a lo mejor pueden tener otra visión, pueden aportar otras cosas, ¿no? (...) pueden hacer bien el trabajo.”
(Clara)

Por su parte, Laura, añade que una mayor presencia de las mujeres puede ser beneficiosa para el fútbol femenino:

“La mujer siempre mirará un poquito más por el deporte femenino que un hombre, yo creo que sí, (...) Si encuentras un hombre muy volcado por la integración de la mujer en el deporte puede que nos apoye, pero ¿y si no es el caso?” (Laura)

El contraste de las diferentes corrientes de opinión reflejan la diversidad de posturas que se pueden encontrar dentro de una misma organización, tal y como apuntan ya diversos

estudios (Shaw, 2007; Shaw & Frisby, 2006; Shaw & Penney, 2003; Soler, Prat, Puig & Flintoff, 2016).

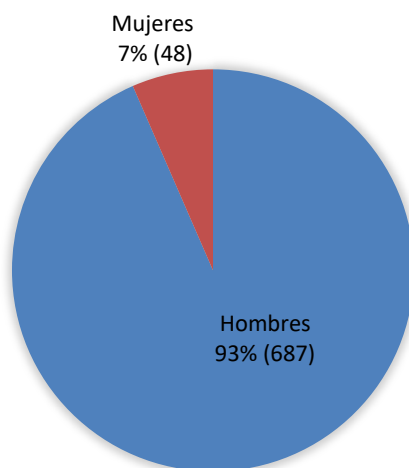
4.2.2 Equipo técnico

En este apartado se analiza el área que comprende al equipo técnico del club. Por un lado se estudia el papel de las mujeres en el equipo técnico del conjunto del club, y por otro se aborda específicamente el perfil del equipo técnico del primer equipo femenino de cada club.

4.2.2.1 Características del equipo técnico del club

En este apartado se aborda la presencia de entrenadores y/o entrenadoras en los clubes deportivos analizados. Los datos obtenidos indican que las entrenadoras representan un 7% y los hombres un 93% (ver el Gráfico 12), si bien las jugadoras representan un 15% del conjunto de futbolistas de clubes de la ciudad de Barcelona. Se constata pues, una importante infrarrepresentación de las mujeres como entrenadoras en los clubes de fútbol femenino de la ciudad. Así mismo, la presencia de las mujeres como entrenadoras resulta aún menor que como miembros de la Junta Directiva (donde representan un 22%), de modo que se configura como uno de los ámbitos en el que se da una mayor situación de desigualdad.

Gráfico 12. Entrenadores y entrenadoras en los clubes según sexo



Estos porcentajes claramente desiguales denotan la situación ya apuntada por Hinojosa y Soler (2016) que indican que la presencia de mujeres como entrenadoras en Cataluña es muy reducida y están claramente infrarepresentadas, de modo que solo el 13,11% de las personas que han obtenido el título de entrenador o entrenadora en la formación del Departament d'Ensenyament de Catalunya entre 2010 y 2015 son mujeres. Los datos

recogidos en este estudio son aún inferiores a los de la media, de modo que se denota, otra vez, el carácter aún más masculino del fútbol.

Respecto a la cuestión de las entrenadoras en un deporte como el fútbol, muchos estudios a nivel internacional se han dedicado a estudiar esta cuestión (LaVoi, 2009, 2016; Norman, 2014; Ottesen, 2005) y también se está iniciando su investigación a nivel nacional (Azurmendi, 2016; Hinojosa & Soler, 2016). Dichos estudios han demostrado que las mujeres están infrarepresentadas como entrenadoras, tal y como se ha constatado también en esta investigación, y también discriminadas, tal y como exponen algunas de las voces recogidas por Ribalta (2010) en su estudio sobre el caso del fútbol femenino en el RCD Español.

Si analizamos las características de los equipos a quién entrenan hombres y mujeres observamos que el 98% de los entrenadores de los equipos masculinos son hombres, por solo un 2% de mujeres entrenadoras, que se encuentran en la mayoría de ocasiones en las categorías inferiores (ver el Gráfico 13).

Esta menor presencia de las mujeres como entrenadoras de equipos masculinos de fútbol está en la misma línea de lo que sucede en otros estudios, como en el de LaVoi (2009) donde el porcentaje de las entrenadoras de equipos masculinos es del 4,9%, o el estudio de Acosta y Carpenter (2012), donde el porcentaje de entrenadoras se ha mantenido bajo desde el año 1972.

Por otra parte, en los equipos de fútbol femenino el porcentaje de mujeres entrenadoras es más elevado, aunque la mayoría siguen siendo hombres: el 66% son hombres y el resto, un 34%, son mujeres (ver el Gráfico 14). Estos datos son ligeramente superiores a los recogidos por LaVoi (2009), en el que el que las entrenadoras de equipos femeninos representan un 23,8%.

Gráfico 13. Entrenadores y entrenadoras de equipos masculinos según sexo

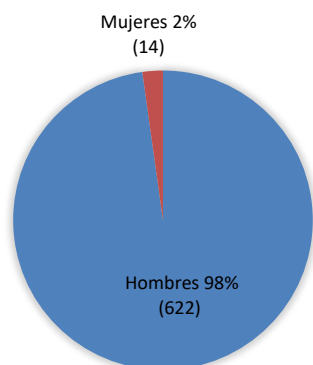
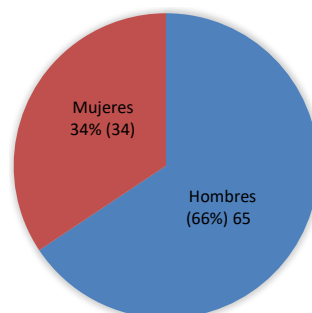


Gráfico 14. Entrenadores y entrenadoras de equipos femeninos según sexo



En conjunto, se constata que las mujeres tienen una participación como entrenadora más activa en los equipos femeninos.

Respecto a lo anterior, un presidente de un club que ha tenido durante mucho tiempo equipos de fútbol femenino, menciona de manera explícita la importancia de tener alguna mujer en el equipo técnico del equipo femenino.

“(…) nosotros nunca habíamos tenido una coordinadora con el femenino, pero este año ya tenemos una para coordinar todos los equipos [femeninos]. Y además va a ser también entrenadora junto con el entrenador que tenemos en el A, en el preferente. Porque un entrenador, un hombre, en un vestuario femenino, siempre tiene que ir con cuidado.” (Jaime)

Respeto a la presencia de mujeres como entrenadoras, no obstante, existen también diversas posturas. Tal y como sucede en el caso de mujeres en cargos directivos, a menudo la infrarrepresentación de éstas resulta invisible para algunas de las personas implicadas, incluso para algunas mujeres. A pesar de los datos recogidos, pues, vuelve a hacerse patente “el espejismo de la igualdad”, tal y como denotan las palabras de Ingrid:

“(…) bueno, cualquier persona es válida para cualquier puesto, ahora cada vez se ven más mujeres a cargo de un equipo, tanto masculino como femenino.” (Ingrid)

Se observa también, diversidad de posturas sobre quién es más adecuado para entrenar a equipos femeninos y masculinos. Mientras Jaime considera más oportuno que haya una mujer entrenando equipos femeninos porque “un hombre, en un vestuario femenino, siempre tiene que ir con cuidado”, Ingrid considera que “cualquier persona es válida para cualquier puesto”, quitando relevancia a la cuestión del género.

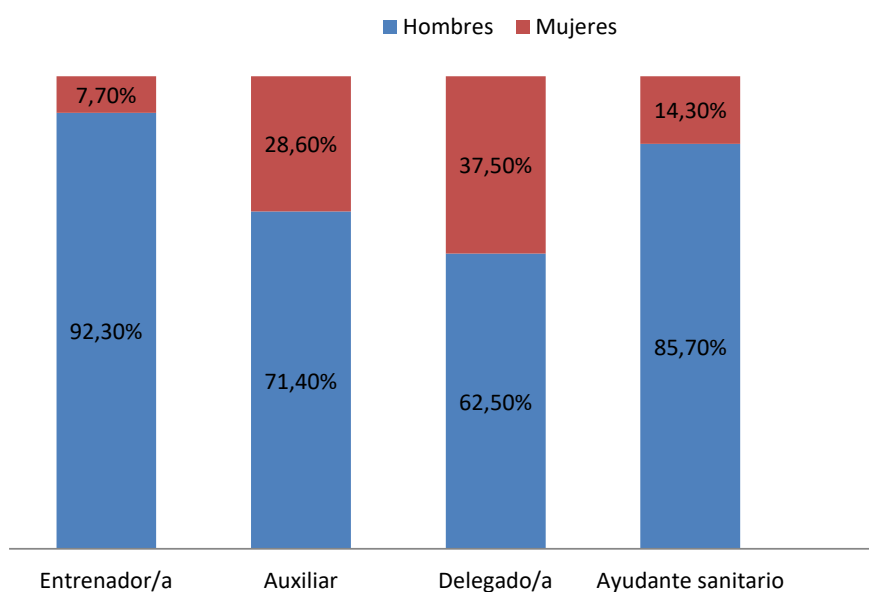
Estas diferentes posturas se pueden relacionar también con las diferentes corrientes feministas. Mientras el feminismo liberal incide en la igualdad de acceso y en destacar las similitudes entre hombres y mujeres, como opina Ingrid, el feminismo radical señala la importancia de tener en cuenta las relaciones de poder y prevenir las situaciones de acoso. En este sentido, se denota como toda la sensibilización existente sobre situaciones de acoso sexual en el deporte se empiezan a reflejar en el día a día de las organizaciones.

4.2.2.2 Perfil del equipo técnico del primer equipo femenino

Junto a la presencia de hombres y mujeres como entrenadores o entrenadoras en el conjunto global de los clubes, también se ha analizado, de forma más específica, el perfil del equipo técnico dedicado al equipo de la máxima categoría femenina en el club, es decir, el perfil del entrenador o entrenadora, el o la auxiliar (segundo/a entrenador/a), el delegado o delegada, y la o el responsable sanitario.

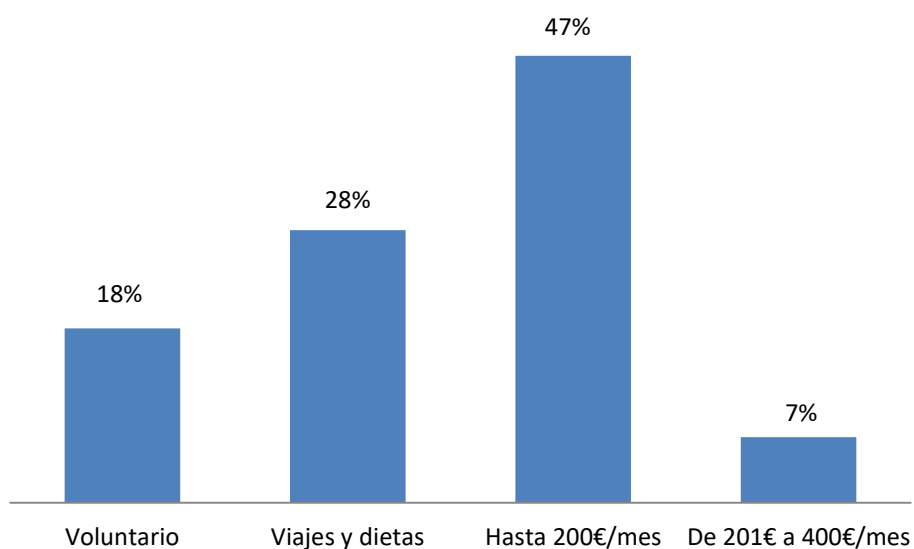
En primer lugar, se observa que en el puesto de primer entrenador o entrenadora, el 92,30% son hombres y el 7,70% son mujeres. Respecto al cargo de auxiliar, la presencia femenina se incrementa, ya que los datos indican que el 71,4 % son hombres y el 26,6% son mujeres. Sin embargo, el cargo en el que se encuentran más mujeres es el de delegado o delegada, en el que las mujeres representan un 37,50% (ver Gráfico 15). Se constata, pues, que, a mayor relevancia del cargo, menor presencia de mujeres, tal y como sucede también en el caso de las mujeres en cargos directivos, y como han señalado ya algunos estudios (Norman, 2014).

Gráfico 15. Personal relacionado con el equipo de la máxima categoría femenina



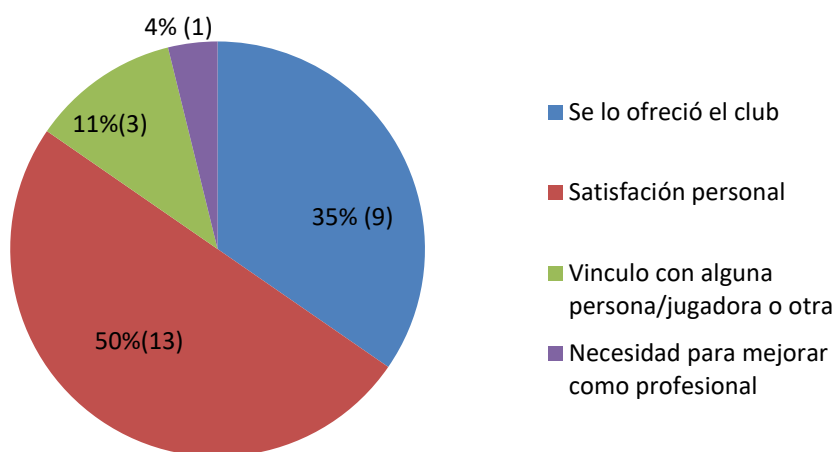
Las condiciones económicas del personal técnico son también importantes para conocer su situación y reconocimiento en el club. Tal y como se indica en el Gráfico 16, el 46% del personal técnico de los equipos femeninos no trabaja de forma remunerada, sino que lo hace de forma voluntaria o bien solo a cambio de los gastos de viajes y dietas. El 54% restante recibe una contraprestación económica: en un 47% de casos recibe hasta 200€/mes y solo en un 7% de casos recibe entre 201 y 400€/mes.

Gráfico 16. Condiciones económicas del equipo técnico del equipo femenino



En relación a los motivos que llevan a los entrenadores y entrenadoras del primer equipo femenino del club a realizar esta tarea, se encuentra que el 50% trabajan con equipos femeninos por satisfacción personal, el 35% lo hace porque se lo ofreció el club, mientras que en otros casos es por tener un vínculo con alguna persona del club o el equipo (11%), o bien por necesidad de mejorar como profesional (4%) (ver Gráfico 17).

Gráfico 17. Motivos para entrenar equipos femeninos

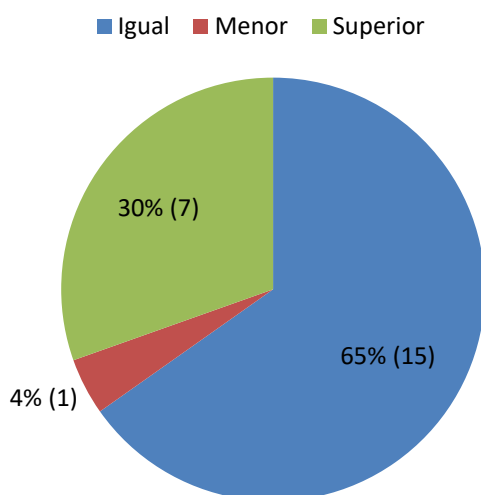


En relación a su perfil formativo, en el 42,3% de los casos, esta figura tiene una diplomatura, licenciatura o un título superior, mientras que el 23,1% ha obtenido un ciclo de formación profesional, un 15,40% tiene estudios secundarios, y un 3,80% no tiene estudios. En lo que respecta a la titulación deportiva, predominan los casos que cuentan con el título de técnico o técnica superior de nivel 1 (42,3%), mientras que un 38,4% dispone del título de nivel 2 o 3, y un 7,7% dispone del título de licenciado o licenciada en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. Cabe destacar, sin embargo, que un 11,5% no tiene ningún título deportivo.

Estos datos, contrastados con los recogidos por Soler (1999) sobre el nivel de formación técnica de los y las entrenadoras de fútbol sala en ese momento, indican que la preparación de las personas que se hacen cargo de los equipos femeninos de máximo nivel en cada club ha mejorado considerablemente. Para comprender estos datos, resulta relevante destacar que en los últimos años se ha realizado un importante esfuerzo para conseguir la regulación de esta actividad así como la ampliación de las oportunidades de formación, hecho que ha podido influir en que actualmente, el nivel de preparación del personal técnico es superior al de hace 15 años.

En relación a esta cuestión, se ha recogido también la percepción del nivel del personal técnico de los equipos femeninos en comparación al de los equipos masculinos: el 65% afirman que tienen el mismo nivel, mientras el 30% creen que tiene un nivel superior. Por otra parte, es interesante observar que hay poca gente (4%) que opine que tienen un nivel menor (ver el Gráfico 18).

Gráfico 18. Nivel del equipo técnico de los equipos femeninos en comparación con los equipos masculinos



El nivel de satisfacción de las personas informantes con la calidad del personal técnico, pues, es muy elevada, y en un 96,1% considera que las relaciones entre el equipo técnico y las jugadoras es buena o muy buena, de modo que solo en un caso la valoración no es ni mala ni buena. No obstante, cabe señalar que las personas informantes son, en muchas ocasiones, las responsables de escoger ese equipo técnico para el equipo femenino en el club, de forma que es difícil que hagan una valoración crítica de éste.

En cambio, desde el punto de vista de una de las personas informantes de un club solo femenino, la calidad del equipo técnico de los equipos femeninos deja mucho que desear:

“el masculino tiene mejores herramientas de trabajo que el femenino. Sobre todo, muy importante, tienen mejores entrenadores que el femenino (...) Lo que quería decir es que los clubes priorizan el deporte masculino con buenos entrenadores. Para los femeninos dicen ‘ponte tú mismo, va, venga...’, ‘cógete a éste’.” (C2)

4.2.3 Futbolistas

En las próximas líneas se presentan los resultados obtenidos en torno a la presencia de mujeres como futbolistas en los clubes y sus experiencias como jugadoras.

4.2.3.1 Las mujeres como jugadoras y los equipos femeninos en el club

Una de las importantes dimensiones de análisis a abordar para hablar del género en los clubes deportivos de fútbol en la ciudad de Barcelona es el número de jugadoras y de equipos femeninos en dichos clubes.

En relación al número de equipos de fútbol en estos clubes, los datos muestran que el 83% de los equipos de los clubes son de fútbol masculino, mientras que el 17% son equipos femeninos (ver Gráfico 19). Estrechamente vinculado a este dato, se ha constatado que el número de jugadoras representa un 15% del conjunto de la plantilla de deportistas de los clubes, habiéndose contabilizado un total de 784 jugadoras.

Gráfico 19. Número total y porcentaje de equipos de fútbol según sexo

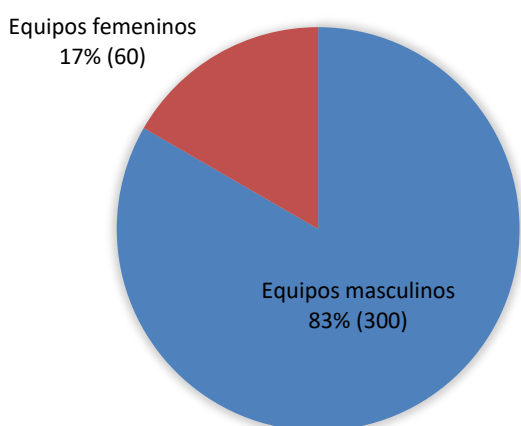
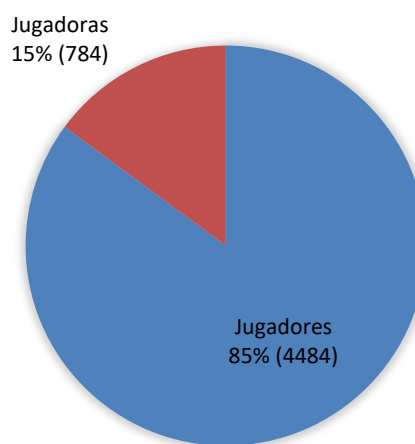


Gráfico 20. Número total y porcentaje de jugadores y jugadoras



El leve contraste entre el porcentaje de equipos femeninos y número de jugadoras puede ser debido a que los equipos femeninos cuentan con plantillas más ajustadas a las necesarias en contraste con la situación de los equipos masculinos. Una de las participantes en el estudio lo describía claramente:

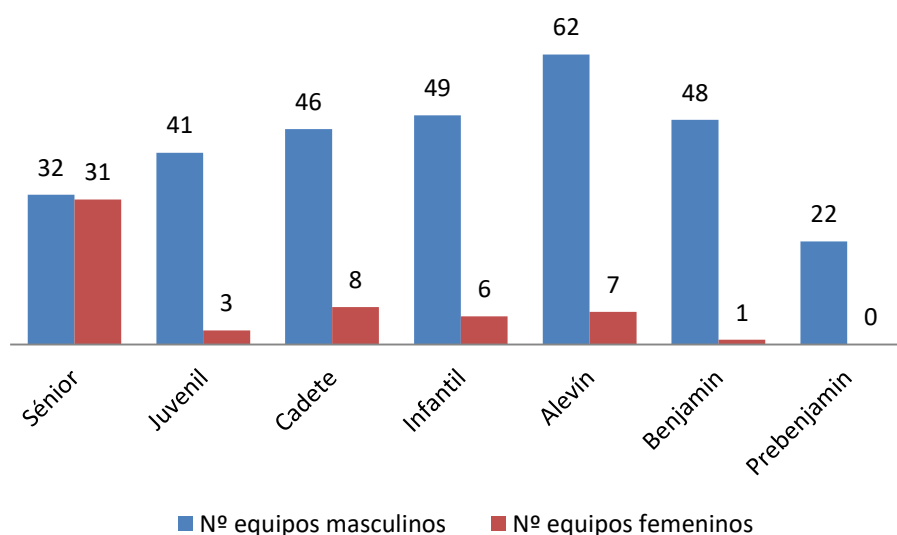
“En el fútbol femenino siempre hacen falta jugadoras, a la mayoría les hacen falta jugadoras. En un equipo femenino necesitas una plantilla de 21, 22 jugadoras y la mayoría de los equipos que yo he conocido tienen como mucho 16, 17, 18. Siempre necesitan jugadoras, siempre hay anuncios en el fútbol femenino de necesidad de jugadoras.” (Ingrid)

Por otra parte, cuando se analiza la distribución de los equipos en las diferentes categorías, se observa que la mayoría de los equipos (el 55 %) se sitúan en la máxima

categoría, la cual es el sénior femenino. En cambio, en la categoría juvenil, se observa un número muy pequeño de equipos (7%).

