



Mercado laboral del deporte y género: el caso de las personas tituladas en CAFyD en Cataluña

Gender and the sports labour market: the case of Physical Activity and Sport Sciences graduates in Catalonia

Autoras

Anna Vilanova-Soler ¹
Lara Alabert-Suñé ¹
Susanna Soler-Prat ¹

¹ Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC), Universitat de Barcelona (UB)

Autora de correspondència:
Lara Alabert-Suñé
lara.alabert@gmail.com

Recibido: 16-01-26
Aceptado: 30-05-26

Cómo citar en APA

Vilanova-Soler, A., Alabert-Suñé, L., & Soler-Prat, S. (2026). Mercado laboral del deporte y género: el caso de las personas tituladas en CAFyD en Cataluña. *Retos*, 83, 40-53.
<https://doi.org/10.47197/retos.v83.118589>

Resumen

Introducción: El mercado laboral de las personas tituladas en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (CAFyD) presenta persistentes desigualdades de género que afectan a la distribución ocupacional y a las trayectorias profesionales.

Objetivo: Analizar las tendencias, diferencias y desigualdades de género en el mercado laboral de las personas tituladas en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (CAFyD).

Metodología: Se utilizaron los estudios del Observatori Català de l'Esport, en los que se administraron cuestionarios a una muestra representativa de personas graduadas en CAFyD.

Resultados: Los resultados muestran una masculinización general del mercado laboral del deporte en Cataluña, la existencia de una segregación ocupacional estructural y un mayor pluriempleo en hombres que en mujeres, especialmente cuando hay menores a cargo.

Discusión: Aunque no se observan diferencias de género en las condiciones laborales en puestos similares, se identifican dinámicas de segregación horizontal y vertical asociadas a factores sociales y culturales, como los estereotipos de género y la desigual distribución de las responsabilidades de cuidado, que pueden influir en las trayectorias laborales y en la brecha salarial.

Conclusiones: Las desigualdades de género en el mercado laboral del deporte no se explican únicamente por las condiciones laborales, sino también por procesos estructurales de segregación ocupacional y factores socioculturales que continúan condicionando las oportunidades profesionales.

Palabras clave

Deporte; educación física; mercado laboral; profesión; género; discriminación indirecta.

Abstract

Introduction: Gender inequalities persist in the labour market of graduates in Physical Activity and Sport Sciences (PASS), affecting occupational distribution and career development.

Objective: This article aims to analyse patterns, gender differences and inequalities in the labour market of graduates in Physical Activity and Sport Sciences (PASS).

Methodology: Data from studies conducted by the Catalan Sports Observatory were used, based on questionnaires administered to a representative sample of PASS graduates.

Results: The results indicate a general masculinisation of the sports labour market in Catalonia, the presence of structural occupational segregation, and higher levels of multi-employment among men than among women, particularly when dependent children are present.

Discussion: Although no gender differences are observed in working conditions for comparable positions, patterns of horizontal and vertical segregation associated with social and cultural factors—