Una posible explicación de esta menor presencia de equipos en etapa juvenil es el hecho de que las jugadoras de esta edad pueden jugar también en la categoría sénior. Respecto a este aspecto, se observa que muchos equipos de categoría sénior tienen jugadoras de la categoría juvenil (ver Gráfico 21). Este hecho denota la falta de estructura deportiva de base, que es uno de los aspectos que se consideran más críticos para el desarrollo del fútbol femenino (Fasting, *et al.*, 2000). Si bien hay que tener en cuenta que en este estudio no se han recogido datos sobre los equipos de fútbol femenino que participan en las competiciones escolares, los datos relativos a la estructura formativa en los clubes son especialmente preocupantes.

Gráfico 21. Número de equipos por categoría



Es importante recordar que en estos datos comparativos entre equipos masculinos y femeninos no se incluyen los relativos al F.C. Barcelona debido a su gran dimensión y especificidad. Cabe señalar, sin embargo, que el club cuenta con cuatro equipos de fútbol 11: infantil, juvenil, sénior B, y sénior A (el equipo profesional), reuniendo a 75 jugadoras. No cuenta con equipos de fútbol sala a pesar de que también tiene esta modalidad deportiva en categoría masculina. A pesar de su importante relevancia social y deportiva, pues, el FC Barcelona no es el club que cuenta con más jugadoras o equipos femeninos, ya que hay otras entidades en la ciudad que cuentan con más conjuntos, como el Martinenc F.C., con nueve equipos, o el Sant Andreu, U.E., con ocho.

Respecto a la falta de los equipos femeninos en la categoría juvenil, el informante del Club 23 expone la problemática que esto supone para las chicas:

“Los equipos sénior, de fútbol sala hablo, están llenos de jugadoras cadetes y juveniles, sobre todo cadetes. Niñas de 4º de la ESO están jugando en equipos sénior, incluso algunas en equipos sénior de categoría muy alta. ¿Por qué? Porque hay pocas jugadoras, o sea, hay jugadoras, pero las que son buenas hay pocas, y entonces están súper buscadas. Para mí esto es mala atención, porque hay niñas que a lo mejor con 15 años están compitiendo en alto nivel y eso quema su trayectoria. No estoy de acuerdo en lo que están haciendo por un lado los clubes y por otro lado la federación, porque lo permiten, ¿no?” (C23)

Según este informante, la posibilidad de competir en equipos sénior en edades juveniles puede tener una doble lectura: si bien por un lado les da la oportunidad de competir en niveles altos siendo muy jóvenes, esto también implica el peligro de que abandonen antes la práctica y las jugadoras que no tienen nivel suficiente no tengan donde jugar.

Esta situación implica que no hay un proceso formativo continuado para las jugadoras, sino que en muchos casos deben empezar directamente en categoría sénior. Esta cuestión queda claramente reflejada en los testimonios de las jugadoras entrevistadas, tal y como se describe en los siguientes apartados.

4.2.3.2 La (dis)continuidad de los equipos femeninos, la movilidad, y el abandono deportivo entre las futbolistas

La falta de estructura de base también supone un riesgo importante para la continuidad y sostenibilidad de los equipos femeninos. Es el caso de la experiencia de Laia:

“(…) estuvimos siete años [en el club donde se inició] pero desapareció porque, más o menos éramos siempre las mismas jugadoras durante este tiempo, ¿qué pasa? Que hubo gente que se casó, (…) después de siete años había gente que ya tenía una edad y entonces ya tenía otras prioridades. Pues se marcharon, y como tampoco vino nadie, pues no pudieron cubrir las vacantes y entonces se deshizo el equipo por eso.” (Laia)

Junto con la falta de estructura, otra cuestión especialmente relevante para la continuidad o no de los equipos femeninos es el apoyo financiero por parte del club. Si el club deja de apoyar económicamente al equipo femenino para priorizar otros equipos, es difícil que pueda seguir. Esta situación es la que ha experimentado Ingrid en dos ocasiones, tal y como describe:

“(…) bueno tener un equipo femenino, tener los máximos equipos, tanto femeninos como masculinos, es una cuestión de imagen también. ¿Qué pasa? Que luego el presupuesto no da para todo: tiene que tener el material,

tiene que tener el campo, tienes que pagar el arbitraje. Se dedican más a conservar el masculino o el fútbol base que no el femenino. Porque el masculino tienes más equipos, 10, 20, 30 equipos. En el femenino, como mucho, ¿qué tendrás? Dos, tres. Si necesitan dinero porque un equipo subió de categoría, el primer sacrificado es el femenino. Y en los dos clubes que me lo he encontrado, tanto en el club [*nombre del club*] como en el club [*nombre del club*], cuando se deshicieron, el motivo fue que subió el primer equipo masculino. No hay presupuesto, y no quieren el femenino.” (Ingrid)

La desaparición frecuente de los equipos femeninos se denota también en el mismo hecho que al realizar este estudio, dos de los equipos que competían en la temporada 2012-13, ya no existían en la temporada siguiente. Así mismo, la juventud de la mayor parte de los equipos femeninos analizados, a pesar de que las ligas femeninas existen desde mucho antes de su creación, indica que muchos de los clubes que estaban en los inicios de la competición, ahora ya no están.

En esta situación, es frecuente la movilidad de jugadoras y que se busquen nuevos equipos. Fernando lo describe:

“(…) para cada equipo que se hace, se deshace otro, claro! Es que es muy fácil, bueno, claro, a ver. Si las jugadoras son las mismas, si un equipo desaparece, normalmente aparece otro o las jugadoras van a otros clubes.” (Fernando)

En cuanto a los cambios de club y al abandono deportivo, las personas entrevistadas, en su mayoría, afirman que es muy común en el fútbol femenino. Los testimonios recogidos hacen referencia a múltiples razones de diversa índole: personales, laborales, deportivas y económicas.

Ingrid apunta a cuestiones personales o también a la combinación y compatibilidad de jugar a fútbol y realizar tus estudios y/o tu trabajo:

“En el fútbol femenino hay movilidad de jugadoras de un equipo a otro durante toda la temporada (...) ya no sé si es por tema personal o por temas también del trabajo, de estudios, pero sí que hay más movilidad, sí que hay más jugadoras que lo dejan a mitad de temporada.” (Ingrid)

Laia incorpora también los aspectos vinculados a las lesiones y a la maternidad:

“(…) algunas chicas lo han dejado, pero sobre todo se han ido por maternidad o lesiones, pero no es que se hayan ido a otro club. La gente siempre ha estado muy a gusto aquí.” (Laia)

Otra participante hace referencia a aspectos deportivos, como el deseo de jugar en categorías superiores o en mejores condiciones:

“Pasa mucho, no sé, por varios razones, a veces por el horario, o si quieren jugar en otra categoría, ¿no? Y las parejas y todo eso.” (Clara)

En este testimonio surgen también dos aspectos aparentemente muy alejados: los vínculos sentimentales que puedan surgir entre las jugadoras así como las condiciones económicas y deportivas, tal y como también apunta Alba:

“Pasa mucho en fútbol femenino ‘hoy estoy en el Barça, mañana puedo estar en el Español’. Normalmente, las dos razones básicas son: por dinero o por amor.” (Alba)

En los casos de los clubes más profesionalizados, pues, también se hace referencia a la cuestión del dinero, si bien solo un testimonio lo ha mencionado.

En la mayoría de los casos, el aspecto que se considera más importante para la continuidad de los equipos son las buenas relaciones entre las jugadoras del equipo:

“Normalmente las chicas juegan por amistad, sobre todo en estas categorías sénior. Cuando la categoría es más alta las chicas normalmente ya no pagan, entonces el club se hace cargo de pagar. En nuestro caso no, estamos en una división alta, en primera, pero las chicas tiene que pagar.” (C16)

Según este informante, pues, las relaciones de amistad pueden ser más relevantes que las condiciones económicas, ya que en el caso de su club, si bien las jugadoras podrían irse a otras entidades donde no hubiera que pagar, se quedan por amistad.

El buen ambiente en los equipos es importante, y un elemento cohesionador. Para Laia esta es una cuestión que le permite estar muy cómoda en el equipo:

“En nuestro equipo la verdad es que bastante bien, porque además somos todas bastante veteranas de edad, con lo cual, no suelen haber disputas tontas, hay buen rollo (...) desde el principio ya éramos amigas, antes de hacer el equipo, con lo cual, es fantástico. Y la verdad es que la mayoría de las chicas que han venido no hay la percepción de que haya alguna suelta. La mayoría muy bien, se han integrado muy bien, y están muy contentas.” (Laia)

La experiencia personal así como las relaciones dentro del grupo, junto con los recursos disponibles en el club y las oportunidades deportivas son, pues, aspectos importantes para comprender la continuidad de las jugadoras y de los equipos, así como su movilidad. En los siguientes apartados se desarrollan estos aspectos.

4.2.3.3 La experiencia de las jugadoras: los inicios, las personas influyentes y los prejuicios sobre la tendencia sexual

En el análisis de la trayectoria de las jugadoras entrevistadas, se observa que la práctica del fútbol empezó en la adolescencia debido sobre todo a la falta de equipos en

categorías inferiores, y básicamente a través de la familia y amistades, tal y como expone Clara:

“Yo empecé ¿qué edad era? Es que mi hermano jugaba el fútbol, ¿vale? en mi pueblo. Y a mí siempre me había gustado el fútbol y lo veía a él, y quería jugar también. Lo que pasaba es que en mi población o cerca no había equipos femeninos, ¿sabes? (...) Entonces yo veía a mi hermano jugar y quería jugar y claro como no había equipos femeninos en mi pueblo, empecé con los chicos, ¿no? Y jugué un año o dos, pero no me acababa de sentir a gusto solo con chicos porque no había más chicas, ¿sabes? Y luego, me apunte a tenis de mesa (...). Entonces, más tarde empecé con el fútbol sala con una amiga mía (...) no me acuerdo si tenía 20 o 22 años.” (Clara)

Por su parte Alba también hace referencia a esta falta de equipos femeninos de base:

“Yo empecé jugar al fútbol en la calle, porque me gusta el fútbol y porque no había ningún equipo de fútbol femenino entonces. Sólo había posibilidades para las mayores de 18-19 años de edad.” (Alba)

Por ello, todos los casos recogidos, se constata que uno de los aspectos en los que coinciden es que antes de empezar a jugar a fútbol habían ya realizado otros deportes, como relata Laia:

“Bueno, yo empecé a jugar que ya era bastante mayor, no empecé de pequeña, empecé con 18 años. (...) Siempre he sido muy deportista, de pequeña hice siete años de patinaje artístico y he hecho mucho deporte, pero el fútbol era una de las cosas que no había probado. Entonces, pues de verle jugar a él [su novio] pues decidí de probar un poquito a ver qué tal, y la verdad es que me gustó mucho y seguí jugando.” (Laia)

En esas edades, por lo tanto, no resulta extraño que las jugadoras entrevistadas afirmen que han sido ellas mismas las que han tomado la decisión de incorporarse a un equipo de fútbol femenino. Como se ha visto en los testimonios de Laia y Clara, el hecho de que chicos cercanos a ellas, como un hermano o un novio, jugaran a fútbol, les ha permitido conocerlo y despertarles el interés después de practicar otros deportes. Así mismo, contar con otras amigas también interesadas, también resulta muy importante para empezar y seguir jugando, tal y como apunta el testimonio de Clara y también el de Ingrid:

“Pues yo empecé a los 21 años gracias a unas compañeras árbitro. Yo era antes árbitro y unas compañeras me dijeron que necesitaban a gente, que se habían ido algunas, y había lesiones. Entonces a mitad de temporada más o menos empecé (...)” (Ingrid)

Sobre la postura que adoptaron sus familias es interesante destacar que las jugadoras que hicieron referencia a ello lo hacen de forma positiva:

“¿Mi familia? Muy bien, porque mi padre es muy futbolero, mi padre de jovencito jugaba con el Barça. Entonces, estaba encantado de la vida que jugara a fútbol.” (Laia)

“Mis padres son muy abiertos y muy deportistas. Y si, les gustaba que jugara, me ayudaban y todo.” (Clara)

El apoyo familiar, pues, es muy valorado por las jugadoras y les facilita su continuidad en el deporte. Sin embargo, según la experiencia de las personas entrevistadas, en la mayoría de los casos las familias no impulsan a las chicas a jugar a fútbol inicialmente:

“(…) entonces, los padres dicen ‘apuntem els nois que saben jugar millor al fútbol’, ¿sabes? Pero los padres no confían o no están habituados a pensar que sus hijas o su hija puede ser una buena jugadora de fútbol.” (Clara)

La incidencia de los estereotipos de género y la asociación entre fútbol y masculinidad se hace presente en el día a día de las personas entrevistadas:

“(…) oye, yo voy a trabajar y voy con mis zapatos de tacón, pintadísima y yo creo que soy bastante femenina. Entonces, el estereotipo de que porque juegas al fútbol, ya, mmm, cómo te lo explico... Se asocia mucho como deporte muy masculino. Es un deporte duro la verdad, las cosas como sean, y entonces parece que te asocian un poco a la masculinidad. Pero hay deportes que son al revés, hay por ejemplo que un chico jugando patinaje, o haciendo patinaje artístico, o haciendo bailes de salón y también pasa lo mismo, al revés. Entonces, siempre hay estos prejuicios, que hay deportes que parece que tengas que ser o de tener determinado perfil para jugarlo, pero no es verdad.” (Laia)

En este caso, como en los testimonios recogidos en Inglaterra o Noruega por Fasting *et al.* (2000), se observa como las futbolistas remarcan otros aspectos considerados más femeninos, como por ejemplo llevar zapatos de tacón y maquillarse, que contrarrestan la consideración del fútbol como actividad masculina.

Además de la influencia de los estereotipos de género a la hora de pensar en los deportes para hijos e hijas o en las características físicas de las jugadoras, otra cuestión destacada en todas las entrevistas es la de la relación entre el fútbol femenino y la homosexualidad. Según el testimonio de varias de las personas entrevistadas, los prejuicios asociados a la práctica del fútbol y la homofobia por parte de las familias de chicas interesadas en jugar es uno de los aspectos que incide en la menor presencia de mujeres en el fútbol:

“(…) muchos padres, eso es lo que nos hemos encontrado eh, nos dicen: ‘es que yo no quiero a mi hija en el fútbol porque son machotes.’” (Jaime)

La relación entre masculino-marimacho-lesbiana se hace muy presente en el fútbol femenino e incide en la decisión de las chicas a jugar o no este deporte, configurando una triple barrera, tal y como manifiesta Clara según su punto de vista:

“Al fútbol, como he dicho antes, lo consideran masculino, y puede que no llegues a jugar a este deporte aunque te guste por el hecho de que sea considerado masculino. Y como eres chica, pues no puedes jugar a ello, pueden considerarte una marimacho, o pueden considerarte lesbiana.”
(Clara)

En este sentido varias de las voces recogidas apuntan que la cuestión de la tendencia sexual es un prejuicio muy presente:

“(…) asocian jugar al fútbol a ser homosexual directamente casi, o ser marimacho.” (Laia)

No obstante, las futbolistas entrevistadas, si bien son conscientes de los prejuicios existentes y de que éstos pueden influir en la decisión de otras mujeres, consideran que esta cuestión no las ha afectado en su trayectoria. Para que no les afecte, no hacen caso de los comentarios u opiniones de las demás personas y no dejan que les afecte en la configuración de su identidad personal:

“Yo quiero jugar y no importa lo que digan los demás. O sea, ya me pueden decir que es de niños, bueno de hombres, no importa.” (Laia)

“En la práctica del fútbol yo creo que no hay problema, tú vas al campo te lo pasas bien, juegas y te da igual lo que diga el público, lo que diga la gente.”
(Ingrid)

Por otra parte, dentro de los equipos y clubes, los testimonios recogidos expresan verbalmente su aceptación de la homosexualidad y hacen referencia a la libertad individual en este aspecto:

“A mí, la condición sexual de cada persona es su problema. Yo lo que quiero aquí dentro es que se comporten como los demás y que haya respeto.” (Jaime)

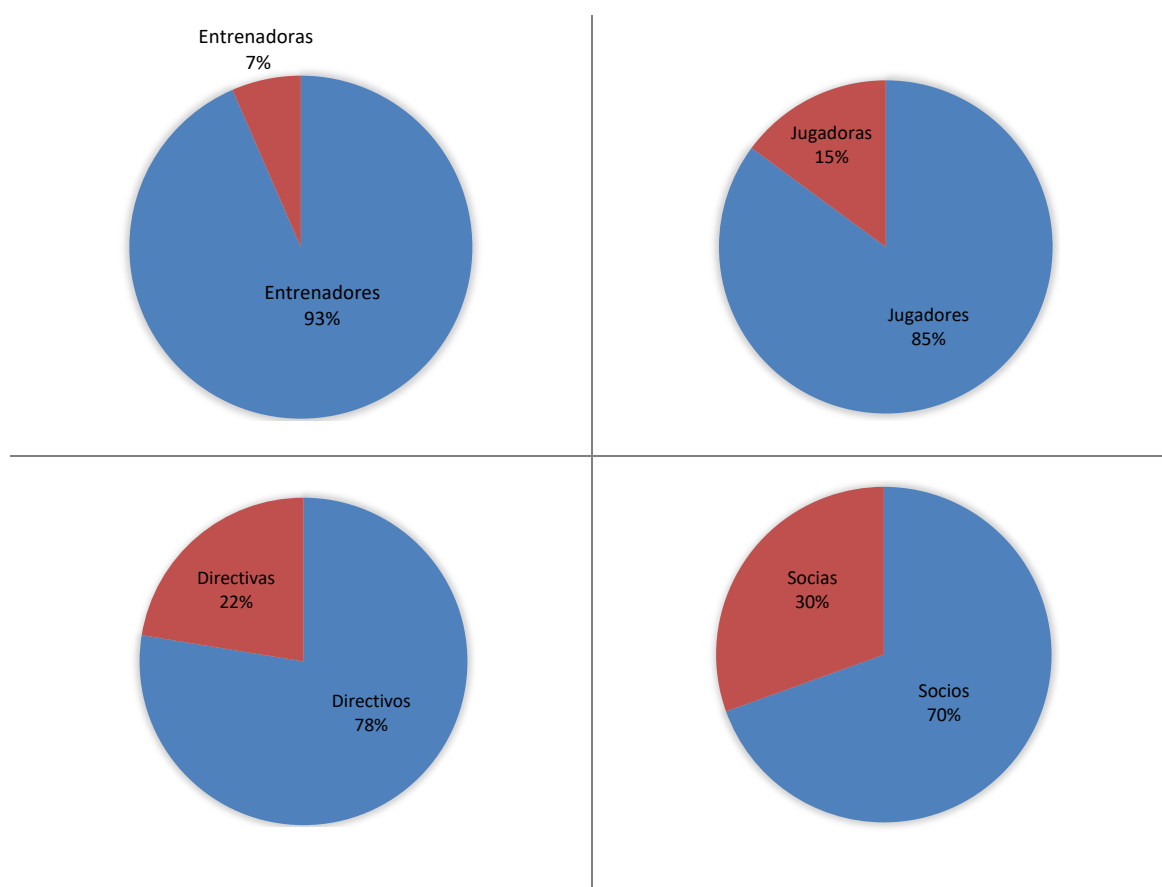
“Luego, otro tema, que yo no es que esté en contra ni nada, eh! Pero es el tema del lesbianismo, para mí es un tema importante.” (Laia)

Estos comentarios, sin embargo, denotan aceptación pero de una forma ambivalente, ya que se asocia a una situación problemática con expresiones como: “es su problema”, “que se comporten como los demás y que haya respeto”, o “no es que esté en contra ni nada, eh!”.

4.2.4 El fútbol: ¿un coto masculino?

En este apartado se han recogido los datos relativos a la situación de las mujeres en los clubes de fútbol femenino en sus diversos roles: socia, directiva, entrenadora y jugadora. En todas estas variables se ha podido constatar una menor presencia de mujeres y una clara infrarrepresentación en los cargos de liderazgo incluso en clubes que cuentan con equipos femeninos o son únicamente femeninos. Así pues, se confirma la menor presencia como directiva, en contraste con el número de socias, y también la menor presencia como entrenadora, en contraste con el número de jugadoras.

Figura 4. Comparación de la presencia de mujeres en los diferentes roles en el club



Estos datos reflejan como la presencia de las mujeres en el fútbol, incluso en el caso de los clubes de fútbol femenino, es aún muy reducida y con menor relevancia en posiciones de liderazgo.

4.3 Las relaciones dentro y fuera del club

En este apartado se presentan los resultados obtenidos en torno al análisis de las relaciones entre el equipo femenino y el conjunto del club, las formas de gestión de los clubes y la relación del club con el resto de entidades.

4.3.1 Las relaciones entre el equipo femenino y el club

En la valoración de las relaciones entre los equipos femeninos y el club, un 42,3% de los casos indica que las relaciones son muy buenas, y un 38,5% que son buenas. El nivel de satisfacción, según las personas informantes, pues, es muy elevada, y solo en un 15,4% de los casos, considera que no es ni mala ni buena, y un caso, que representa el 3,8% considera que es mala.

Sin embargo, el análisis cualitativo de la valoración de la relación entre el equipo femenino y el club es muy dispar según las personas informantes. Por un lado hay la percepción de que la relación “es espectacular”, pero en otros casos, se considera que “no hay relación”, o bien que “no las toman tan en serio como a los chicos.”

Según la opinión de los dos presidentes entrevistados, las relaciones entre el club y el equipo femenino son muy buenas, tanto a nivel de la organización como a nivel personal.

Jaime, como presidente de la entidad, destaca el buen ambiente existente y la consideración que tienen las jugadoras en su club, algunas de las cuales son también entrenadoras, si bien en las categorías inferiores:

“! Espectacular, espectacular! Mira, el sábado pasado, fue la fiesta de fin de temporada, que la hace todo el club, chicos, chicas, todos. La hacemos en el polideportivo que tenemos abajo, habían 480 personas, y las jugadoras van todas. Tenemos buena relación, entre ellas tenemos varias jugadoras que entrenan los niños pequeñitos. La relación siempre club y jugadora no hay ningún problema.” (Jaime)

Fernando, por su parte, desde el punto de vista del presidente de un club que también ha ejercido de entrenador por un tiempo, señala que tenía buena relación con el equipo femenino:

“(…) personalmente, yo he tenido un buen trato con la mayoría de jugadoras que he tenido, siempre. Pues mira, continúo teniendo relación con muchas jugadoras de las primeras que tuve, jugadoras que han dejado de jugar y continúo teniendo relación con ellas. Eso es lo mejor, es lo mejor que te puede pasar.” (Fernando)

No obstante, esta situación no se da en todos los casos, ya que también se puede dar la circunstancia que ninguna de las personas responsables del club tenga interés hacia el equipo femenino, tal y como describe Ingrid analizando su trayectoria y su experiencia:

“(…) bueno, en mi opinión y según mi experiencia, en los equipos que he estado, el equipo femenino únicamente tenía relación con los entrenadores. Yo nunca he conocido un presidente o algún directivo, y muy pocas veces o

ninguna les he visto venir a ver un partido femenino. O sea no hay relación con el club, ni mala relación, ni buena.” (Ingrid)

Si bien Ingrid no considera que este absentismo o falta de interés sea una mala relación, sí que denota claramente la falta de relaciones entre el equipo femenino y el conjunto del club. Sin embargo, este desinterés no lo considera un problema.

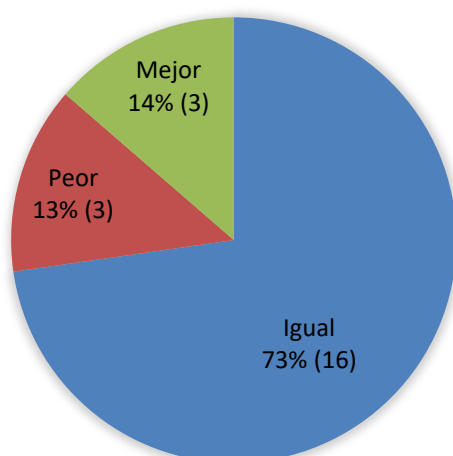
Clara también expone que las condiciones del equipo femenino no son las más adecuadas, si bien tampoco lo considera un problema:

“(…) sí, nos llevamos muy bien, nos tratan muy bien. Lo que pasa es que no es lo mismo que los chicos, no se lo toman tan en serio. Por ejemplo, el marcador no lo enchufan, no riegan el campo, hay cosas que no se las toman tan en serio. También, a las chicas en general, no las toman tan en serio como a los chicos. Y el horario del entreno por ejemplo, lo ponen muy tarde, el partido lo ponen al mediodía, ¿sabes? Nos dan las horas malas, digamos, entre comillas.” (Clara)

A pesar de ser consciente de la evidente situación de discriminación y desdén en que se encuentran, ya que “no las toman tan en serio”, considera que “nos llevamos muy bien, nos tratan muy bien”. Las contradictorias palabras de Clara reflejan la normalización de la discriminación: a pesar de encontrarse en una situación visiblemente peor que los equipos masculinos, este hecho no conlleva una valoración crítica hacia el club.

En relación a la percepción de las condiciones del equipo femenino dentro del club en contraste con las condiciones del equipo masculino (en los clubes mixtos), solo el 14% de los clubes (3 casos), según las personas informantes, señalan que el femenino está en peores condiciones que el masculino. Así, un 73% de clubes (16 casos) manifiestan estar en las mismas condiciones, y un 14% de clubes (tres casos) indican que están mejor (ver Gráfico 22).

Gráfico 22. Percepción de las condiciones de los equipos femeninos dentro del club mixto



Así pues, en este estudio, son muy pocos los casos en que se da un discurso crítico de la situación de los equipos femeninos, y la consideración “igual” es la más utilizada. Jaime describe la situación existente en su club:

“(…) lo que hay en el club es para todos, es decir, en el club se utiliza todo para todos. Por ejemplo, no hay diferencia de balones para chicas y para chicos, no hay diferencia de horarios, para chicas que para los chicos.”
(Jaime)

No obstante, como en el caso de Clara, cuando se describe la situación del equipo femenino en los clubes, son diversos los testimonios que hacen referencia a situaciones en que el equipo femenino no está en las mismas condiciones que el masculino.

Otra de las personas informantes se refiere a la calidad del equipo técnico, tal y como se ha indicado anteriormente:

“(…) suele ser que en la gran mayoría de clubes predomina el masculino antes que el femenino: el masculino tiene los mejores horarios, el masculino tiene mejores herramientas de trabajo que el femenino. Sobre todo, muy importante, tienen mejores entrenadores que el femenino (…) Lo que quería decir es que los clubes priorizan el deporte masculino con buenos entrenadores. Para los femeninos dicen ‘ponte tú mismo, va, venga...’, ‘cógete a éste’.” (C2)

Otro testimonio, que había estado en dos clubes diferentes, indica que la situación del fútbol femenino depende de cada club:

“En cuanto al femenino, hay de todo. Por ejemplo en [*nombre del club*] no podíamos utilizar el fisio o el médico del club, o a lo mejor nos mandaban a la mutua en vez que de atendernos allí. Pero en cambio, en [*nombre del club*], yo vi que había un trato igual, tanto al femenino como al masculino.”
(Ingrid)

En conjunto, pues, como indican Soler, Prat, Puig y Flintoff (2016), se observan posturas muy dispares que van desde el apoyo personal y el fomento de la participación femenina en los clubes, hasta posturas que no reconocen los mecanismos de discriminación existentes.

Esta situación ambivalente en las relaciones y condiciones del equipo femenino en relación al resto del club es la que da pie al debate sobre cuál es el mejor formato para el desarrollo del fútbol femenino: en clubes mixtos, junto con equipos masculinos; o bien en clubes solo femenino. En el siguiente apartado se recogen las diferentes posturas existentes.

4.3.2 Un debate en la gestión del fútbol femenino: ¿juntos o separados?

Respecto a la opinión de los clubes entrevistados sobre el tipo de club que facilita más la promoción del deporte femenino (club solo femenino o mixto) hay varias opiniones.

4.3.2.1 De “el fútbol femenino siempre es el último mono” a “se trata mejor al femenino que al masculino”

Las feministas liberales han defendido el hecho que las mujeres tengan la oportunidad de unirse a estructuras deportivas existentes (Thompson, 2002), pero las críticas de esta ola han puesto de relieve cómo este enfoque acepta las prácticas deportivas y la organización deportiva masculinas (Scruton & Flintoff, 2002), de modo que hace poco para desafiar la dominación masculina y las estructuras de género existentes en la organización (Weedon, 1999).

Los comentarios de varias de las personas informantes reflejan también como la presencia del equipo femenino no supone una transformación del orden y las relaciones de poder existentes dentro de la organización:

“(...) el fútbol femenino siempre es el último mono del club.” (C8)

Lo mismo opina otra persona informante, señalando que las chicas están en segundo plano y nadie se preocupa por ellas.

“existe mucho machismo aún y quieras o no las chicas siempre están en segundo plano y si no hay nadie que luche por ellas...” (C16)

Esta percepción lleva a algunas de las personas que han participado en el estudio a considerar que tener un club que se dedica solo al fútbol femenino es mejor para el fomento de dicha práctica. Consideran que un club sólo femenino se centra en ellas, en cambio los clubes mixtos priorizan los equipos masculinos.

“Se me quejan muchos clubes que tienen chicos y chicas de que solo se ocupan de los chicos: priorizan los equipos masculinos. Sí sí, bastantes clubes me han dicho esto.” (C6)

La relegación y marginación del equipo femenino en los clubes es percibida en el día a día, y sobre todo en la gestión económica. Algunas fuentes indican que se pueden dar situaciones en que los equipos masculinos concentran todos los recursos económicos y el femenino debe gestionarse con lo que queda. Esta situación es aún más grave si, como señala una de las informantes, el club recibe mayor apoyo económico por el hecho de tener equipo femenino pero éste apoyo económico no repercute en el equipo femenino:

“La financiación es más accesible para los clubes masculinos si tiene fútbol femenino. Y en muchos casos los clubes consiguen subvenciones para los equipos femeninos pero entonces el club no les cubre ni el transporte.” (C1)

Además, en situaciones de dificultad, el equipo femenino es el que se encuentra en una situación más frágil:

“Si el club tiene problemas económicos, “crisis”, lo primero que hace es echar los equipos femeninos fuera.” C10

Ante esta situación, algunas de las voces recogidas indican que por este motivo es estar en un club independiente o funcionar de forma independiente:

“El masculino afecta sobre todo en el tema económico, siempre: cuantos más equipos masculinos tengas, menos dinero habrá para el femenino. Es decir, para la sección femenina es mejor ser independiente.” C5

Se constata, a partir de la situación que denuncian estas declaraciones, que la incorporación de los equipos femeninos en los clubes masculinos puede que no conlleve un cambio en las relaciones de género, ya que los equipos femeninos siguen en situación de marginación, desamparo o indiferencia, tal y como plantea la segunda oleada feminista.

Sin embargo, los clubes con equipos únicamente femeninos se encuentran también con importantes dificultades para conseguir recursos económicos:

“Al ser solo femenino nos vemos aventajadas pero al mismo tiempo, por ejemplo, para conseguir un sponsor, como no hay masculino no podemos conseguir un sponsor, es mucho más difícil, porque te preguntan y el equipo masculino ¿dónde está?” (C1)

Las dificultades que se encuentran los clubes solo femeninos se reflejan en el hecho de que uno de los testimonios recogidos desconoce la existencia de clubes independientes e

incluso cree que no es posible ya que siempre debe haber una vinculación a un equipo masculino.

“Sería mejor tener un equipo de solo femenino, lo que pasa es que no existen, porque en todos los equipos femeninos tiene que haber un equipo masculino detrás.” (C3)

Una creencia que denota una visión de dependencia del fútbol femenino respecto al fútbol masculino, y con ello, se reproducen las relaciones jerárquicas entre uno y otro: y es que la situación contraria, en la que detrás de los equipos masculinos debería haber un equipo femenino, no se plantea.

La opinión de que los clubes solo femeninos son mejores para el desarrollo del fútbol femenino es la que expresan los testimonios de los clubes solo femeninos. En el caso de los clubes que han incorporado el masculino en edad escolar, por ejemplo, manifiesta abiertamente que prioriza el equipo femenino al masculino:

“(…) se trata mejor al femenino que al masculino. Aquí se creó el club para el femenino, y el masculino ha venido después (…). Y a mí, si se van [se refiere a los chicos] me da igual, o sea el femenino no me da igual porque yo creé una escuela femenina.” (C2)

Otros testimonios de clubes mixtos también reconocen que la situación puede ser mejor en los clubes solo femeninos, si bien no sería necesario si hubiera un trato adecuado o “con cariño”, tal y como manifiesta una de las personas informantes:

“(…) bueno, puede que sea mejor tener solo equipos femeninos, seguro, porque así te dedicas al cien por cien, toda la fuerza del club, al femenino. De la otra manera se tiene que compartir, compartir dinero y tiempo. Pero bueno, habrán clubes donde a lo mejor no le dan al fútbol femenino el cariño suficiente y otros clubes, “por ejemplo como nosotros” que estamos detrás de ellas.” (C3)

Así pues, hay personas que consideran que para la promoción del deporte femenino es mejor estar en clubes mixtos tal y como se describe a continuación.

4.3.2.2 “En un club solo femenino no tienes las mismas oportunidades”

A pesar de esta situación de desigualdad y discriminación percibida en algunos de los clubes masculinos, los testimonios recogidos señalan también algunas ventajas de formar parte de estos. El acceso a un mayor número de recursos y disponer de una infraestructura más estable y consistente, la existencia de un mayor reconocimiento social como club y de una masa social más amplia, son algunas de las ventajas que se asocian a la integración del equipo femenino en los clubes masculinos.

Una de las ventajas de los clubes que cuentan también con equipos masculinos es que acostumbran a ser más grandes, y esto conlleva sus ventajas, como por ejemplo, permite obtener mejores condiciones económicas en los alquileres:

“En un club solo femenino no tienes las mismas oportunidades, a nivel de instalaciones, a nivel de promocionar los equipos, de muchas cosas. Simplemente por el hecho de que si tienes un club más pequeño seguro que no tiene las mismas oportunidades. Ahora yo por ejemplo, cuando voy a alquilar las instalaciones, si estoy en un club grande y con varios deportes, alquilo para el fútbol, para el vóley y hago un paquete que me sale mucho más rentable que si tuviera que negociar por un lado el vóley y por otro lado el fútbol.” (C8)

El mayor número de personas asociadas también se considera una ventaja, ya que a través del club es posible dar a conocer el fútbol femenino, promoverlo y captar a más jugadoras.

“(…) así los chicos del club ven fútbol femenino y hablan a sus amigas, sus hermanas, que no sé cuántas pero hemos recibido algunas chicas que vienen de parte de chicos, y bueno, esto está bien creo.” (C24)

Permite, también una mayor visibilización, como mínimo entre las personas del club, y eso también facilita las posibilidades de conseguir esponsorización, como se ha indicado anteriormente:

“Por otro lado, en un club más grande si tiene masculino y femenino, y más categorías, tienes la ventaja que hay más gente que lo conozca y la posibilidad de que haya más gente que se queda más enganchada a él (...). Al ser solo femenino nos vemos aventajadas pero al mismo tiempo, por ejemplo, para conseguir un sponsor, como no hay masculino no podemos conseguir un sponsor, es mucho más difícil, porque te preguntan y el equipo masculino ¿dónde está?” (C1)

Ante la dialéctica, algunas de las personas informantes señalan que un club mixto es más adecuado, siempre y cuando haya una buena gestión tanto del masculino como del femenino:

“Yo creo que un club que haga una buena gestión tanto el femenino como el masculino será mejor que uno que tengas solo una sección.” (C25)

El papel de quién gestiona y dirige el club se considera clave para que se puedan aprovechar las ventajas de estar en un club más grande:

“En este sentido si es un club muy especializado tendrá pocos equipos, poca gente y por lo tanto tendrá menos oportunidades. En cambio, un club más global, tendrán más oportunidades. Entonces depende de la gente que dirija el club, o de los coordinadores, de cómo promocionan internamente de cada una de sus actividades.” (C8)

Así mismo, hay también quien considera más adecuado que el fútbol femenino y el masculino estén en un mismo club porque también la sociedad es mixta:

“Un club mixto, porque es más real en la sociedad. Un club femenino pues no, hay algunos, pero no, no, no sé, no es real como la vida, pues esto, no es lógico. Y no creo que tener el masculino afecta al femenino, yo soy el coordinador y el entrenador de equipo femenino desde hace muchos años y he mimado más al femenino que al masculino.” (C12)

En esta misma cita, se recoge también la percepción de una situación de igualdad entre el masculino y el femenino, e incluso se hace referencia a una situación que se podría considerar de discriminación positiva, ya que se “ha mimado más al femenino”. Surge así un discurso cercano al del feminismo liberal, en el que el hecho de proporcionar recursos al equipo femenino ya se considera suficiente, si bien se ignoran o pasan inadvertidas las formas de discriminación existentes, considerando la situación particular como la que se da en el conjunto.

Otro aspecto que surge en la dialéctica sobre la forma de relación entre el equipo femenino y el masculino es que el hecho de tener equipo femenino beneficia al conjunto del club, ya que permite obtener más subvenciones y resulta más rentable debido a que las fichas femeninas son más económicas que las masculinas, tal y como se ha señalado anteriormente.

Esta situación de discriminación positiva por parte de la federación, pues, favorece la creación de equipos femeninos, si bien eso no quiere decir que se les apoye, o como dice el mismo testimonio, que “se crea” en el equipo femenino:

“Entonces el que crea el femenino ahora es porque le interesa quedar bien, y porque tiene beneficios económicos, no es porque crea en el femenino. (...) entonces el club que le va bien, monta un equipo de fútbol femenino para quedar bien, y encima es rentable. Por eso, por tener un equipo [femenino] no pasa nada, o sea no le causa gastos.” (C5)

En aquellos clubes donde el fútbol femenino está en una categoría alta se considera que estar en clubes conocidos, de primera división y con nivel de fútbol masculino alto facilita la promoción y mejora del fútbol femenino:

“Yo creo que un club mixto, es decir, un club con nombre, es decir, el Barça, Atlético de Madrid, todos estos clubes que tienen nombre son los que promocionan más el fútbol femenino. Que sea mixto y que el masculino sea famoso en primera división masculina ayuda.” (C21)

Tener el mismo nombre que un club de fútbol masculino conocido puede ser beneficioso, ya que atraerá no sólo un mayor número de jugadoras al club, sino que

facilita la captación de jugadoras de más calidad y así se favorece el éxito competitivo. Por ello, uno de los testimonios destaca que los clubes de mayor nivel competitivo son en clubes mixtos:

“Los equipos femeninos tienen mejor nivel cuando están en un club mixto y está claro que los equipos con alto nivel son equipos de clubes [masculinos] famosos.” (C15)

Junto con las relaciones internas dentro del club, también es relevante analizar el papel de las instituciones y el resto de entidades vinculadas de algún modo a los clubes. A continuación se analizan estas relaciones.

4.3.3 La relación con el entorno y con otras instituciones

La vinculación del club con su entorno se verifica con las relaciones con otras instituciones y entidades sociales y deportivas.

El análisis de las instituciones públicas o entidades deportivas con las que tienen más o menos vinculación muestra que todos los clubes tienen relación con la Federación Catalana de Fútbol, hecho causado, evidentemente, a que el universo del estudio se ha tomado de esta institución. La siguiente institución con la que más clubes tienen vínculo es el Ayuntamiento, en un 81% de los casos, que es ligeramente inferior al porcentaje de clubes que se relacionan con el Ayuntamiento correspondiente según el estudio de la Secretaria General de l'Esport (2010).

La siguiente institución con quién se relacionan es el Consell Català de l'Esport, con quién tienen vínculo el 35% de clubes. En cambio, la colaboración con otras asociaciones es bastante limitada, puesto que solo el 19% de los clubes tienen relación con el Consejo Superior de Deportes y sólo el 12% tienen vínculos también con alguna Asociación de Clubes (ver Tabla 10).

Tabla 10. Existencia de relación con las instituciones y su valoración

Organización	% de clubes que tienen relación	Valoración de la relación (%)				
		Muy mala	Mala	Ni buena ni mala	Buena	Muy buena
FCF	100	3,8	19,2	15,4	42,3	19,2
CSD	19,2	0	0	20	80	0
CCE	34,6	0	0	11,1	88,9	0
AYU	80,8	0	9,5	23,8	57,1	9,5
AC	11,5	0	0	33,3	66,7	0

Respecto a la valoración de la relación con la Federación Catalana de Fútbol, el 61,5% de los clubes afirma tener una buena o muy buena relación. El 15,4 % cualifica la relación de normal o neutra, y un 23% de mala o muy mala (ver Tabla 10). El descontento con la FCF pues, es considerable, ya que prácticamente 1 de cada 4 clubes no considera que las relaciones con la Federación sean positivas. Este dato contrasta con el recogido en el estudio de la Secretaria General de l'Esport (2010), según el cual, el 69,5% de los clubes catalanes tienen una relación buena o muy buena, y un 24,7% tiene una relación normal o neutra. El nivel de descontento de los clubes estudiados en relación con la FCF es superior al recogido a nivel catalán para el conjunto de deportes.

Esta diversidad de opiniones se refleja también en los testimonios recogidos. Así, una de las personas entrevistadas afirma que la FCF siempre les apoya:

“Muy bien, la verdad es que no tengo ninguna mala relación con la federación, al contrario, yo siempre que llego a los reuniones, o cuando llamo por teléfono o cuando les he escrito por cualquier cosa, siempre la mano tendida para todo, para todo. La verdad que las chicas que llevan el tema, muy bien.” (Fernando)

En relación a la cuestión del fútbol femenino en la FCF, otro de los presidentes entrevistados destaca que no hay diferencia entre fútbol femenino y el masculino por parte de la FCF:

“Es que yo creo que la federación lleva igual el femenino que el masculino, no hay diferencia, ni para mejor ni para peor. El trato es igual, lo mismo para un juvenil masculino que para un cadete-juvenil femenino.” (Jaime)

Por otra parte, el motivo principal de la relación con el Ayuntamiento es el uso de las instalaciones deportivas municipales, en un 50% de los casos. El siguiente motivo indicado, en un 39% de casos, es la obtención de subvención económica. Estos datos son similares a los del conjunto de Cataluña (Secretaria General de l'Esport, 2010), donde un 59% de clubes reciben apoyo del Ayuntamiento correspondiente por el uso de las instalaciones, y un 43% solicita ayudas económicas.

Sobre la relación con el Ayuntamiento, el 66,6% de los clubes de fútbol femenino de la ciudad de Barcelona, afirma tener una buena o muy buena relación, y el 23,8% tiene una relación neutra. La valoración de las relaciones con la administración municipal, pues, es en la mayoría de los casos positiva, si bien un 9,5% de clubes la considera mala. Estos datos positivos coinciden con la tendencia recogida en el estudio de la Secretaria General de l'Esport (2010), según el cual el 71% y el 69% de clubes muestra

satisfacción o mucha satisfacción por la cesión de instalaciones deportivas y por la obtención de recursos financieros respectivamente.

No obstante, hay un reducido porcentaje de clubes que están descontentos con la gestión municipal. Un ejemplo de esta visión negativa del papel del Ayuntamiento se refleja en la experiencia de uno de los participantes en el estudio que, si bien considera las relaciones con la FCF muy buenas, su valoración de las relaciones con el Ayuntamiento son muy negativas:

“Con el Ayuntamiento, aquí en Barcelona, muy mal, muy mal, muy mal. Sobre todo aquí en el distrito. Cuando jugamos aquí, en el [*nombre del campo*], en el distrito [*nombre del distrito*], las personas que lo llevaban muy mal. Con el fútbol femenino y con nosotros en concreto, cada vez que tenía reunión con ellos muy mal muy mal. Ni apoyo, ni ayudas, al contrario, cuando tuvimos un problema, vamos, ni nos escucharon.” (Fernando)

En el análisis de la relación con la administración pública también sale a la luz la valoración de las políticas de género en el deporte. En este marco, uno de los testimonios recogidos se muestra totalmente en contra y expresa su desacuerdo con las políticas municipales en este sentido:

“Hay que tratarlas como otra parte más del club, no una parte que queda bien, que queda muy bonito para el Ayuntamiento tener equipos femeninos. A mí no me gusta la relación con el Ayuntamiento porque ellos te dan la subvención por tener mujeres, pero ¿por qué? Pero ¿porque no me das por los chicos?” (C5)

Sin embargo, si que hay otros clubes que aprovechan las subvenciones para el deporte femenino, aunque requiera mucho tiempo, tal y como explica Jaime:

“Mira, ahora por ejemplo tenemos una subvención que hemos cobrado del Ayuntamiento, ¡después de dos años! 3.000 euros para ayudar al deporte femenino” (Jaime)

No obstante, en este testimonio no queda claro que esta subvención repercute directamente en los equipos femeninos, sino que en este caso, por ejemplo, beneficia al conjunto del club:

“Bueno, el club lo utiliza como lo tiene que utilizar (...). Entonces nosotros, claro, igual que en el primer equipo masculino, en el primer equipo femenino no pagan. El femenino que juega en Primera División pagan la cuota, pero muy pequeñita, son 100 euros y les damos la ropa y se lo damos todo, y en el caso de las categorías inferiores pagan una cuota más parecida a los chico del inferior.” (Jaime)

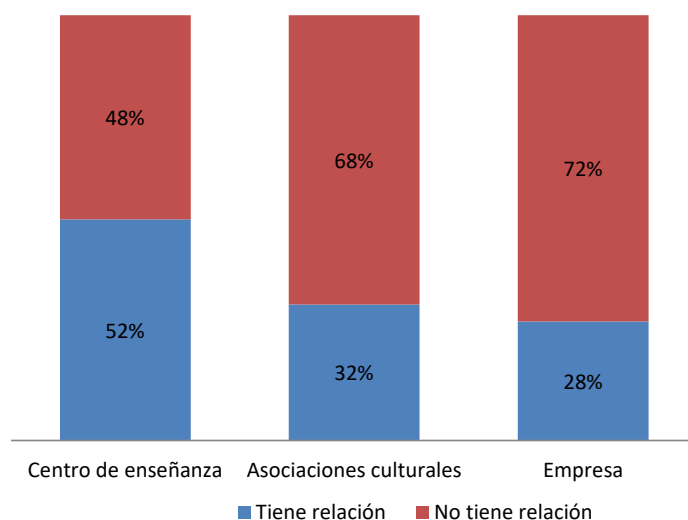
Así pues, si bien las administraciones públicas hacen políticas de discriminación positiva hacia el deporte femenino, y esto repercute en los clubes, no quiere decir que beneficie directamente a los equipos femeninos.

Como se ha apuntado en apartados anteriores, el “espejismo de la igualdad” y la visión de la igualdad próxima al feminismo liberal, con la idea de “igual el masculino que el femenino”, conllevan importantes resistencias a las políticas de género, tal y como han descrito ya diversos estudios desde la década de 1980 hasta la actualidad (Hall, Cullen & Slack, 1989; Soler, Prat, Puig & Flintoff, 2016).

Con el resto de instituciones, con quien pocos clubes tienen relación - como el CCE, el CSD o las AC -, las valoraciones son buenas o ni buenas ni malas.

Por otra parte, los datos indican que el 80% de los clubes tiene algún tipo de relación con organizaciones no deportivas. Como se observa en el Gráfico 23, la escuela es el tipo de institución no deportiva con la que un mayor número de clubes, prácticamente la mitad, tiene algún tipo de relación (52%).

Gráfico 23. La relación con otras entidades no deportivas



Una vez analizadas las relaciones internas y externas de los clubes, pasamos a describir los recursos existentes y la oferta deportiva y social.

4.4 Los recursos del club y la oferta deportiva y social

En este apartado se analiza los datos obtenidos en torno a la gestión de los recursos económicos, el presupuesto total del club y el presupuesto correspondiente a la parte del fútbol femenino. Y también se interpretan los resultados obtenidos en relación a las

instalaciones que utiliza el club y el equipo femenino y la oferta de actividades y servicios que ofrecen los clubes deportivos.

4.4.1 Recursos económicos e infraestructura

En este apartado se interpretan los resultados obtenidos con relación a los recursos económicos, por una parte, el presupuesto total del club y por otra el presupuesto del fútbol femenino, y también se aborda el tema de las cuotas mensuales de los y las jugadoras.

El presupuesto es uno de los indicadores relevantes para señalar la situación económica de los clubes. Ante la opinión general de anteriores estudios sobre las reticencias de las personas entrevistadas a contestar sobre las cuestiones económicas, esta cuestión, en lo que respecta a nuestro estudio, el resultado fue positivo. En esta investigación, hubo cinco clubes (un 19% de los casos), en que no fue posible obtener información sobre su presupuesto.

4.4.1.1 El presupuesto total del club

Los datos recogidos en la Tabla 11 muestran que más de la mitad de los clubes de fútbol femenino en la ciudad de Barcelona (53%) disponen de un presupuesto inferior a 50.000 euros; el 24% entre 50.001 a 100.000 euros; el 19% con presupuesto entre 100.001 a 500.000 euros; y, finalmente, el 5% dispone de más de 500.000 euros. Un análisis más detallado, permite observar que hay hasta cuatro clubes que realizan su actividad con menos de 10.000 euros anuales.

Tabla 11. Presupuesto total del club

Rango de presupuesto	Nº clubes	% de clubes
Hasta 5.000€	1	5%
De 5.001 a 10.000€	3	14%
De 10.001 a 25.000€	2	9%
De 25.001 a 50.000€	5	23%
De 50.001a 100.000€	5	23%
De 100.001 a 500.000€	4	18%
Más de 500.000€	2	9%

Tal y como sucede en el estudio de los clubes catalanes (Secretaria General de l'Esport, 2010) se puede observar que con respecto al presupuesto existe una gran diversidad de clubes, de acuerdo con su tamaño (descrito en el primer apartado de los resultados).

En relación a las fuentes de ingresos, hay poca variedad en la mayoría de los clubes. Los datos recogidos indican que la fuente principal de los ingresos en todos los clubes proviene de las cuotas mensuales de los miembros del club (incluyendo personas asociadas y deportistas). No obstante, cuatro clubes señalaron también que las subvenciones son otra fuente de ingresos junto a las cuotas.

Las cuotas mensuales, pues, juegan un papel importante en los clubes. Desde una perspectiva de género, se ha analizado las cuotas que deben pagar los y las jugadoras de fútbol en los clubes estudiados para poder jugar.

Los datos indican que en los equipos sénior femenino, en el 86% de clubes las jugadoras deben pagar una cuota mensual. Este porcentaje es ligeramente superior al 82% de equipos sénior masculinos que también tienen establecida una cuota para los jugadores.

En el caso de la máxima categoría femenina de cada club que ha proporcionado esta información, el rango de cuotas a pagar va desde los 20€/mes hasta los 45€/mes. Así pues, el promedio de las cuotas a pagar en los clubes de fútbol femenino de Barcelona es de 32,2€/mes. En el caso de la máxima categoría masculina, el rango de cuotas va desde los 20€/mes hasta los 50€/mes, con un promedio de 36,4€/mes.

Respecto a los gastos, se observa que éstos están divididos en relación a dos ejes. En primer lugar, los gastos relacionados con la práctica deportiva. Éstos son los más relevantes y se destacan: los traslados a los partidos, el alquiler de instalaciones, el arbitraje, la compra de material deportivo y el pago de las fichas y la organización de campeonatos. Los otros gastos están relacionados con los recursos humanos remunerados, es decir, el pago del personal que ofrece algún servicio, ya sea como equipo técnico (tal y como se ha descrito en el apartado correspondiente), o en tareas de administración. En relación a los gastos, es relevante señalar que las fichas federativas y otros gastos, como los de arbitraje, establecidos por la FCF son más económicos para los equipos femeninos (al igual que para los equipos de categorías inferiores).

El análisis comparativo de los ingresos y gastos en los clubes en relación a los equipos femeninos o masculinos es una de las cuestiones que mencionan algunos de los testimonios recogidos:

“(…) el femenino es más rentable ya que en la federación se paga menos por el equipo femenino, las fichas femeninas valen menos de la mitad. Mira, un senior masculino cuesta 108-110 € cada licencia y el seguro, en cambio,

un senior femenino cuesta 30 €. Es la misma categoría, el femenino está subvencionado para que se apunten más (...) Entonces, un socio paga lo mismo, o sea, si eres un padre de chico o chica pagas igual, pero el club, para las chicas, paga menos.” (C5)

Así pues, si bien el promedio de las cuotas masculinas es ligeramente superior al de las cuotas femeninas, se debe tener en cuenta que las fichas federativas femeninas son mucho más económicas que las masculinas, pero sin embargo se paga prácticamente lo mismo.

Ante esta situación, se ha considerado oportuno analizar de forma específica el presupuesto del fútbol femenino en los clubes, tal y como se desarrolla en el siguiente apartado.

4.4.1.2 El presupuesto del fútbol femenino

En los datos obtenidos en relación al presupuesto dedicado al fútbol femenino, tanto en clubes solo femeninos como mixtos, podemos observar que un porcentaje elevado de los clubes (67%) dispone de un presupuesto inferior a 10.000 euros. Y el resto de los clubes, un 33%, dispone de un presupuesto entre 10.001 euros a 25.000 euros. Ninguno de los clubes puede disponer de un presupuesto para los equipos femeninos superior a 25.000 euros (ver Tabla 12).

Tabla 12. Presupuesto del fútbol femenino

Rango de presupuesto	Nº clubes	% de clubes
Hasta 5.000€	9	43%
De 5.001 a 10.000€	5	24%
De 10.001 a 25.000€	7	33%

En el caso de los clubes mixtos, resulta relevante analizar el porcentaje que representa el fútbol femenino en relación al presupuesto conjunto del club (ver Tabla 13). Estos datos muestran como el presupuesto de los equipos femeninos, en la mayoría de casos, representa un porcentaje muy pequeño. Hay ocho clubes en el que el femenino no llega a representar el 10% del presupuesto del club, debido sobre todo a la poca presencia de equipos femeninos en estos clubes. Otros ocho clubes dedican entre el 11 y el 30% de su presupuesto a los equipos femeninos, y en un club se encuentra entre el 31 y el 50%. En dos casos, el presupuesto del femenino es igual o ligeramente superior al del masculino.

Tabla 13. Porcentaje que representa el fútbol femenino en relación al presupuesto del conjunto del club

% del presupuesto del equipo femenino dentro del club	Nº clubes
Hasta el 10%	8
Del 11 al 20%	4
Del 21 al 30%	4
Del 31 al 50%	1
Del 51 al 60%	2

En relación a las fuentes de ingreso, para los equipos femeninos la fuente principal son las cuotas de las jugadoras. Se observa pues el fenómeno “inusual” indicado en el estudio de la Secretaria General de l’Esport (2010) según el cual, en los clubes más pequeños, los ingresos del club provienen de la actividad que pagan los y las deportistas. En el caso del fútbol femenino en los clubes analizados, esta situación no es tan “inusual”.

Por otra parte, los gastos de los equipos femeninos están relacionados directamente con la práctica deportiva, y corresponde a los recursos materiales, viajes a competiciones, alquiler instalaciones y arbitraje.

Además de las cuotas, en algunos casos se obtienen también subvenciones del Ayuntamiento (tal y como ya se ha indicado en apartados anteriores), y donaciones de empresas privadas. En el caso del club de Alba, se buscan todas las fuentes de ingreso posibles:

“Las niñas pagaban una cuota. Lo que pagaban ellas, más lo que nos daba el Ayuntamiento de subvención, y lo que conseguía yo de publicidad, y de tonterías, pues con eso, financiamos los desplazamientos, y los árbitros y el material.” (Alba)

Clara también destaca que ha conseguido el patrocinio de varias empresas:

“(…) hemos buscado patrocinadores, pero que no nos dan mucho dinero. Al final, encontramos otro sponsor (una empresa) que nos ha patrocinado.” (Clara)

Las dificultades para conseguir recursos económicos para los equipos femeninos (tanto en clubes mixtos como solo femeninos), es una constante, si bien requiere mucha perseverancia, tal y como exponen varias de las personas entrevistadas:

“siempre hace aquello de ‘bueno, tenemos que hablar, tenemos que hablar’ y nunca ha acabado la cosa en nada.” (Laia)

Por otra parte, cuando se encuentra algún tipo de apoyo, es difícil que se pueda mantener mucho tiempo, tal y como describe también Laia:

“Al principio, una tiendecita de deporte nos patrocinaba (...) La verdad, el negocio no le fue muy bien y nos comentó que el final no nos podía dar nada, porque le fue mal el negocio, ¿sabes? Entonces, al final se ha quedado en nada.” (Laia)

Por su parte, Fernando también ha vivido esta situación:

“De las propias jugadoras, no hay otra, porque los sponsors... Hubo una época, al principio, que el restaurante [nombre del restaurante], nos dejó dinero, nos pagó la ropa, el material, y tal. Pero eso solo duró un año y un poco más. Y entonces a partir de allí tuvimos que pagar cuotas y tal.” (Fernando)

La situación económica ha sido una de los principales problemas asociados al fútbol femenino. Respecto a ello, solo el 19,2% de los clubes afirma tener una buena situación económica para los equipos femeninos del club, el 53,8% considera que la situación no es ni mala ni buena, y un 26,9% señala que la situación económica es mala o muy mala.

Además de los recursos financieros, los recursos de infraestructura y material disponibles también son importantes para el desarrollo de los clubes.

4.4.1.3 Las instalaciones que utiliza el club y el equipo femenino

Respecto a la propiedad de las instalaciones, en este caso, se observa que son pocos los clubes que tienen instalaciones propias, de modo que exceptuando el FC Barcelona, ningún club dispone de campo de césped natural en propiedad, un 36,4 % dispone de campo de fútbol de césped artificial y solo el 15,8 % de los clubes utilizan sus propias pistas de fútbol sala.

Sobre las instalaciones utilizadas por los equipos femeninos - ya sean de propiedad, cedidas o alquiladas -, destaca que en los clubes de fútbol 11, ningún equipo femenino utiliza campos de fútbol con césped natural, de modo que todos los equipos entrenan y juegan en campos de césped artificial. En relación a los equipos de fútbol sala, todos los equipos utilizan una pista cubierta. En esta cuestión, pues, se constata que los equipos femeninos disponen de instalaciones adecuadas, si bien un 19,2% de los clubes valoran mal o muy mal las instalaciones deportivas. En cambio, un 19,2% considera que no son ni malas ni buenas, y un 61,6% de los clubes están satisfechos con la situación actual de las instalaciones deportivas.

Además del tipo de instalaciones, otra cuestión estrechamente relacionada con ello es el horario de utilización. En este aspecto, y como se ha recogido en apartados anteriores, algunos de los testimonios consideran que hay casos en los que el femenino puede hacer uso de las instalaciones pero en los peores horarios, de modo que uno de los aspectos en el que más se visualiza la relación de desigualdad entre el equipo masculino y el femenino. Por otra parte, en el caso específico del F.C. Barcelona, cabe señalar que el primer equipo femenino profesionalizado recientemente y que compite a nivel internacional, no utiliza la instalación principal del club, el Camp Nou, sino que habitualmente juega en la ciudad deportiva y en los casos de competición europea o de gran relevancia, en el Miniestadi.

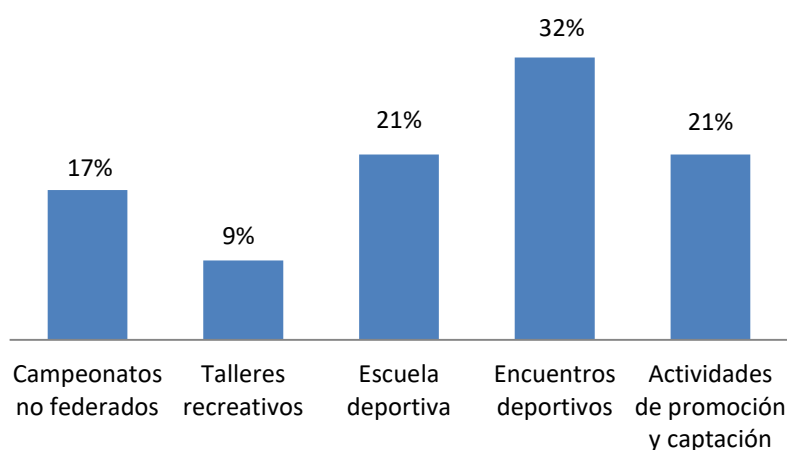
4.4.2 Oferta de actividades complementarias

El análisis de las actividades que ofrece el club se basa en las acciones complementarias a la oferta oficial, que también pueden ser actividades deportivas. Es decir, son los diferentes tipos de actividades que proyecta el club para sus personas asociadas, los y las deportistas del club, y la comunidad que lo rodea.

En el presente estudio, la mayoría de los clubes, un 58%, no ofrecen actividades complementarias. Este porcentaje es inferior al obtenido en el estudio del conjunto de los clubes catalanes, según el cual, el 72,7% de clubes ofrecen alguna otra actividad complementaria (Secretaria General de l'Esport, 2010).

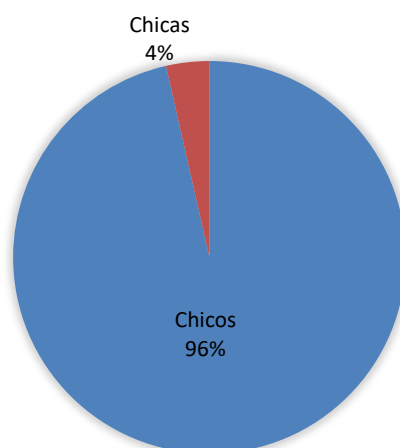
En el 42% de clubes que sí que ofrecían actividades complementarias, se recogieron un total de 53 propuestas. Tal y como muestra el Gráfico 24, los encuentros deportivos (partidos amistosos, partidos entre los diferentes equipos del club o de otro club, etc.) se presentan como los más frecuentes, con el 32 % de presencia. Luego aparecen las actividades de promoción y captación (jornadas de puertas abiertas, campus deportivos, etc.) y las escuelas deportivas, que en los dos casos representan el 21% de las propuestas mencionadas. En tercer lugar emergen los campeonatos no federados, ya sea en ligas de ocio de diferentes deportes o en ligas escolares, que representan el 17% de las actividades que se ofrecen. En cuarto lugar se ubican los talleres recreativos (salidas, cenas, casales, etc.), que representan un 9%.

Gráfico 24. Tipo de actividades complementarias ofertadas



Desde una perspectiva de género, se ha analizado especialmente el número de chicos y chicas en las escuelas de iniciación deportiva de fútbol o en equipos en categoría de base (categoría prebenjamín o benjamín).

Gráfico 25. Número de chicos y chicas en las escuelas de iniciación deportiva de fútbol



Tal y como se recoge en el Gráfico 25, según los datos obtenidos en los 14 clubes del estudio que indican tener este tipo de oferta, se ha constatado que en cinco casos no tienen niñas en la escuela de iniciación. En conjunto, las niñas solo representan un 4% del total de futbolistas de los equipos de iniciación.

Estos datos señalan la importancia de analizar el futuro del fútbol femenino en la ciudad de Barcelona, tal y como se expone en el siguiente apartado.

4.4.3 La percepción general de la situación del fútbol femenino en los clubes

En este apartado se analiza la percepción general que se encuentran los clubes deportivos con respecto a la práctica del fútbol femenino.

En base a los datos obtenidos, se observa que el 84,6% de los casos está de acuerdo o muy de acuerdo en que “existe un sentimiento de adhesión muy fuerte entre los miembros” y el 80,8% que “se da mucho valor a las relaciones sociales y al espíritu de comunidad”. Respecto a lo anterior, se puede concluir que, desde las funciones sociales del deporte y del club como medio, los clubes cumplen con su función social.

El 53,8 % indicó estar de acuerdo o muy de acuerdo que “cada vez tenemos más chicas que quieren jugar fútbol”. Así pues, según la percepción de buena parte de los clubes, hay un crecimiento del fútbol femenino en la ciudad. No obstante, el incremento de personas que quieren trabajar con los equipos femeninos solo ha sido destacado en el 30,7% de los casos. En relación a esta cuestión, un porcentaje elevado de los clubes, un 69,2%, ve la participación del voluntariado como un punto muy importante en el desarrollo de la práctica del fútbol femenino en el club.

Por otra parte, existe alto grado de acuerdo, un 92,3%, en valorar que “se hace un esfuerzo para que los equipos puedan participar con regularidad en las competiciones” y un 84,6% de los casos considera que “se hace un esfuerzo para mejorar la práctica del fútbol femenino”. En este sentido, los resultados competitivos conseguidos por los equipos femeninos significan un orgullo para el 84,6% de los clubes deportivos.

En cuanto a la percepción de cambios internos, dentro del club y respecto a los equipos femeninos, el 39,4 % afirma haber notado cambios en los últimos años. En relación con los cambios externos, el 69,3% cree que sabe adaptarse a los cambios del mundo del deporte en general.

5 Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos, y considerando el planteamiento teórico adoptado y la revisión del estado de la cuestión, en este apartado se sintetizan los principales aspectos que dan respuesta a los objetivos planteados en esta investigación. Así mismo, se apuntan también las limitaciones de este estudio y posibles líneas de futuro en la investigación de la gestión del fútbol femenino en los clubes deportivos.

5.1 Las características estructurales de los clubes

El primer objetivo establecido en este estudio es describir las características estructurales de los clubes, tal y como se ha desarrollado en el capítulo anterior de esta tesis. A partir de esta descripción, y tal y como se formula en el cuarto objetivo de la tesis, en esta investigación se propone una clasificación teórica de los clubes a partir de sus características estructurales como organización deportiva.

Para realizar esta clasificación se han considerado los estudios previos sobre los tipos de clubes deportivos de Cataluña (Secretaria General de l'Esport, 2010) junto con los datos recogidos en esta investigación. Mediante este ejercicio teórico, ya que el número reducido de casos no permite realizar una tipificación estadística, se pretende establecer una clasificación que permita diferenciar los clubes que tienen en común la oferta de fútbol femenino en la ciudad de Barcelona pero pueden tener rasgos muy diferenciados. Con ello, se pretende facilitar la comprensión de la diversidad existente en la oferta del fútbol femenino en la ciudad así como disponer de una herramienta conceptual que permita focalizar los esfuerzos para la promoción y mejora de la gestión del fútbol femenino, ya que cada tipología de club tendrá una dinámica particular.

Para ello se han escogido tres variables que se han considerado claves para la configuración estructural de los clubes deportivos catalanes en general y los que tienen algún equipo femenino en particular: el año de fundación del club, el volumen de equipos de fútbol masculinos y femeninos, y el año de formar el fútbol femenino. Estas variables permitieron combinar, por un lado, la historia o la existencia temporal de los clubes y los equipos femeninos en los mismos y, por el otro, el número de los equipos totales que reúnen.

5.1.1 Una propuesta de tipificación según las características estructurales de los clubes

A continuación, se describen los cinco tipos de clubes que se proponen: el clásico, el moderno, el accesible, el femenino, y el mediático.

5.1.1.1 El club clásico

En este grupo se ha ubicado a seis clubes que nacieron antes de la Guerra Civil y que en su mayoría se caracterizan por tener un gran volumen de equipos masculinos (con más de 20 equipos masculinos), pero un porcentaje de equipos femeninos muy reducido. Así, a pesar de que hay dos clubes que llegan a tener cinco o seis equipos femeninos y son clubes importantes en el ámbito femenino, en conjunto el porcentaje de equipos femeninos es menor del 20% del total del club. Por otra parte, el lapso de tiempo entre la fundación del club y el año de formar el primer equipo femenino es muy amplio, llegando a ser de hasta 70 años.

Se trata de un tipo de club que focaliza su actividad en el deporte tradicional y la competición, con escuelas de iniciación deportiva, un alto número de personas asociadas, un presupuesto importante de más de 100.000 euros anuales, y con una representación de mujeres en la Junta Directiva o como entrenadoras muy baja.

5.1.1.2 El club moderno

Son nueve clubes que se caracterizan por ser más jóvenes que los del tipo anterior (creados a partir de los años 60), y más pequeños, ya que no tienen más de 20 equipos en total. Sin embargo, solo cuentan con un equipo o dos de fútbol femenino. Así, al igual que en el caso anterior, a pesar de ser de creación más reciente y de menor tamaño, los equipos femeninos también representan menos del 20% de los equipos del club. Así mismo, el lapso de tiempo entre la fundación del club y el año de formar el primer equipo femenino también es considerable.

Se trata de un tipo de club muy parecido al anterior, pero de menor tamaño, con menos presupuesto y menos personas asociadas. Destacan porque, si bien son más jóvenes y creados muchos de ellos en pleno período democrático, la presencia de mujeres como jugadoras, entrenadoras o directivas también es muy baja y tardía.

5.1.1.3 El club accesible

En esta categoría se han agrupado a seis clubes que se caracterizan porque los equipos femeninos representan más que 25% de sus equipos. Si bien son clubes pequeños que no cuentan con más de 20 equipos en total, algunos de ellos cuentan con cuatro o seis equipos femeninos, de modo que la presencia de los equipos femeninos es relativamente mayor que en los anteriores tipos, y se crearon al cabo de poco tiempo de fundarse el club.

Se trata, pues, de clubes jóvenes, con un presupuesto anual de hasta 50.000 euros, y de menor tamaño que los más antiguos, pero en los que el fútbol femenino tiene más presencia.

5.1.1.4 El club femenino

Son cuatro clubes que desarrollan principalmente la práctica del fútbol femenino, ya que si bien en dos casos también incluyen fútbol masculino, este no se desarrolla a nivel federado sino de forma recreativa. La mayoría de estos clubes surgen por la propia iniciativa de algunas jugadoras que quieren crear su propio club. No obstante, se da el caso particular de un club que se fundó en 1927, como club masculino, el cual en 2001 formó el equipo femenino, siendo éste, actualmente, el único equipo federado ya que el equipo masculino es de tipo recreativo.

En este tipo de clubes existe una alta representación de mujeres en la Junta Directiva que realizan múltiples funciones dentro del club, tanto como directivas, técnicas o jugadoras. Son clubes muy pequeños, con un número de equipos muy reducido (hasta 8 equipos como máximo), presupuestos muy bajos que no alcanzan los 20.000 euros, y muy pocas personas vinculadas. Respecto al año de fundación, tres de estos clubes se han fundado a partir del año 2000, uno en el 1988 y el último, en el año 1927, cabe indicar que en este club se ha formado el femenino en el año 2001. También se caracterizan por tener una estructura pequeña de personas, tanto de personas asociadas como deportistas no asociadas.

5.1.1.5 El club mediático

En este estudio solo se incluye un club en esta categoría, el cual comparte algunas características del club clásico, pero cuenta con el máximo nivel de profesionalización, presupuesto, equipos deportivos, y personas vinculadas o asociadas. No obstante, al igual que los clubes clásicos, el fútbol femenino se ha creado muchos años después de la fundación del club, el porcentaje de equipos femeninos respecto al conjunto del club es muy bajo, y la relevancia presupuestaria en el conjunto de la entidad es mínima. Sin embargo, los equipos femeninos se caracterizan por un elevado nivel competitivo y las jugadoras se pueden considerar semiprofesionales o profesionales.

5.2 La dialéctica “independencia – integración” en la gestión del fútbol femenino

El análisis de la gestión del fútbol femenino en los clubes deportivos también ha puesto de manifiesto la dialéctica existente entre la gestión “independiente” del fútbol

femenino mediante clubes únicamente femeninos y la “integración” de los equipos femeninos a los clubes masculinos.

En este apartado, en primer lugar se sintetizan las diferentes posturas ante esta dialéctica de cada una de las perspectivas teóricas y, a continuación, considerando estos planteamientos teóricos y a partir de los datos obtenidos, se propone una clasificación teórica de los diferentes tipos de club de fútbol femenino. Con ello, se recogen y sintetizan los objetivos dos y tres: Conocer el perfil de las personas vinculadas a dichos clubes, así como las relaciones internas y externas del club; y analizar la posición de los equipos femeninos y las mujeres dentro del conjunto del club. Finalmente, se aporta también la tipificación propuesta en el objetivo cuatro.

5.2.1 Las diferentes posturas teóricas ante la dialéctica

Las perspectivas feministas descritas en la literatura científica nos proporcionan un marco teórico muy útil para comprender la variada y compleja posición del fútbol femenino en los clubes deportivos y las circunstancias que lo rodean. El debate que se produce a nivel teórico se refleja también en las estructuras y los procesos cotidianos de la gestión del fútbol femenino, tal y como describe Welford (2008) en su estudio sobre el fútbol femenino inglés.

Desde el feminismo liberal, el camino hacia la igualdad y el pleno reconocimiento del fútbol femenino en un contexto tradicionalmente adverso pasa por la integración en las estructuras existentes masculinas. Consideran que la separación y la diferenciación, basadas en términos biológicos, conllevan la consideración de que el fútbol femenino es inferior y de menor calidad respecto al fútbol masculino. Por ello, sus propuestas impulsan la igualdad de acceso y de oportunidades a la práctica deportiva, y fomentan una mayor participación de las mujeres en las estructuras existentes, ya que consideran que la igualdad se tiene que promover desde estas estructuras. No obstante, desde esta perspectiva no se cuestionan las relaciones de poder existentes en las organizaciones y como las organizaciones tradicionalmente masculinas perpetúan los modelos y relaciones tradicionales de género.

Desde el feminismo radical, se considera que las estructuras masculinas están tan asentadas en las organizaciones deportivas como las del fútbol que la igualdad no es posible. Ello implica que la integración supone la marginación de las mujeres, que además deben ajustarse a los patrones establecidos y quedar bajo el control de las

estructuras de poder masculinas. Consideran, por ello, que no se trata solo de incorporar más mujeres a las estructuras, ya que éstas son las que perpetúan los modelos y las relaciones tradicionales de género, sino de generar estructuras distintas y una cultura deportiva diferente. Sin embargo, el enfoque radical también tiene sus debilidades, ya que desde fuera de las estructuras existentes es difícil desafiar las normas establecidas por la cultura masculina hegemónica que se da en ellas, y también porque la gestión de organizaciones por separado resulta difícil.

Respecto a esto, Shaw & Frisby (2006, p. 490) indican que se debe desarrollar un enfoque alternativo para la igualdad de género, donde “the discourses and assumptions that make gendered hierarchies and practices appear normal are disrupted with the aim of creating space for the development of new meanings and understandings”.

Por otra parte, desde los planteamientos postestructuralistas, se incide también en la importancia de analizar no solo las macroestructuras, sino también los significados sociales, el poder y la consciencia individual de las personas implicadas en las organizaciones. Se entiende que ante los discursos más dominantes, también puede haber formas de resistencia, de modo que el poder no es solo unidireccional. Los análisis de las organizaciones deportivas, pues, deben tener en cuenta también el papel de los individuos, y de los múltiples discursos que puede haber dentro de la organización: tanto los que reproducen los modelos y relaciones hegemónicas como los que resisten las formas de poder establecidas. De forma ambivalente, pues, las organizaciones se pueden ver simultáneamente como un espacio de represión pero también de liberación.

Todos estos planteamientos, de forma conjunta, son los que nos permiten comprender los resultados de este estudio y la diversidad de formas de gestión del fútbol femenino existentes en la ciudad de Barcelona así como los diferentes posicionamientos de las personas implicadas. Esta diversidad y complejidad se ha intentado categorizar y tipificar de forma teórica para poder aportar elementos que faciliten la comprensión del objeto de estudio.

5.2.2 Una propuesta de tipificación según el papel del fútbol femenino en los clubes

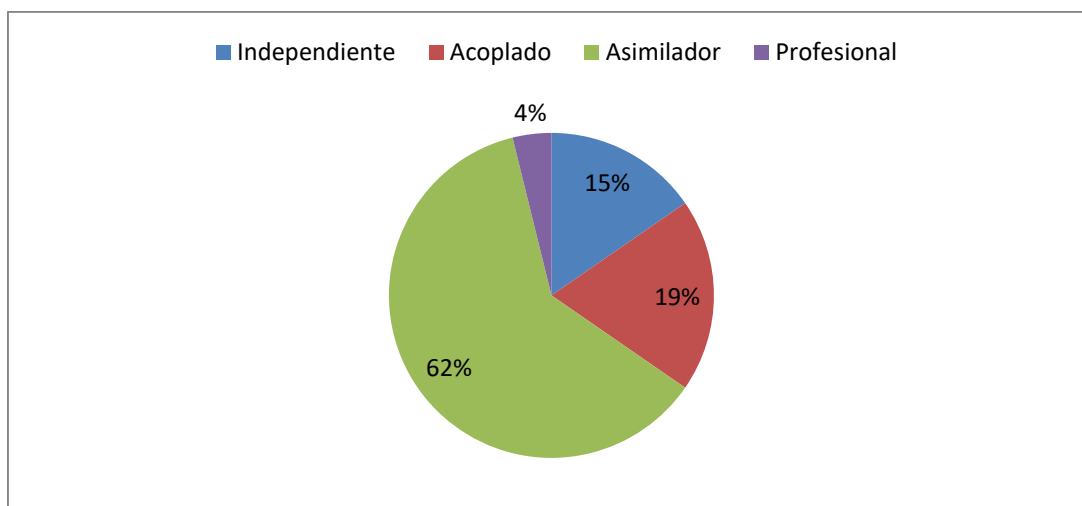
En la ciudad de Barcelona, en primer lugar, es importante indicar que la gran mayoría de los clubes deportivos que tienen fútbol femenino son clubes mixtos, es decir, tienen

equipos de fútbol femenino y fútbol masculino. Así mismo, un análisis más detallado de las formas de gestión de estos clubes mixtos, refleja la existencia de diferentes posicionamientos del fútbol femenino en estos, siendo necesario dividir este grupo en tres categorías: “Acoplado”; “Asimilador”; y “Profesional” (ver Gráfico 26).

El club mixto que tiene fútbol femenino y masculino pero el fútbol femenino tiene autonomía de gestión, en el modelo que hemos denominado “acoplado” (19%); el club mixto donde el equipo femenino es un equipo más del club, configurando el tipo que hemos denominado “asimilador” (62%); y por último, el club profesional (4%), el cual corresponde a un único caso en este estudio, correspondiente al Fútbol Club Barcelona. En este caso, es importante tener en cuenta que otros conocidos clubes del área metropolitana que podrían también pertenecer a esta categoría, por no tener la sede en la ciudad de Barcelona, no forman parte del estudio.

Por su parte, los clubes únicamente de fútbol femenino, y que se han categorizado como club “independiente”, representan un porcentaje pequeño de los clubes: cuatro clubes que representan un 15% del total. De estos cuatro clubes, resulta especialmente relevante observar como en dos de ellos, formados inicialmente solo como club femenino, incorporaron también equipos de fútbol masculino, si bien no son federados y por lo tanto no juegan en ninguna liga o campeonato oficial (y por ello se han considerado clubes solo femeninos).

Gráfico 26. Tipo de clubes



A continuación se profundiza en las características de cada uno de los tipos de clubes ordenados de acuerdo con el nivel de relación entre el fútbol femenino y el fútbol masculino.

5.2.2.1 El club independiente

En este estudio se han encontrado cuatro clubes que se pueden situar en esta categoría y que comparten rasgos similares en relación al tamaño del club, el equipo técnico, el número y características de los equipos, y el funcionamiento y composición de la Junta directiva.

En cuanto al tamaño de club, son clubes relativamente pequeños, con pocos equipos (solo uno o dos), poco equipo técnico y pocas personas asociadas. Por otra parte, los equipos que están en estos clubes juegan en la categoría sénior, y no tienen fútbol base. Estos clubes no ofrecen la práctica de otros deportes u otras actividades, y ofrecen solo el fútbol como actividad que les da sentido.

En relación a la Junta directiva, en este tipo de clubes, se observa una alta representación de las mujeres en los cargos de responsabilidad. También se caracterizan por tener un equipo técnico muy pequeño, de modo que cada equipo tiene una persona (un entrenador o una entrenadora) que es la que se encarga de todo, es decir, del entrenamiento y las gestiones administrativas del equipo. Es importante indicar que estas personas trabajan en forma voluntaria y por satisfacción personal.

La independencia financiera se percibe como un beneficio importante de su condición de club solo femenino. Por lo tanto, consideran que ser financieramente autónomos es una ventaja, ya que les permite disponer del control del presupuesto, aunque sea muy reducido. En estos casos, el club se financia básicamente mediante las cuotas de las jugadoras y las personas asociadas, y también funciona gracias al trabajo voluntario de las personas implicadas en el club (tanto en tareas administrativas como técnicas). De este modo, el mismo club decide sobre el manejo de los fondos y así puede controlar sus propias finanzas.

Por otra parte, este tipo de club permite crear un ambiente donde las niñas y las mujeres, es decir, el equipo o equipos femeninos, pueden mantener su propio espacio sin depender de las necesidades de los equipos masculinos (o del conjunto del club). Ellas mismas determinan el horario del entrenamiento, las instalaciones, las formas de desplazamiento, la compra del equipaje, el material, etc. Este tipo de clubes también permite que las mujeres asuman funciones de liderazgo y de toma de decisiones, y tengan el control de su propio club.

El éxito se comprende en términos de desarrollo y en la promoción de valores alternativos como la colaboración y la participación. Para ello procuran desarrollar un entorno familiar y cercano en el cual se es posible conservar y mantener estos valores. Welford (2008) indica que mantener la independencia o la separación permite a estos clubes fomentar el tipo de ambiente que conciben que es el más útil para las niñas que se están iniciando en el fútbol. En el caso de los clubes femeninos de Barcelona, el hecho de que en algunos de ellos también se incorporen equipos de fútbol masculino pero no federados, refleja la creación de un clima más próximo a la formación y a la promoción deportiva que no a la tecnificación y al rendimiento.

Por su parte Hargreaves (1994), en su discusión de clubes deportivos solo femeninos, describe de manera similar cómo los espacios separados pueden permitir a los equipos femeninos crear y mantener sus propias tradiciones y valores lejos de la cultura masculina dominante.

No obstante, su sostenibilidad es muy frágil. Estar en un club solo femenino también implica tener dificultades para conseguir sponsor, dando que en los clubes grandes son más conocidos y por lo tanto es más fácil conseguirlo. De hecho, algunos clubes de tipo independiente reconocen que consideran pasarse a clubes en que pueden estar *acoplados* para disponer de más recursos aunque ello suponga no tener el control. A continuación se describe este tipo de clubes.

5.2.2.2 *El club acoplado*

En este tipo se encuentran aquellos clubes mixtos que tienen equipos femeninos y masculinos, pero la categoría femenina en el club funciona de forma independiente. En este tipo de club existe un delicado equilibrio entre separación e integración, donde el equipo femenino se entiende como parte del club, pero una parte muy separada, es decir, tiene poca relación con el resto del club y con los equipos masculinos, y además presupuestariamente funciona de forma independiente. Como en el tipo anterior, en estos clubes hay pocos equipos femeninos y faltan también equipos de fútbol base.

En la mayoría de los casos utilizan las mismas instalaciones que los otros equipos del club y también llevan la camiseta del club, pero su dinámica de gestión no está integrada en la dinámica de gestión del conjunto del club. Y a menudo, tampoco el equipo femenino tiene interés para tener relaciones con el conjunto del club. Su

dinámica, así, también depende de personas concretas que impulsan y lideran el equipo o equipos femeninos.

Por otra parte, Welford (2008) indica que estar en un club entre la plena integración y la independencia (cómo en el caso del club *acoplado*) puede ser problemático en el sentido de que los vínculos están siempre en riesgo de ser cortados, lo que refleja una falta de control, y como resultado de esto, las mujeres en el club pueden sentirse incapaces de cuestionar su estatus o presionar para obtener más ayuda ya que esto pondría la relación en riesgo.

5.2.2.3 *El club asimilador*

En este grupo se incluye aquél club mixto en el que los equipos femeninos se gestionan conjuntamente con los masculinos, de modo que se consideran un equipo más del club. En este tipo de club las personas participantes en el estudio han señalado diferentes ventajas e inconvenientes. Dentro de las ventajas nos encontramos con que estos clubes, generalmente de mayor tamaño y más reconocidos socialmente, ofrecen la práctica de varios deportes y tienen varias categorías femeninas. Otra ventaja es que los equipos femeninos pueden aprovechar las actividades y los servicios del club, tener acceso a más subvenciones, y tener más público en los partidos.

Los inconvenientes son sobre todo relacionados con la gestión económica de los equipos femeninos. En este caso, los equipos femeninos no pueden controlar sus propias finanzas, y en muchos casos el club prioriza los equipos masculinos.

Una vez más, esto refleja las críticas de “añadir” las mujeres a las estructuras deportivas existentes, en que las estructuras dominadas por hombres siguen siendo indiscutibles y las mujeres tienen que adaptarse a los arreglos existentes (Thompson, 2002). Esto resuena con la preocupación destacada por las feministas radicales de que la integración con las estructuras masculinas puede dar lugar a experiencias desiguales para las mujeres y las niñas en el deporte dentro de las estructuras dominadas por hombres y las prácticas de género siguen sin ser cuestionadas (Hargreaves, 1994).

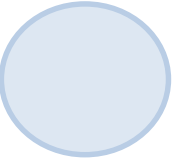
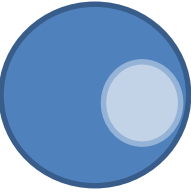
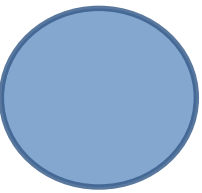
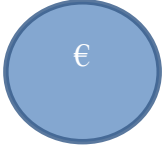
Por su parte Welford (2008), indica que en el caso del fútbol, las dificultades para organizarse fuera de los clubes masculinos ya establecidos influyen en la medida en que las mujeres aceptan condiciones deficientes y una consideración inferior, ya que a menudo tienen pocas alternativas.

5.2.2.4 *El club profesional*

El último tipo de club es *el club profesional*. En este estudio hay solamente un club, el Fútbol Club Barcelona. Este tipo de clubes muestra características muy específicas que lo diferencian del resto de los clubes: es un club muy grande con un número muy alto de personas asociadas; de carácter polideportivo de modo que ofrece la práctica de muchos deportes; la mayoría de personas que trabajan en él es de forma; y dispone de instalaciones múltiples. Respecto al nivel de la práctica de fútbol femenino, es el que aporta más jugadoras a las selecciones tanto española como catalana en las diferentes categorías de edades.

Respecto al debate de la integración o la separación del fútbol femenino con los clubes deportivos, se puede indicar que estar en un club masculino profesional no implica el reconocimiento en plano de igualdad respecto al equipo masculino. No obstante, da acceso a muchos más recursos y oportunidades deportivas que en otro tipo de clubes.

Tabla 14. Tipología de los clubes

Tipo de club	Característica principales
<p>Independiente (15%)</p> 	<p>Fuente de financiación: las cuotas de las jugadoras y las personas asociadas</p> <p>Trabajo voluntario: gracias al impulso y perseverancia de algunas personas</p> <p>Clubes pequeños: pocos equipos, poco equipo técnico y pocas personas asociadas</p> <p>No ofrecen la práctica de otros deportes</p> <p>Alta representación de las mujeres en la junta directiva</p> <p>El equipo femenino es la prioridad y no hay dependencia de los equipos masculinos</p> <p>Se encuentra con dificultades para conseguir esponsorización y visibilidad social</p>
<p>Acoplado (19%)</p> 	<p>Autonomía de gestión e independencia financiera</p> <p>Trabajo voluntario: gracias al impulso y perseverancia de algunas personas</p> <p>Fuente de financiación principal: las cuotas de las jugadoras</p> <p>Pocos equipos femeninos y sin fútbol base</p> <p>Se utilizan las mismas instalaciones y nombre que el equipo masculino</p> <p>Poca relación con el club y desinterés mutuo</p> <p>Situación muy frágil dentro del club</p>
<p>Asimilador (62%)</p> 	<p>Clubes más conocidos y antiguos</p> <p>Clubes grandes: más equipos, más personas asociadas y más variedad de deportes</p> <p>Cuentan con más equipos femeninos y también fútbol femenino base</p> <p>Con más nivel deportivo del fútbol femenino</p> <p>Apoyo económico y administrativo por parte del club</p> <p>Varias fuentes de financiación y subvenciones</p> <p>Se utilizan las mismas instalaciones, material y equipación</p> <p>Jugadoras y personal técnico del fútbol femenino semiprofesional</p> <p>En algunos casos son “el último mono” dentro del conjunto del club</p> <p>Se encuentran personas que intentan “mimar el femenino”</p>
<p>Profesional (4%)</p> 	<p>En este estudio se ha encontrado un solo caso: el Fútbol Club Barcelona</p> <p>Club muy grande y polideportivo, con un número muy alto de personas asociadas e instalaciones múltiples</p> <p>Club profesionalizado: trabajo remunerado del personal</p> <p>Nivel alto de fútbol femenino: el que más aporta a las selecciones</p> <p>Jugadoras y personal técnico del fútbol femenino reciben trato de profesional</p> <p>Más visibilidad y reconocimiento social</p> <p>Muy lejos de la situación del equipo masculino</p>

5.3 Fútbol femenino en la ciudad de Barcelona

Las formas de gestión son muy diversas, de forma que el retrato de los clubes de fútbol femenino de la ciudad muestra una imagen compleja y a menudo paradójica. Tanto desde la perspectiva feminista como de las organizaciones, se constatan diferentes modelos de organización, con distintas implicaciones.

Según las características estructurales, se constata como tanto en clubes con más tradición histórica como otros de creación más reciente el fútbol femenino sigue representando un papel menor y secundario. No obstante, algunos clubes de creación más reciente, con relaciones no solo con la federación sino también con otras entidades como centros educativos o empresas de servicios, dan signos de una mayor abertura al fútbol femenino, el cual tiene cierta mayor presencia que en otros tipos de clubes, si bien el club femenino es el que proporciona un papel prioritario para el fútbol femenino. Se constata, así, la importancia de trabajar para la promoción del fútbol femenino en los clubes históricos pero también en aquellos clubes menos antiguos que siguen con un modelo en el que el fútbol masculino predomina en la organización. El funcionamiento de otros tipos de clubes más accesibles, así como el de los clubes femeninos, pueden ser una referencia para el resto de clubes y para los de nueva creación.

Desde una perspectiva de género, en los diferentes tipos de club mixto – acoplado, asimilador y profesional -, se puede encontrar un mayor nivel deportivo, con más estructura deportiva y más recursos económicos. No obstante, la voz del equipo o equipos femeninos, así como de las mujeres en el conjunto del club, tiene poca relevancia. En los clubes independientes, hay menos recursos pero las mujeres tienen más capacidad de participación en la dinámica del club. Se da pues la controversia entre: disponer de un mayor acceso a recursos y a infraestructura pero quedar en segundo plano y con menor relevancia, por un lado; o tener mayores dificultades para sostener el club pero disponer de plena capacidad de decisión y prioridad, por el otro.

Por tanto, el estudio sugiere que el fútbol femenino se enfrenta a retos continuos para hacer frente a las estructuras que están limitando las experiencias individuales y el progreso colectivo en el juego. Uno de los aspectos en el que todas las personas entrevistadas ponen especial relevancia es en el de promover equipos de categorías base a sus clubes para tener una estructura de fútbol femenino.

A pesar del importante crecimiento del fútbol femenino, aún hay un largo camino por recorrer antes de alcanzar la igualdad en este deporte, donde las mujeres siempre están

luchando contra la larga y fuerte tradición de masculinidad hegemónica. Las cuestiones señaladas anteriormente ponen de manifiesto la dificultad de aplicar una política general para los clubes de fútbol femenino, que tienen importantes diferencias en términos de estructura del club, relaciones externas e internas, y sobre la situación del equipo femenino dentro del club. Esto sugiere que las políticas de cambio se deben plantear de forma más focalizada según las características de los clubes, de modo que se consiga un verdadero compromiso con el desarrollo del fútbol femenino y la incorporación plena de las mujeres en las dinámicas del club y los procesos de toma de decisiones.

5.4 Limitaciones y líneas de futuro

Durante el diseño y el desarrollo de la investigación se han ido identificando una serie de limitaciones que se describen en este apartado. A partir de estas limitaciones y fruto de las nuevas inquietudes que han ido surgiendo durante la elaboración del estudio, se apuntan nuevas propuestas de futuro para seguir avanzando en el estudio de la organización y gestión de los clubes de fútbol femenino.

En lo referente a las limitaciones es necesario destacar que fundamentalmente se refieren a limitaciones de tipo metodológico. A grandes rasgos se corresponden a aspectos vinculados al diseño del estudio, la elaboración y la administración de los instrumentos, la selección de la muestra y las personas informantes, y al análisis e interpretación de los datos.

En primer lugar es relevante señalar que la mirada de la investigadora, sin duda se ha visto influenciada por su interés por el deporte femenino y la igualdad, y por sus experiencias previas en organizaciones deportivas tanto como jugadora y como técnica, tanto en Siria como en Barcelona. A pesar de seguir rigurosamente las pautas establecidas en todo proceso de investigación, su bagaje anterior y sus propias vivencias han incidido también en el desarrollo de la investigación. No obstante, esto ha podido resultar también una ventaja ya que ha permitido una mejor aproximación al objeto de estudio y a su comprensión.

Por otra parte, en la elaboración y administración de los instrumentos de recogida de datos en castellano, que no es la lengua materna de la investigadora, ha supuesto algunas dificultades en la comunicación con las personas informantes y la interpretación de los datos. No obstante, cabe señalar que el hecho de que la investigadora no

dominara el idioma favorecía también que la persona encuestada o entrevistada se esforzara más para explicar sus ideas y así las desarrollara en más profundidad.

Uno de los aspectos clave del estudio ha sido la delimitación de la investigación a la ciudad de Barcelona para hacer viable su realización. No obstante, esta decisión ha supuesto que muchos de los clubes asociados tradicionalmente a la ciudad de Barcelona y con larga tradición de fútbol femenino, como el RCD Español, no han sido estudiados. Considerando esta cuestión, otra propuesta de línea de investigación que ha surgido es la de replicar el trabajo a nivel territorial y nacional así como realizar trabajos comparativos en torno al funcionamiento de estos clubes.

Así mismo, en este trabajo se han estudiado únicamente los clubes que contaban con fútbol femenino en el momento de la recogida de datos. Estos clubes pues, tienen más dificultades para identificar los obstáculos para poder contar con un equipo femenino y perciben que en ellos no se dan o, en todo caso, los han superado. No obstante, hubiera sido especialmente interesante poder contactar con los clubes que según el análisis realizado disponían de equipo femenino en la temporada anterior pero en el momento de recoger los datos ya no lo tenían. Su perspectiva, la de los clubes en los que el equipo femenino cesa su actividad o los clubes femeninos que desaparecen, podría aportar también interesantes elementos para comprender las dificultades, a veces insuperables, que se dan en la gestión del fútbol femenino. Consideramos que para hacer un análisis exhaustivo de esta cuestión hubiera sido muy interesante incluir en la muestra por un lado clubes que habían tenido fútbol femenino y, por otro, clubes que tienen fútbol femenino pero no en el marco federado, sino en otro tipo de estructura competitiva (escolar, de ocio, universitaria, etc.). Esta limitación, sin embargo, nos permite formular nuevas líneas de investigación focalizadas en estos tipos de club.

Por otra parte, este estudio presenta una fotografía de la situación en el momento de la investigación, de modo que no aborda la evolución histórica y la trayectoria de desarrollo de los clubes deportivos con equipos femeninos. Una nueva línea de investigación, pues, puede ser el análisis longitudinal y con perspectiva histórica del fútbol femenino.

Desde un punto de vista de la cultura de las organizaciones, también sería interesante seguir este estudio analizando el resto de clubes o equipos femeninos de fútbol de la ciudad que no están registrados en la FCF, como son los clubes inscritos en la

Federación Catalana de Fútbol Sala, así como los equipos que participan en ligas comerciales o ligas escolares.

Finalmente, una vez realizada la descripción de la situación del fútbol femenino en los clubes desde un punto de vista más cuantitativo en este estudio, en futuras investigaciones se sugiere profundizar en la gestión del fútbol femenino mediante métodos cualitativos que permitan abordar aspectos vinculados también a las experiencias de las mujeres en estos clubes y su capacidad de acción, transformación y resistencia. Recoger las vivencias, la trayectoria y la percepción de las jugadoras, entrenadoras y directivas puede permitir visibilizar la multiplicidad de experiencias que se dan y a la vez abstraer aspectos compartidos por todas ellas, de modo que su voz aporte elementos para construir una fuerza colectiva y entornos de fútbol más facilitadores para todas las mujeres.

Mediante este trabajo, se pretende realizar una pequeña aportación al conocimiento y comprensión del fútbol femenino, reflejando la diversidad de situaciones que se dan así como las problemáticas y estrategias que surgen en los clubes, piezas clave para el desarrollo del fútbol femenino.

6 Bibliografía

- Abadía, S. (2007). *Esport i democratització en un període de canvi: evolució del fenomen esportiu a Barcelona durant la transició democràtica (1975-1982)*. Tesis doctoral. Universitat de Barcelona, Barcelona
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4, 139–158.
- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. In A. J. Mills & P. Tancred (Eds.), *Gendering organizational analysis* (pp. 248–262). Newbury Park, CA: Sage.
- Acker, J. (1998). The future of ‘gender and organizations’: Connections and boundaries. *Gender Work and Organizations*, 5, 195–206.
- Acosta, R. V., & Carpenter, L. J. (2012). *Women in intercollegiate sport. A longitudinal, national study thirty-five year Update (1977 – 2012)*. New York: Brooklyn College. Disponible en: <http://www.acostacarpenter.org/>.
- Adriaanse, J. A. (2009). La mujer y la alta gestión deportiva: de la declaración de Brighton a Sidney 2010. *Citius, Altius, Fortius*, 2(1), 109-128.
- Agut, S., & Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214.
- Aitchison, C. (1999). New cultural geographies: The spatiality of leisure, gender and sexuality. *Leisure Studies*, 18, 19–39.
- Aitchison, C. (2000). Poststructural feminist theories of representing others: A response to the ‘crisis’ in leisure studies’ discourse. *Leisure Studies*, 19, 127–144.
- Ajuntament de Barcelona (2014). *L’esport a Barcelona. Valoració 2013 dels impactes socials, laborals i econòmics*. Disponible en el web del Observatori de l’Esport i l’Activitat Física de Barcelona: <http://ajuntament.barcelona.cat/esports/ca/observatori-de-lesport-i-de-lactivitat-f%C3%ADsica-de-barcelona>. Consultado en setiembre de 2016.
- Ajuntament de Barcelona (2016). *Directorio de clubs de fútbol y de fútbol sala según distrito*. Disponible en el web de Institut Barcelona Esports (IBE): ajuntament.barcelona.cat/esports/es/llistat. Consultado en setiembre de 2016.

- Alfaro, E. (2012). El liderazgo de las mujeres en la dirección y gestión del deporte. In *I e II ciclo de conferencias: xénero, actividade física e deporte* (pp. 31-49). A Coruña: Universidad de A Coruña.
- Alfaro, E., Vázquez, B., Gallardo, J., & Ferro, S. (2012). La participación de las mujeres dentro de la Dirección General de Deportes de la Comunidad de Madrid y las federaciones deportivas madrileñas. *La revista científica de actividad física y deporte*, *11*(2), 7-16.
- Alfaro, E., Vázquez, B., Gallardo, J., & Ferro, S. (2013). Mujeres en puestos de responsabilidad dentro de las organizaciones públicas deportivas de la Comunidad de Madrid. *Ágora para la educación física y el deporte*, *15*(1), 40-53.
- Allison, R. (2016). Business or Cause? Gendered Institutional Logics in Women's Professional Soccer. *Journal of Sport and Social Issues*, *40*(3), 237-262.
- Alonso-Arbiol, I., Shaver, P. R., & Yarnoz, S. (2002). Insecure attachment, gender roles, and interpersonal dependency in the Basque Country. *Personal Relationships*, *9*, 479-490.
- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires - Argentina: Lumen.
- Ascoli, U. (1987). Estado de Bienestar y Acción Voluntaria. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (38), 119 – 162. Disponible en <http://www.documentacion.edex.es/docs/1704ASCest.pdf>
- Azurmendi, A. (2016). *Obstáculos psicosociales para la participación de las mujeres en el deporte como entrenadoras y árbitras*. Tesis doctoral. Universidad del País Vasco, Donosti.
- Bardin, L. (1986). *El análisis de contenido*. Madrid: Akal.
- Bell, B. (2012). Levelling the playing field? Post-Euro 2005 development of women's football in the north-west of England. *Sport in Society: Cultures, Commerce, Media, Politics*, *15*(3), 349-368.
- Bemstein, A. (2002). Is it time for a victory lap? Changes in the media coverage of women in sport. *International Review for the Sociology of Sport*, *37*(3), 415-428.
- Birrell, S. (2000). Feminist theories for sport. In J. Coakley & E. Dunning (Eds.), *Handbook of Sport Studies* (pp. 61-76). London: Sage.

- Blinde, E. M., & Taub, D. E. (1992). Women athletes as falsely accused deviants: Managing the lesbian stigma. *Sociological Quarterly* 33, 521 -533.
- Bonde, H. (1996). Masculine movements. Sport and Masculinity in Denmark at the Turn of the Century. *A Scandinavian Journal of History*, 21, 63-89.
- Botelho, V. L., & Agergaard, S. (2011). Moving for the love of the game? International migration of female footballers into Scandinavian countries. *Soccer & Society*, 12(6), 806-819.
- Bourke, A. (2003). Women's football in the Republic of Ireland: Past events and future prospects. *Soccer & Society*, 4(2-3), 162-181.
- Britton, D. (2000). The epistemology of the gendered organization. *Gender & Society*, 14, 418-434.
- Brus, A., & Trangbaek, E. (2003). Asserting the right to play – women's football in Denmark. *Soccer & Society*, 4(2-3), 95-111.
- Bryson, L. (1987). Sport and the maintenance of masculine hegemony. *Women's Studies International Forum*, 10(4), 349-360.
- Bryson, L. (1990). Challenges to the male hegemony in sport. In M. Messner & D. Sabo (Eds.), *Sport, men and the gender order: critical feminist perspectives, human kinetics* (pp. 173–184). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Burriel, J. C. (1990). *Polítiques esportives municipals a la província de Barcelona*. Barcelona: Diputació de Barcelona.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.
- Caudwell, J. (1999). Women's football in the United Kingdom: Theorising gender and unpacking the butch lesbian image. *Journal of Sport & Social Issues*, 23(4), 390-402.
- Caudwell, J. (2003). Sporting gender: Women's footballing bodies as sites/sights for the (re) articulation of sex, gender, and desire. *Sociology of Sport Journal*, 20, 371-386.
- Caudwell, J. (2011). Sport feminism(s): Narratives of linearity? *Journal of Sport & Social Issues*, 35(2), 111-125.
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2007). Finding a 'normal' woman: Selection processes for board membership. *Sex Roles*, 56, 495–507.

- Cole, C. L. (1994). Resisting the canon: Feminist cultural studies, sport, and technologies of the body. In S. Birrell & C. L. Cole (Eds.), *Women, Sport and Culture* (pp. 5-29). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Colgan, F., & Ledwith, S. (2002). *Gender, Diversity and Trade Unions: International Perspectives*. Abingdon, London: Routledge.
- Coltrane, S. (1998). *Gender and Families*. London: Thousand Oaks.
- Connell, R. W. (1987). *Gender and Power*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R. W. (2002). *Gender*. Cambridge: Polity Press.
- Costa, D. M., & Guthrie, S. R. (1994). Feminist perspectives: Intersections with women and sport. In D. M. Costa & S. R. Guthrie (Eds.), *Women and Sport – Interdisciplinary Perspectives* (pp. 235–252). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Cox, B., & Thompson, S. (2000). Multiple bodies: Sportswomen, soccer and sexuality. *International Review for the Sociology of Sport*, 35(1), 5-20.
- Cuadrado, I. (2002). *Estilos de liderazgo y género: Una perspectiva*. Tesis doctoral. Universidad de Almería, Almería.
- Cunningham, G. B., & Sagas, M. (2008). Gender and Sex Diversity in Sport Organizations: Introduction to a Special Issue. *Sex Roles*, 58(1), 13-19.
- Darby, P. (2002). *Africa, Football, and FIFA: Politics, Colonialism, and Resistance*. Abingdon, London: Frank Cass Publishers.
- Del Rincón, D. (2005). *Técnicas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Dykinson.
- Díez, E. J., Terrón, E., & Anguita, R. (2009). Percepción de las mujeres sobre el “techo de cristal” en educación. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 23(1), 27-40.
- Duncan, M. C., & Hasbrook, C. A. (2002). Denial of power in televised women's sports. In S. Scraton & A. Flintoff (Eds.), *Gender and Sport: A Reader* (pp. 83–91). London: Routledge.
- Duncan, M. C., & Messner, M. A. (1998). The media image of sport and gender. In L. A. Wenner (Ed.), *MediaSport* (pp. 170–85). London: Routledge.

- Dunn, C. (2016). *Football and the women's World Cup: organisation, media and fandom*. UK: Palgrave Macmillan.
- Dyer, K. (1982). *Catching Up the Men: Women in Sport*. London: Junction Books.
- Eliasson, A. (2009). The European football market, globalization and mobility among players. *Soccer & Society*, 10(3), 386-397.
- Fasting, K. (1991). *El deporte y la cultura femenina*. In *Mujer Y Deporte, Jornadas sobre Mujer y Deporte, noviembre-diciembre, 1989* (pp. 39-50). Ajuntament de Barcelona.
- Fasting, K., & Pfister, G. (2000). Female and male coaches in the eyes of female elite soccer players. *European Physical Education Review*, 6(1), 91-110.
- Fasting, K., Scraton, S., Vazquez, B., & Buñuel, A. (2000). *Experiencia y significado del ejercicio físico en la vida de las mujeres de algunos países europeos*. Madrid: Instituto de la mujer.
- Federació Catalana de Futbol. (2013). *Listado de clubes*. Disponible en: <http://fcf.cat/>. Consultado en Febrero de 2013.
- Ferris, L. (1981). Attitudes to women in sport: Prolegomena towards a sociological theory. *Equal Opportunities International* 1(2), 32-39.
- Fielding-Lloyd, B., & Mean, L. (2008). Standards and separatism: The discursive construction of gender in English soccer coach education. *Sex roles*, 58(1-2), 24-39
- FIFA - Fédération Internationale de Football Association. (2015). *Women's football*. Disponible en: <http://es.fifa.com/womens-football/index.html>. Consultado en Setiembre de 2016.
- FIFA - Fédération Internationale de Football Association. (2011). *FIFA Women's World Cup Germany 2011. Television Audience Report*. London: FIFA.
- Finlayson, A., & Valentine, J. (2002). *Post-structuralism and Politics: An Introduction*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Gallardo, J. (2013). *Acceso de la mujer a puestos de dirección en organizaciones deportivas*. Tesis doctoral. Instituto Nacional de Educación Física - Universidad Politécnica de Madrid, Madrid. Disponible en: <http://oa.upm.es/14918/>

- Gallego, B., & Estebaranz, A. (2005). *Mujeres que abren camino en el deporte: factores influyentes en las situaciones de igualdad y discriminación*. Disponible en: <http://www.mujierydeporte.org/>. Consultado en Febrero de 2013.
- Gambau, V. (2002). *Estudio de la organización de los clubes deportivos en Galicia: un análisis empírico*. Tesis doctoral. Universidade da Coruña, A Coruña. Disponible en: <http://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/5595>
- García Bonafé, M. (1986). Notas para una historia del deporte en España. *Revista de Occidente*, 62-63, 35-49.
- García Bonafé, M. (1989). Los inicios del deporte femenino. En *Actas de la Jornada sobre Mujer y Deporte* (pp. 23-38). Barcelona: Ajuntament de Barcelona.
- García Bonafé, M. (1991). L'inici de l'esport femení. En Ajuntament de Barcelona (Ed.), *Dona i esport* (pp. 23-38). Barcelona: Ajuntament de Barcelona.
- García Bonafé, M. (1992). Les dones i l'esport: de la cotilla al xandall. *Sistema*, 110-111, 9-20.
- García Bonafé, M. (2001). El siglo XX. La revolución deportiva de las mujeres. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 64, 63-68.
- García Bonafé, M. (2012). Reflexiones sobre la situación de la mujer en el ámbito deportivo. *I e II ciclo de conferencias: xénero, actividade física e deporte* (pp. 51-60). A Coruña.
- García Córdoba, F. (2002). *El Cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. México: Limusa.
- García Ferrando, M. (1989). Sociedad, deporte y mujer. En *Actas de la Jornada sobre Mujer y Deporte* (pp. 51-69). Barcelona: Ajuntament de Barcelona.
- García Ferrando, M. (1991). *Los españoles y el deporte (1980-1990). Un análisis sociológico*. Madrid: Consejo Superior de Deportes.
- García Ferrando, M. (1996). *Los deportistas olímpicos españoles: un perfil sociológico (Análisis sociológico de los participantes en los Juegos Olímpicos celebrados en el periodo 1980-1992)*. Madrid: Ministerio de Educación y Cultura, Consejo Superior de Deportes.

- García Ferrando, M. (2006). *Posmodernidad y Deporte: Entre la Individualización y la Masificación. Encuesta hábitos deportivos de los españoles 2005*. Madrid: CIS/Siglo XXI.
- García Ferrando, M., Lagardera, F., & Puig, N. (2005). Cultura deportiva y socialización. In M. García Ferrando, N. Puig, & F. Lagardera (Comps.), *Sociología del deporte* (2ª ed, pp. 69-98). Madrid: Alianza.
- González, C. (2006). *La qualitat de l'àrea d'educació física. El cas dels centres que imparteixen l'educació secundària obligatòria de la ciutat de Barcelona*. Tesis doctoral. Instituto Nacional de Educación Física de Cataluña – U. de Barcelona, Barcelona. Disponible en: <http://www.tdx.cat/handle/10803/2911>
- Gradaílle, R., & Merelas, T. (2011). Els temps socials en clau de gènere: Les respostes de l'Educació Social. *Educació social: Revista d'intervenció socio-educativa*, 47, 54-62.
- Griffin, P. (1992). Changing the game: Homophobia, sexism & lesbians in sport. *Quest* 44, 251-265.
- Griffin, P. (1998). *Strong Women, Deep Closets: Lesbians and Homophobia in Sport*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Gutiérrez-Dávila, M., & Oña Sicilia, A. (2005). *Metodología en las Ciencias del Deporte*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Hall, M. A. (1990). How should we theorize gender in sport? In M. Messner & D. Sabo (Eds.), *Sport, Men, and the Gender Order* (pp. 223-239). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Hall, M. A. (1996). *Feminism and Sporting Bodies: Essays on Theory and Practice*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Hall, M. A. (2004). Gestión de la diversidad en las organizaciones deportivas. Un acercamiento crítico. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 78, 19-25.
- Hall, M. A., Cullen, D., & Slack, T. (1989). Organizational elites recreating themselves: the gender structure of national sport organizations. *Quest*, 41, 28-45.
- Haraway, D. (1991). *Simians, Cyborgs and Women: The Reinvention of Nature*. London: Free Association Books.
- Hargreaves, J. (1994). *Sporting Females: Critical Issues in the History and Sociology of Women's Sports*. London: Routledge.

- Harris, J. (2002). No, you can't play, you're a girl: Some primary school recollections of female football players. *The Bulletin of Physical Education* 38(3), 161-178.
- Harris, J. (2005). The image problem in women's football. *Journal of Sport & Social Issues* 29(2), 184-197.
- Harris, J., & Clayton, B. (2002). Femininity, masculinity, physicality and the English tabloid press: The case of Anna Kournikova. *International Review for the Sociology of Sport*, 37(3), 397-413.
- Hartmann, H. (1981). The unhappy marriage of Marxism and Feminism: Towards a more progressive union. In L. Sargent (Ed.), *Women and Revolution: The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism* (pp. 27-60). London: Pluto Press.
- Hartmann, I., & Pfister, G. (2003). *Sport and women: social issues in international perspective*. London: Routledge.
- Heinemann, K. (1997). Aspectos sociológicos de las organizaciones deportivas. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 49, 10-19.
- Heinemann, K. (1999). *Sociología de las organizaciones voluntarias. El ejemplo del club deportivo*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Heinemann, K. (2008). *Introducción a la metodología de la investigación empírica en las Ciencias del Deporte* (2ª ed.). Barcelona: Paidotribo.
- Heinemann, K., & Schubert, M. (1994). *Der Sportverein: Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung*. Schorndorf, Alemania: Hofmann.
- Heinemann, K., Puig, N., López, C., & Moreno, A. (1997). Clubes deportivos en España y Alemania: una comparación teórica y empírica. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 49, 40-62.
- Henry, I., & Robinson, L. (2010). *Gender equity and leadership in Olympic bodies: Women, leadership and the Olympic movement 2010*. International Olympic Committee and Centre for Olympic Studies & Research, Loughborough University. Disponible en: <http://www.olympic.org/>. Consultado en Febrero de 2013.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2007). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Madrid: McGraw-Hill.

- Hinojosa, I., & Soler, S. (2016). *Women coaches in Spain: where are they?*. Comunicación presentada en el 13th European Association for Sociology of Sport Conference, Copenhagen, Denmark.
- Hjelm, J. (2011). The bad female football player: women's football in Sweden. *Soccer & Society*, 12(2), 143-158.
- Hjelm, J., & Olofsson, E. (2003). A breakthrough: Women's football in Sweden. *Soccer & Society*, 4(2-3), 182-204.
- Hjelm, J., & Olofsson, E. (2004). A breakthrough: Women's football in Sweden. In F. Hong & J. A. Mangan (Eds.), *Soccer, Women, Sexual Liberation: Kicking Off a New Era*. London: Frank Cass.
- Hong, F. (2003). Soccer: A world sport for women. *Soccer & Society*, 4(2-3), 268-270.
- Hovden, J. (2000). “Heavyweight” Men and Younger Women? The gendering of selection processes in Norwegian sport organizations. *NORA*, (8)1, 7-32.
- Hovden, J. (2012). Discourses and strategies for the inclusion of women in sport – the case of Norway. *Sport in Society*, 15(3), 287–301.
- Hoye, R., & Stewart, R. (2002). Power and organisational change: The case of Melbourne Women’s Hockey Association 1995-1998. *Sporting Traditions*, 18(2), 47-65.
- Instituto de la Mujer (1990). *Mujer y deporte*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- Junyent, R. (2006). *Presència de les dones en els càrrecs directius de les federacions esportives catalanes*. Barcelona: Comitè Olímpic de Catalunya.
- Kane, M. J. (1989). The post title IX female athlete in the media. Things are changing, but how much? *Journal of physical education, recreation and dance*, 60(3), 58–62.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kast, F., & Rosenzweig, J. (1996). *Administración en las organizaciones. Enfoque de sistemas y de contingencias*. México: McGraw-Hill.
- Kilty, K. (2006). Women in Coaching. *The Sport Psychologist* 20(2), 222-234.
- Knoppers, A. (1989). Coaching: An equal opportunity occupation? *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, 60(3) 38–43.

- Kjear, J., & Agergaard, S. (2013). Understanding women's professional soccer: the case of Denmark and Sweden. *Soccer & Society*, 14(6), 816-833.
- Klafs, C., & Lyon, M. (1978). *The Female Athlete: conditioning, competition and culture*. St Louis: C.V.Mosby.
- Knoppers, A., & Anthonissen, A. (2001). Meanings given to performance in Dutch organizations: Gender and racial/ethnic subtexts. *Sociology of Sport Journal*, 18, 303-317.
- Knoppers, A., & Anthonissen, A. (2003). Women's Soccer in the United States and the Netherlands: Differences and Similarities in Regimes of Inequalities. *Journal of Sport Management*, 20(4), 351-370.
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (1987). *Administración moderna*. México: Ed. McGraw-Hill.
- Krane, V. (2001). We can be athletic and feminine, but do we want to? Challenging hegemonic femininity in women's sport. *Quest*, 53, 115-133.
- Krane, V., & Barber, H. (2005). Identity tensions in lesbian intercollegiate coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 76(1), 67-81.
- Krech, D., Crutchfield, R., & Ballachey, E. (1965). *Psicología Social*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Latorre, A. (2003). *La Investigación-acción: conocer y cambiar la práctica educativa*. *Investigación educativa*. Barcelona: Graó.
- LaVoi, N. M. (2009). Occupational Sex Segregation in a Youth Soccer Organization: Females in Positions of Power. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, (18)2, 25-37.
- LaVoi, N. M. (2016). *Women in Sports Coaching*. London: Routledge.
- Lenskyj, H. J. (1994). Sexuality and femininity in sport contexts: Issues and alternatives. *Journal of Sport & Social Issues* 18, 356-376.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, BOE 313 § 21760 (2004).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres, BOE 71 § 6115 (2007).

- Liston, K. (2006). Women's soccer in the Republic of Ireland: Some preliminary sociological comments. *Soccer & Society*, 2(3), 364-384.
- Lopez, S. (1997). *Women on the Ball*. London: Scarlet Press.
- Lyle, J., Allison, M., & Taylor, J. (1997). Factors Influencing the Motivations of Sport Coaches. *Research Report No. 49*. Edinburgh, UK: Scottish Sports Council.
- Lloyd, M. (2005). *Beyond Identity Politics: Feminism, Power and Politics*. London: Sage.
- Martínez del Castillo, J. (Dir.) (1991). *La estructura ocupacional del deporte en España. Encuesta realizada sobre los sectores de Entrenamiento, Docencia, Animación y Dirección*. Madrid: CSD.
- Martínez-González, M., & De Irala Estévez, J. (2009). Introducción a los métodos de la epidemiología y la bioestadística. En M. Martínez-González (Ed.), *Bioestadística Amigable* (3a ed., pp. 3–11). Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Massot Lafon, M. I., Dorio, I., & Sabariego Puig, M. (2004). Estrategias de recogida y análisis de la información. En R. Bisquerra (Ed.), *Metodología de la investigación educativa* (pp. 329-366). Madrid: La Muralla.
- Matteucci, I. (2012). Sport as a Cultural Model: Italian Women's Soccer over the Past Ten Years. *International Journal of the History of Sport*, 19(2), 353-373.
- Matus, C. (2015). *La situación de los clubes deportivos chilenos. El caso de la región del Biobío*. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona, Barcelona.
- McKay, J. (1997). *Managing Gender. Affirmative Action and Organizational Power in Australian, Canadian, and New Zealand Sport*. New York: State University of New York.
- Mennesson, C., & Clement, J. P. (2003). Homosociability and homosexuality: The case of soccer played by women. *International Review for the Sociology of Sport* 38(3), 311-330.
- Messner, M. A., & Sabo, D. (Eds.). (1990). *Sport, Men and the Gender Order: Critical Feminist Perspective*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Mestre, J., Brotóns, J., & Álvaro, M. (2002). *La gestión deportiva: clubes y federaciones*. Barcelona: INDE Publicaciones.

- Meyerson, D. E., & Kolb, D. M. (2000). Moving out of the 'armchair': developing a framework to bridge the gap between feminist theory and practice. *Organization*, 7(4), 553-571.
- Miles, S., & Middleton, C. (1990). 'Girls' Education in the Balance: The ERA and Inequality'. In M. Flude & M. Hammer (Eds.), *The Education Reform Act 1988: Its Origins and Implications* (pp. 111-136). Lewes: Falmer Press.
- Mintert, S. M., & Pfister, G. (2015). The FREE project and the feminization of football: the role of women in the European fan community. *Soccer & Society*, 16(2/3), 405.
- Molero, F. (Dir.) (2009). *Mujer y liderazgo en el siglo XXI: una aproximación psicosocial a los factores que dificultan el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad*. Madrid: Instituto de la Mujer. Disponible en <http://www.inmujer.gob.es/>. Consultado en Febrero de 2013.
- Moragas, M. (2014). *Les dones que presideixen els clubs esportius a Catalunya. Factors que incideixen en l'accés i en l'exercici del càrrec, i estil de lideratge*. Tesis doctoral. U. Ramon Llull - Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna, Barcelona. Disponible en: <http://www.tdx.cat/handle/10803/145029>
- Moreno, A. (1993). El asociacionismo deportivo en España. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 33, 58-63.
- Moya, M., & De Lemus, S. (2004). Superando barreras: creencias y aspectos motivacionales relacionados con el ascenso de las mujeres a puestos de poder. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 225-245.
- Munné, F. (1974). *Grupos, masas y sociedades* (2a ed.). Barcelona: Editorial Hispano Europea.
- Norman, L. (2014). Gender & Coaching Report Card: London 2012 Olympics. In *6th IWG World conference on women and sport*. Helsinki, Finland.
- Ottesen, L. (2005). Coaching - Gendered profession? In G. Doll-Tepper, G. Pfister & C. B. Scoretz (Eds.), *Sport, Women & Leadership* (pp. 79-98). Köln: Sport & Buch Strauss.
- Parkhouse, B., & Lapin, J. (1980). *Women Who Win*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Pfister, G. (2003). The challenges of women's football in east and west Germany: A comparative study. *Soccer & Society*, 4(2-3), 128-148.
- Pfister, G. (2006). Women as leaders in sports – international tendencies. In G. Doll Tepper, G. Pfister, & S. Radtke (Eds.), *Progress towards leadership* (pp. 55- 70). Köln: Sportverlag Strauss.
- Pfister, G. (2015). Assessing the sociology of sport: On women and football. *International Review for the Sociology of Sport Journal*, 50(4-5), 563-569.
- Pfister, G., & Radtke, S. (2009). Sport, women, and leadership: Results of a project on executives in German sports organizations. *European Journal of Sport Science*, 9(4), 229-243.
- Piñuel Raigada, J. L. (2002). Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido. *Estudios de Sociolingüística* 3(1), 1-42.
- Pirinen, R. (1997). Catching up with men? Finnish newspaper coverage of women's entry into traditionally male sports. *International Review for the Sociology of Sport* 32(3), 239-249.
- Pizarro, R. (2004). *El Tercer Sector en Chile: las organizaciones de acción social en el ámbito comunal*. Tesis doctoral. Universidad de Granada, Granada. Disponible en: <http://hera.ugr.es/tesisugr/1893014.pdf>
- Porro, N. (1997). El asociacionismo deportivo como modelo organizativo. Movimientos, sistema y cambio. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 49, 20–30.
- Puig, N. (1987). El proceso de incorporación al deporte por parte de la mujer española (1939-1985). *Seminario Mujer y Deporte*. Madrid: Ministerio de Cultura. Instituto de la Mujer, p. 85.
- Puig, N. (1994). *Política esportiva a Espanya*. In N. Puig & A. Zaragoza (Eds.), *Lectures en sociologia de l'oci i de l'esport* (pp. 73-83). Barcelona: Publicacions de la Universitat de Barcelona.
- Puig, N. (1996). Sports Policy in Spain. In L. Chalip, A. Johnson & L. Stachura (Eds.), *National Sports Policies. An International Handbook* (pp. 346- 369). Westport, Connecticut – London: Greenwood Press.
- Puig, N. (2007). Mujeres, puestos de decisión y organizaciones deportivas: Barreras y propuestas. In Diputación General de Aragón (Ed.), *Actas de las Jornadas sobre mujer*

y deporte (pp. 120-131). Zaragoza: Diputación General de Aragón - Departamento de Educación, Cultura y Deporte.

Puig, N., & Soler, S. (2003). Women and sport in Spain. In G. Pfister & I. Hartmann-Tews (Eds.), *Sport and women. Social issues in international perspective* (pp. 83-102). London: Routledge.

Puig, N., & Soler, S. (2004). Mujer y deporte en España: estado de la cuestión y propuesta interpretativa. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 76, 71-78.

Puig, N., Martínez, J., & Garcia, B. (2010). Sport policy in Spain. *International Journal of Sport Policy*, 2(3), 381-390.

Puig, N., Morell, S., & Rees, R. (1996). Relating the Method: Use of the Itinerary Concept in the Analysis of Sport Biographies. *International Review for the Sociology of Sport*, 31, 439-452.

Puig, N., Sarasa, S., Junyent, R., & Oro, C. (2003). Sport and Welfare State in the process of Spanish democratization. In K. Heinemann (Ed.), *Sport and Welfare Policies. Six European Case Studies* (pp. 295-350). Schorndorf: Hofmann.

Pujadas, X. (2007). *El paper de les dones en l'esport barceloní: una perspectiva històrica*. Barcelona: Institut Barcelona Esports.

Pujadas, X. (2010). Mujeres y deporte. Una larga carrera hacia la libertad (1880-2000). *Publicación anual sobre mujer y deporte*, 1, 16-19.

Pujadas, X., & Santacana, C. (2006). *L'altra olimpiada. Barcelona '36. Esport, societat i política a Catalunya*. Barcelona: Index.

Pujadas, X., & Santacana, C. (1995). *Història il·lustrada de l'esport a Catalunya (1870-1975)*. Barcelona: Columna i Diputació de Barcelona.

Quivy, R., & Campenhout, L. (1995). *Manual de recerca en Ciències Socials*. Paris: Herder.

Reade, I., Rodgers, W., & Norman, L. (2009). The under-representation of women in coaching: a comparison of male and female Canadian coaches at low and high levels of coaching. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 4(4), 505-520.

Real Academia Española (2014). Diccionario de la Real Academia de la lengua Española. *Definición de Organización*. Disponible en <http://lema.rae.es/drae/?val=organizaci%C3%B3n>. Consultado en Febrero de 2014.

Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre de 1991, sobre Federaciones deportivas españolas. BOE 312 § 30862 (1991).

Real Federación Española de Fútbol (2016). *Fútbol femenino*. Disponible en: <http://www.rfef.es/>. Consultado en Junio de 2016.

Reyes Ponce, A. (1994). *Administración Moderna*. México: Editorial Limusa.

Ribalta, D. (2010). *La pràctica del futbol femení a Barcelona entre finals de la dictadura franquista i la transició democràtica (1971-1982)*. Històries de vida de jugadores del Real Club Esportiu Espanyol. Trabajo final de master. U. Ramon Llull - Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna, Barcelona.

Ribalta, D. (2011). Mujeres y fútbol. La génesis y evolución del fútbol femenino en España. *Publicación Anual Sobre Mujer y Deporte*, 2, 4-8.

Rich, A. (1980). Compulsory heterosexuality and lesbian existence. *Signs* 5(4), 631-660.

Robles, F., & Escobar, K. (2007). *Mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones deportivas españolas 2002-2006*. Madrid: Comité Olímpico Español - Comisión Mujer y Deporte. Disponible en: <http://www.mujierydeporte.org/>. Consultado en Febrero de 2013.

Rox, L. (2015). Jugadoras, liga de fútbol femenino y su profesionalización. *Todo futboleras*. Disponible en: <http://www.todofutboleras.com/2015/04/15/jugadoras-liga-de-futbol-femenino-y-su-profesionalizacion/>. Consultado en Setiembre de 2015.

Ruiz, M. (1998). La Mujer y el mercado laboral: una especial referencia a los puestos directivos. *Revista de Fomento Social*, 53(209), 119-130.

Salamon, L., Anheier, H., List, R., Toepler, S., & Sokolowski, S. W. (1999). *La sociedad civil global. Las dimensiones del sector no lucrativo*. Madrid: Fundación BBVA.

Sandín Esteban, M. P. (2003). *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones*. Madrid: McGraw-Hill.

Santacana, C. (2014). Esport, societat i identitat col·lectiva a la Catalunya contemporània. *Catalan historical review*, 7, 159-168.

- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., & Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17(2), 167-182.
- Scraton, S., & Flintoff, A. (2002). Sport feminism: The contribution of feminist thought to our understandings of gender and sport. In S. Scraton & A. Flintoff (Eds.), *Gender and Sport: A Reader* (pp. 30-46). London: Routledge.
- Scraton, S., Fasting, K., Pfister, G., & Buñuel, A. (1999). It's still a man's game? The experiences of top-level European women footballers. *International Review for the Sociology of Sport*, 34(2), 99-111.
- Schlesinger, T., & 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.
- Secretaria General de l'Esport. (2010). *Els clubs esportius a Catalunya*. Barcelona: Secretaria General de l'Esport.
- Serra, P. (2016). *La perspectiva de género en los estudios de ciencias de la actividad física y el deporte*. Tesis doctoral. Instituto Nacional de Educación Física de Cataluña – U. de Barcelona, Barcelona.
- Shaw, S. (2006). Scratching the back of ‘Mr X’. Analyzing gendered social processes in sport organizations. *Journal of Sport Management*, 20(4), 510–534.
- Shaw, S. (2007). Touching the intangible? An analysis of ‘The Equality Standard: A framework for sport’. *Equal Opportunities International*, 26(5), 420–434.
- Shaw, S., & Frisby, W. (2006). Can gender equity be more equitable?: Promoting an alternative frame for sport management research, education, and practice. *Journal of Sport Management*, 20(4), 483–509.
- Shaw, S., & Hoerber, L. (2003). ‘A strong man is direct and a direct woman is a bitch’: Analyzing discourses of masculinity and femininity and their impact on employment roles in sport organisations. *Journal of Sport Management*, 17(4), 347–376.
- Shaw, S., & Slack, T. (2002). 'It's been like that for donkey's years': The construction of gender relations and the cultures of sport organizations. *Culture, Sport, Society*, 5(1), 86-106.
- Skogvang, B. O., & Fasting, K. (2013). Football and sexualities in Norway. *Soccer & Society*, 14(6), 872-886.

- Slack, T., & Parent, M. (2006). *Understanding Sport Organization. The Application of Organization Theory* (2a ed.). Champaign, United States: Human Kinetics.
- Soler, S. (1999). Se busca: entrenador/a para equipo femenino. Recompensa: la satisfacción por el trabajo bien hecho. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 55, 98-100.
- Soler, S., & Zapata, M. (2006). Olimpisme i gènere. L'olimpisme català i la participació femenina. In P. Xavier (Coord.), *Catalunya i l'Olimpisme. Esport, identitat i Jocs Olímpics (1986-2006)* (pp. 155-166). Barcelona: Comitè Olímpic Català.
- Soler, S., Prat, M., Puig, N., & Flintoff, A. (2016). Implementing Gender Equity Policies in a University Sport Organization: Competing Discourses from Enthusiasm to Resistance. *Quest*, 1-14.
- Sports Coach UK. (2007). *Sports Coaching in the UK II*. Leeds: Sports Coach UK.
- Staurowsky, E. J. (1990). Women coaching male athletes. In M. A. Messner & D. F. Sabo (Eds.), *Sport, men and the gender order: Critical feminist perspectives* (pp.119-131). Champaign, Illinois: Human Kinetics.
- Stirling, L., & Schulz, J. (2011). Women's football: still in the hands of men. *Sport Management International Journal*, 7(2), 53-78.
- Subirats, M. (2012). L'èxit educatiu de les dones: S'ha acabat la discriminació? *Temps d'educació*, 43, 73-84.
- Sunderland, J. (2004). *Gendered Discourses*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Talbot, M. (2002). Playing with patriarchy: The gendered dynamics of sports organisations. In S. Scraton & A. Flintoff (Eds.), *Gender and Sport: A Reader* (pp. 277-297). London: Routledge.
- Tapiador, M. (2008). Evolución de los sistemas deportivos locales en España desde la transición hasta la actualidad. Un modelo de análisis. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 3(9), 155-160.
- Taylor, S., & Bogdan, R. (2009). *Introducción a los metodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Therberge, N., & Birrell, S. (1994). Structural constraints facing women in sport. In D. M. Costa & S. R. Guthrie (Eds.), *Women and Sport: Interdisciplinary Perspectives* (pp. 331-340). Champaign, IL: Human Kinetics.

- Thompson, S. (2002). Sport, gender, feminism. In J. Maguire & K. Young (Eds.) *Theory, Sport and Society*. Oxford: Elsevier Press.
- Thorngren, C. M. (1990). A time to reach out – Keeping the female coach in coaching. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, 61, 57–60.
- Twin, S. (Ed.). (1979). *Out of the Bleachers*. New York: Feminist Press.
- UEFA (2015). *Women's football across the national associations*. Disponible en: <http://fr.uefa.com/>. Consultado en Setiembre de 2015.
- Valcárcel, A. (2008). *Feminismo en el mundo global*. Madrid: Ediciones Cátedra, S.A.
- Vázquez, B., & Álvarez, G. (Eds.). (1990). *Guía para una Educación Física no sexista*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Weedon, C. (1999). *Feminism, Theory and the Politics of Difference*. Oxford: Blackwell.
- Welford, J. (2008). *What's the score? Women in football in England*. Tesis doctoral, Loughborough University, UK. Disponible en: <https://dspace.lboro.ac.uk/dspace-jspui/handle/2134/17447>. Consultado en Febrero de 2013.
- White, A., & Brackenridge, C. (1985) 'Who Rules Sport? Gender Divisions in the Power Structure of British Sport from 1960. *International Review for the Sociology of Sport*, 20 (1/2), 95-107.
- White, A., & Henry, I. (2004). *Women, Leadership and the Olympic Movement. Final Report*. Lausanne: International Olympic Committee & Institute of Sport and Leisure Policy. Disponible en: <http://www.olympic.org/>. Consultado en Febrero de 2013.
- Whitson, D., & Macintosh, D. (1989). Gender & Power: Explanations of Gender Inequalities in Canadian National Sport Organisations. *International Review for the Sociology of Sport*, 24(2), 137-150.
- Williams, J. (2004). The fastest growing sport? Women and football in England. In F. Hong & L. A. Mangan (Eds.), *Soccer, Women, Sexual Liberation: Kicking Off a New Era* (pp. 122-127). London: Frank Cass.
- Williams, J. (2006). 'An Equality Too Far? Historical and Contemporary Perspectives of Gender Inequality in British and International Football'. *Historical Social Research* 31(1), 151–169.

Williams, J. (2013). *A Game for Rough Girls? A History of Women's Football in Britain*. London: Routledge.

Anexo 1. Cuestionario

CUESTIONARIO



El fútbol femenino en los clubes deportivos de la ciudad de Barcelona: un análisis de su gestión

Doctoranda: Mary Mahmoud
Dirigida por: Dra. Susanna Soler Prat (INEFC Barcelona)
Dr. Francesc Buscà Donet (U. De Barcelona)

Estimado/a dirigente, la entrevista que a continuación se le realizará se enmarca en una investigación desarrollada por la Universidad de Barcelona junto con el Instituto Nacional de Educación Física de Cataluña. Esta investigación tiene como objetivo obtener información sobre el estado actual del fútbol femenino catalán y especialmente conocer la situación del fútbol femenino en los clubes deportivos de Barcelona. Le informamos también que la totalidad de la información recopilada a través de este cuestionario es de carácter privado y sólo será utilizada por el equipo de investigación para los fines del estudio, por lo tanto se trata de un cuestionario totalmente anónimo.

Datos a completar por la encuestadora

Código del cuestionario: _____

Fecha de aplicación: _____

Modalidades: _____

Se realiza a: _____

I. FUNDACIÓN Y ANTECEDENTES DEL CLUB

1. ¿Cuál es el nombre completo del Club?

NS

NC

NS: No Sabe

NC: No Contesta

2. ¿En qué año fue fundado su club? y ¿En qué año se ha afiliado su club a la Federación Catalana de Fútbol?

Fecha de Fundación: _____

NS

NC

Fecha en que se federó: _____

NS

NC

Indicar la fecha, en lo posible exacta de fundación del club, aunque éste se haya separado, fusionado, etc.

3. Dirección de la sede del Club:

Tenemos Sede:

No tenemos sede

NS

NC

Distrito/ Barrio de la sede: _____

NS

NC

Distrito/ Barrio de las instalaciones: _____

NS

NC

4. ¿En qué año formó su club el primer equipo femenino?

Fecha de Fundación: _____

NS

NC

Fecha en que se federó: _____

NS

NC

5. ¿Cómo surge la idea de formar un equipo de fútbol femenino?

<input type="checkbox"/>	Impulsado por un miembro de la directiva
<input type="checkbox"/>	Impulsado por chica/s que lo propusieron
<input type="checkbox"/>	Impulsado por socios/as del club
<input type="checkbox"/>	Impulsado por familiares de las chicas
<input type="checkbox"/>	Impulsado por la posibilidad de conseguir subvenciones
<input type="checkbox"/>	Otros

6. Indique: Las modalidades, categorías deportivas de su club y el número de equipos y futbolistas.

Nº	Modalidad	Categoría	Nº Equipos	Nº jugadores/as		
				Federados/as	No Fede.	Escolar
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
Total						

Modalidad: fútbol 11, fútbol 7 y fútbol sala

Categoría: Sénior, Juvenil, Cadete, Infantil, Alevín, Benjamín, Prebenjamín (Femenino/Masculino)

7. ¿De dónde son las jugadoras del equipo? Indique un porcentaje aproximado

	%	NS	NC
Del barrio			
De otros barrios de la ciudad			
De un barrio fuera de barcelona ciudad			
De otra ciudad			

II. ENTORNO Y RELACIÓN DEL CLUB CON OTRAS INSTITUCIONES

8. ¿Su club tiene relación con alguna otra organización aparte de la federación catalana de fútbol?

SI NO NS NC

En caso afirmativo, ¿a cuál/es?

Centro de enseñanza Asociaciones culturales Empresa Otra

9. Indique si su club tiene relación con las siguientes instituciones.

En caso afirmativo, indique la valoración que hace de esta relación, y si la relación se da con el equipo masculino, femenino o ambos.

	Tienen relación		Valoración tipo de relación					Relación relativa al	
			Muy mala		Muy Buena				
	Si	No	1	2	3	4	5	Masculino	Femenino
Federación catalana de fútbol (FCF)									
Consejo superior de deportes (CSD)									
Consejo catalán de deportes (CCD)									
Ayuntamiento (IBE)									
Asociación de clubes (AC)									
Federación catalana de fútbol sala (FCFS)									

10. En relación con la pregunta anterior y en caso que haya relación por el femenino, indicar el motivo principal

	FCF	CSD	CCD	Aynta.	AC	FCFS
1. Información sobre fuentes de financiamiento						
2. Material deportivo						
3. Instalaciones deportivas						
4. Seguros						
5. Formación de entrenadores/as de fútbol						
6. Subvención económica						
7. Participación en competiciones						
8. Formación o capacitación deportiva						
9. Formación de voluntarios/as y gestores/as						
10. Promoción del deporte en general						
11. Promoción del deporte femenino						
12. Otros						

III. ASPECTOS TÉCNICOS Y NIVEL DE COMPETICIÓN

11. ¿Hay una escuela de iniciación deportiva de fútbol?

En caso afirmativo indicar el número de los/as chicos/as en la escuela.

Si
 {

 Total
 Chicos
 Chicas

 NS el número
 NC el número

 No
 NS
 NC

12. ¿Cómo clasificas la calidad del material y la equipación para los equipos femeninos?

	Muy malo			Muy bueno	
	1	2	3	4	5
Equipación					
Material					

Equipación para jugadoras: camisetas, pantalones, canilleras, botas de fútbol y guantes de portera

Material de entreno: balones, chalecos, uniforme, etc...

13. Indique, del siguiente listado, las instalaciones que utiliza su club para la práctica del fútbol, la titularidad de éstas y si son de pago o no.

Instalaciones	Utilizan?		Titularidad								
	Si	No	Propiedad del club	Públicas		Privado		De otro club		NS	NC
				P	SP	P	SP	P	SP		
Campo de fútbol natural											
Artificial											
Tierra											
Pista de fútbol sala											
Pista cubierta											
Gimnasio											
Vestuarios y duchas											
Otro											

De acuerdo con las instalaciones que utiliza la sección femenina de su club, indique la valoración de éstas

Instalaciones	Entrenos					Partidos				
	Muy mala			Muy buena		Muy mala			Muy buena	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Campo de fútbol natural										
Artificial										
Tierra										
Pista de fútbol sala										
Pista cubierta										
Gimnasio										
Vestuarios y duchas										
Otro										

14. En relación a los entrenamientos de los equipos femeninos, ¿existe una planificación o programación de las sesiones de entrenamiento? cuál?

	Diaria	Semanal	Mensual	Anual	NS	NC
Planificación física						
Planificación técnica						

15. En relación a los equipos femeninos, ¿cuántas sesiones de entrenamientos hay a la semana y qué duración de tiempo tiene? Indique la valoración del horario del entreno

Categoría de equipo	Nº de entrenos	Duración	Nada adecuado					Muy adecuado						
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		

Solo femenino

16. ¿En que día y horario juegan sus partidos oficiales?

Categoría de equipo	Día			Horario		
	Viernes	Sábado	Domingo	Mañana	Tarde	Noche

17. A parte de la participación en las competiciones de la Federación Catalana del Fútbol, ¿su club ha organizado algún tipo de actividad? (varias respuestas posibles)

		¿Hacen?		¿A quién va dirigida?			¿Pagan por la Actividad?		
		Si	No	Chicos	Chicas	Ambos	Si	A veces	No
A)	Campeonatos No Federados o de asociados								
B)	Talleres recreativos								
C)	Escuelas Deportivas								
D)	Encuentros deportivos								
E)	Actividades de promoción y captación								
F)	Otra								

18. En relación con los equipos de fútbol, en los últimos 3 años, ¿su club tuvo futbolistas en la selección?

Equipos masculinos	Nº en la selección catalana	Nº en la selección española
Fútbol 11		
Fútbol 7		
Fútbol sala		
Total		Total

Equipos femeninos	Nº en la selección catalana	Nº en la selección española
Fútbol 11		
Fútbol 7		
Fútbol sala		
Total		Total

19. En los últimos 3 años, ¿han participado sus equipos femeninos en alguna competición o torneo internacional?

Si No NS NC

En caso afirmativo, ¿en que torneo y cuántos equipos han participado?

Equipo	Torneo

20. Durante el último año (2013), ¿cuántas jugadoras se incorporaron (han llegado al club) y han dejado el club? Y ¿cuál es el principal motivo de cambiar de equipo?

	Jugadoras			Motivos de cambiar el equipo
	Total	NS	NC	
Han llegado				
Se han ido				

Los motivos

1	Económicos
2	Personales
3	Deportivos
4	Otros

En relación al número de jugadoras de fútbol en los últimos 5 años ...

Ha aumentado Se ha mantenido Ha disminuido

NS NC

IV. EQUIPO TÉCNICO

21. ¿Cuántos entrenadores/as de fútbol tiene el club?

	Hombres	Mujeres	Total
Entrenadores/as de equipos masculinos			
Entrenadores/as de equipos femeninos			

22. Respecto a los equipos femeninos ¿Cuántos/as entrenadores/as hay en cada equipo?

Equipo	Nº de entrenadores/as		Total
	Hombres	Mujeres	

23. Respecto a los equipos femeninos, indique los años de experiencia que tiene el entrenador/a, los años que lleva con el club y con equipos femeninos

Equipo	Entrenador/a	Años que lleva con el club	Años que lleva con equipos femeninos
	Entrenador1		
	Entrenador2		
	Entrenador1		
	Entrenador2		
	Entrenador1		
	Entrenador2		
	Entrenador1		
	Entrenador2		
	Entrenador1		
	Entrenador2		
	Entrenador1		
	Entrenador2		
	Entrenador1		
	Entrenador2		
	Entrenador1		
	Entrenador2		

24. Indique el motivo principal por lo que el entrenador/a trabaja con equipos femeninos

Ganar dinero
Nivel de competición
Se lo ofreció el club
Satisfacción personal
Vinculo con alguna persona/jugadora o otra
Necesidad para mejorar como profesional
Otros

NS

NC

25. Los sueldos mensuales de los entrenadores/as o los responsables del equipo femenino ...

Equipo	Entrenador/a	Sueldos						
		voluntario	Viajes y dietas	0€-200€	201€-400€	401€-600€	601€-800€	Más de 800€
	Entrenador1							
	Entrenador2							
	Entrenador1							
	Entrenador2							
	Entrenador1							
	Entrenador2							
	Entrenador1							
	Entrenador2							
	Entrenador1							
	Entrenador2							
	Entrenador1							
	Entrenador2							
	Entrenador1							
	Entrenador2							

26. Del siguiente personal relacionado con el equipo de la máxima categoría femenina, indique la titulación académica máxima y la titulación deportiva máxima.

	Sexo		Titulación											
			Académica							Deportiva	NS	NC		
	H	M	sin estudios	estudios primarios	estudios secundarios	Ciclo formativo	Diplomatura	Licenciatura o superior	NS				NC	
Entrenador/a														
Auxiliar														
Administrativo/a														
Coordinador/a														
Delegado/a														
Encargado/a material														
Ayudante sanitario														
Otros														

Titulación Deportiva:

(1) Técnico/a superior deportivo "1"

(2) Técnico/a superior deportivo "2"

(3) Técnico/a superior deportivo "3"

(4) Licenciad(a)/Profesor(a) en Educación Física o Ciencias de la actividad física y el deporte

(5) No tiene titulación deportiva

27. ¿Cómo es el nivel de los entrenadores/as de los equipos femeninos en comparación al masculino?

Igual

Menor

Superior

NS

NC

28. ¿Cómo son las condiciones de los equipos femeninos en el club respecto al masculino?

Igual

peor

Mejor

NS

NC

V. RECURSOS ECONÓMICOS

29. ¿Cuál ha sido el presupuesto total de su club en el ejercicio del año 2013-2014?

Volumen total de ingresos. En caso de que el ejercicio contable coincida con las temporadas deportivas, tener en cuenta la temporada 2013-2014.

<input type="checkbox"/>	Menos de 1.000€
<input type="checkbox"/>	Entre 1.000€ a 2.000 €
<input type="checkbox"/>	Entre 2.001€ a 4.000 €
<input type="checkbox"/>	Entre 4.001€ a 6.000€
<input type="checkbox"/>	Entre 6.001 € a 8.000 €
<input type="checkbox"/>	Entre 8.001 € a 10.000 €
<input type="checkbox"/>	Entre 10.001 € a 13.000 €
<input type="checkbox"/>	Entre 13.001 € a 16.000€
<input type="checkbox"/>	Entre 16.001 € a 19.000 €
<input type="checkbox"/>	Entre 19.001 € a 22.000 €
<input type="checkbox"/>	Más de 22.000 €

Total
€

NS

NC

30. En relación con la pregunta anterior, ¿cuánto ha sido el presupuesto anual de la sección del fútbol femenino en el club?

Menos de 1.000€
Entre 1.000€ a 2.000 €
Entre 2.001€ a 4.000 €
Entre 4.001€ a 6.000€
Entre 6.001 € a 8.000 €
Entre 8.001 € a 10.000 €
Entre 10.001 € a 13.000 €
Entre 13.001 € a 16.000€
Entre 16.001 € a 19.000 €
Entre 19.001 € a 22.000 €
Más de 22.000 €

Total
€

NS

NC

¿Cree que este presupuesto es suficiente para cubrir las necesidades de los equipos femeninos en el club?

Si

No

NS

NC

31. Indique las cuotas mensuales y de matrícula/ingreso (en caso de que existan) que deben pagar para acceder al club en concepto de jugadores/as de fútbol.

Categorías	Cuota Mensual			Cuota o derecho de ingreso		
	Si	No	Cantidad	Si	No	Cantidad
A)Adultos femenino			€			€
B)Adultos masculino			€			€
C)Categorías inferior femenino			€			€
D)Categorías inferior masculino			€			€

32. ¿Cuál es la fuente principal de donde provienen los recursos económicos que permiten el funcionamiento del equipo femenino en el club?

De donde provienen	Cantidad
A través de aportes del sector privado (empresas)	€
Cuotas y/o aportes de las jugadoras del equipo	€
Subvención municipal	€
Eventos (rifas, bingos, etc).	€
Otro	€

33. ¿Cuáles han sido los ingresos de su club durante el ejercicio (2013)?

Fuente de ingreso	El conjunto del club	La sección femenina
I. Cuotas Mensuales	€	€
II. Cuota o Derecho de ingreso o de incorporación	€	€
III. Donaciones	€	€
IV. Servicios deportivos	€	€
V. Arriendo	€	€
VI. Entradas para espectadores a eventos deportivos	€	€
VII. Publicidad y patrocinadores	€	€
VIII. Subvención	€	€
IX. Otros ingresos (eventos, bingos, etc)	€	€
Total	€	€

34. ¿Cuáles han sido los gastos de su club durante el último ejercicio (2013)?

Gastos	El conjunto del club	La sección femenina
I. Personal: Recursos Humanos Remunerados	€	€
II. Gastos relacionados con la práctica deportiva	€	€
III. Impuestos y tasas	€	€
IV. Gastos generales	€	€
V. Otros	€	€
Total	€	€

VI. ESTRUCTURA DE LAS PERSONAS VINCULADAS DEL CLUB Y MODELOS DE GESTIÓN

35. ¿Cuántas personas asociadas y no asociadas tiene su club actualmente?

Personas Asociadas			Personas, no asociados		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total

NS NC

36. Cuáles son las características del público en cada partido?

Máxima categoría	Número			Edad				Perfil
	Total	Hombres	Mujeres	>18 años	18-45	< 45	De todo	
Senior masculino								
Senior femenino								

Perfil: quién son normalmente? Familias, amigos, socios, etc...

37. De los cargos de la Junta Directiva, indique si existen, el sexo y la titulación académica máxima

Cargo	Tienen		Sexo				Edad			Titulación académica máxima								
	Si	No	Hombre	Mujer	NS	NC	Años	NS	NC	Sin	Prim.	Secu.	CF	Diplo.	L o S	NS	NC	
Presidencia																		
Vicepresidencia																		
Secretaria																		
Tresoreria																		
Vocal 1																		
Vocal 2																		
Vocal 3																		
Otros																		
Total																		

Sin: Sin estudios, Prim.: estudios primarios, secu.: estudios secundarios, CF: Ciclo Formativo,

Diplo.: Diplomatura, L o S: Licenciatura o Superior

38. De las reuniones de la Junta Directiva, indique el número anual y la duración

Junta directiva	Existencia		Reuniones		Duración
	Si	No	Número	No hacen	

39. Respecto a las reuniones de la Junta directiva, normalmente ¿hay un tiempo asignado para hablar sobre la sección femenina del club:

Si { ¿Cuánto tiempo aproximadamente? NS NC

¿Cuándo? Principio Medio Final NS NC

40. ¿Qué tipo de club crees que facilita más la promoción del fútbol femenino?

Club solo femenino Club mixto con sección femenina

¿Por qué? _____

VII. LOS DESAFÍOS DEL CLUB

41. Indique cuáles de las siguientes afirmaciones sirven para caracterizar a la sección femenina en su club:

En nuestro club...

	<i>Muy en desacuerdo</i>					<i>Muy de acuerdo</i>					NS	NC	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
A. Existe un sentimiento de adhesión muy fuerte entre los miembros													
B. Se hace un esfuerzo para que los equipos puedan participar con regularidad en las competiciones													
C. Casi no ha habido cambios en los últimos años													
D. Se da mucho valor a las relaciones sociales y al espíritu de comunidad													
E. Cada vez tenemos más chicas que quieren jugar fútbol													
F. Cada vez tenemos más colaboradores/as (entrenadores/as, administrativos/as, ..) que quieren trabajar con equipos femeninos													
G. El club hace un esfuerzo para mejorar la práctica del fútbol femenino													
H. Hay un gran orgullo por los resultados obtenidos por los equipos femeninos													
I. Lo más importante es la participación voluntaria de los responsables del fútbol femenino en el desarrollo de la práctica del fútbol femenino en el club													
J. Sabemos cómo adaptarnos a los cambios del mundo del deporte													

42. Indique la valoración de estos ítems respecto a la práctica del fútbol femenino en su club

	Muy malo			Muy bueno	
	1	2	3	4	5
1. Situación económica					
2. Instalaciones Deportivas					
3. Actividades y servicios que ofrece el club					
4. Relaciones entre los equipos femeninos y el club					
5. Relaciones entre los entrenadores/as y las jugadoras					
6. Miembros: Número de jugadoras, entrenadores/as					
7. Participación activa de las personas vinculadas a los equipos femeninos					
8. Reconocimiento dentro del club					
9. Reconocimiento fuera del club					

43. ¿Quiere añadir aún algún comentario o información que le parezca de interés en relación a su club o la sección femenina en el club?

Anexo 2. Guión de la entrevista semi-estructurada

Entrevista para la tesis doctoral

Doctoranda: Mary Mahmoud (Universidad de Barcelona- INEFC-Barcelona)

Tesis dirigida por:

Dr. Francesc Buscà Donet (Universidad de Barcelona)

Dra. Susanna Soler Prat (INEFC-Barcelona)

Datos personales

Código de la entrevista:

Fecha:

Nombre del club/federación:

Nombre y apellido del entrevistador/a:

Edad:

Sexo:

Años de experiencia:

Tipo de entrevistador/a: jugadora, directivo/a, técnico/a

Profesión/ cargo:

Introducción

- Hacer una pequeña explicación del estudio
- Pedir si le puedo hablar de usted o tú
- Pedir del entrevistador/a si acepta que la grabación de la entrevista
- Recordar la duración de la entrevista
- Asegurar al entrevistador/a su anonimato

Fase 1: Antecedentes y experiencia

Antecedentes/experiencia con el fútbol (las jugadoras, cómo empezaron a jugar el fútbol en un club, el papel del club o el equipo). La experiencia individual y del conjunto “global”. (Todo lo que ha tenido importancia en el desarrollo de la práctica del fútbol/ la creación del equipo/ club, etc.)

- ✓ ¿Podrías hacerme una pequeña “explicación” sobre tu experiencia en el fútbol femenino?
- ✓ ¿Cómo empezó y que papel tenía el club o la escuela respecto a eso?
- ✓ ¿Crees que ha evolucionado la práctica del fútbol femenino en los últimos años?
¿Qué piensas de eso?

Fase 2: Relación

Relación dentro de la entidad donde empezó “club, equipo, escuela” y con otras entidades. Las relaciones del equipo de fútbol femenino con el conjunto del club, las relaciones con otras instituciones (FCF, CCD, FEF, etc.)

- ✓ ¿Me puedes describir las relaciones dentro del club/ equipo y también las relaciones con otras entidades?
- ✓ ¿Cómo influyen dichas relaciones al nivel de la práctica del fútbol dentro del club/equipo?

Fase 3: Los recursos materiales y técnicos

Los recursos materiales y técnicos (la calidad del material y la equipación, la disponibilidad de las instalaciones, la figura del entrenador/a, los entrenos)

- ✓ ¿Qué opinas respecto a la disponibilidad de las instalaciones, la calidad del material y la equipación?
- ✓ Y ¿qué opinas respecto al nivel del/la entrenador/a de los equipos de fútbol femenino?

Fase 4: La promoción del fútbol femenino y nivel de competición

La promoción del fútbol femenino, reconocimiento dentro y fuera del club y el nivel de competición (tipo de actividades, encuentros deportivos, número de licencias, afición).

- ✓ ¿Qué aspectos consideras que se debería tener en cuenta para mejorar la práctica del fútbol femenino en Barcelona, y la promoción de este deporte?
- ✓ ¿Qué papel crees que debería tener la FCF a la hora de atender al desarrollo del deporte femenino?

Fase 5: Recursos económicos

Recursos económicos (cuotas, fuente de financiación)

- ✓ Respecto a los recursos económicos, ¿me puedes explicar cuál es la fuente o las fuentes principales de donde provienen estos recursos que permiten el funcionamiento del equipo femenino?

Fase 6: Características de la Junta Directiva y las personas vinculadas con el club

La estructura de la Junta Directiva y las personas vinculadas con el club (la presencia de las mujeres en cargos directivos, técnicos)

- ✓ ¿Qué opinas respecto a la presencia de las mujeres en los puestos técnicos y directivos en los clubes, la federación y las asociaciones deportivas?

Fase 7: Los cambios en el mundo del fútbol femenino

Movilidad de plantilla y desaparición de clubes y equipos.

- ✓ ¿Qué percepción tienes sobre la desaparición de los equipos de fútbol femenino?
- ✓ ¿cómo valoras el hecho que desaparezcan equipos de fútbol femenino?
- ✓ Y ¿sobre la movilidad de plantilla? ¿Por qué motivo crees que desaparecen equipos y se forman nuevos equipos en poco tiempo?

Fase 8: Crear nuevos equipos

Características de iniciarse a formar un equipo de fútbol femenino y mantenerlo.

- ✓ ¿Qué criterios tuvo en cuenta en el momento de crear el primer equipo femenino?
- ✓ ¿Qué consejos daría a alguien que estuviera planteándose crear un equipo de fútbol femenino?

Fase 9: Perspectivas de futuro

Perspectivas de futuro en lo referente a desarrollo del fútbol femenino en general y en los clubes.

- ✓ Alrededor del fútbol femenino hay muchos estereotipos o prejuicios, ¿cómo valoras su influencia en el desarrollo y la promoción del fútbol femenino?
- ✓ ¿Cuáles son los aspectos que han mejorado o empeorado del fútbol femenino a lo largo de su experiencia?
- ✓ ¿Cuáles cree que deben mejorar más para favorecer su desarrollo?
- ✓ En último lugar: teniendo en cuenta los puntos tratados, ¿crees que existen aspectos relevantes, positivos o negativos, que influyen en el desarrollo del fútbol femenino en la ciudad de Barcelona que no se hayan abordado en alguna

de las cuestiones anteriores? O si quieres añadir aún algún comentario o información que le parezca de interés en relación a su club o la categoría femenina en el club.

Despedida

- Agradecer de nuevo la predisposición y la conversación mantenida.
- Anotar la hora de finalización de la entrevista
- Rellenar las fichas de identificación de la entrevistada y de la entidad.

Anexo 3. Carta de presentación

Estimado/a,

Nos ponemos en contacto con usted para solicitarle su participación en la realización de un estudio sobre la situación actual del fútbol femenino en Cataluña, y más concretamente, la situación del fútbol femenino en los clubes deportivos del área de Barcelona (desarrollado desde el Grupo de Investigación Social y Educativa de la Actividad Física y el Deporte del INEFC y la Facultad de Formación del Profesorado de la U. de Barcelona).

Como buen conocedor/a de la realidad que viven los equipos femeninos hoy en día, le agradeceríamos su colaboración en el estudio mediante la respuesta a un cuestionario de una duración aproximada de 45 minutos (43 preguntas).

Finalmente, le informamos que toda la información recopilada mediante este cuestionario es de carácter privado y sólo será utilizada por el equipo de investigación para los fines del estudio. Por lo tanto, se trata de un cuestionario totalmente anónimo y sus resultados no tienen relación alguna con el funcionamiento en particular de su club. Por otra parte, una vez terminado el estudio, realizado en el marco de una tesis doctoral, se le facilitarán los resultados del mismo para su conocimiento.

De antemano, muchas gracias por su colaboración.

Atentamente,

Sra. Mary Mahmoud (doctoranda)

Dra. Susanna Soler y Dr. Francesc Buscà (dirección)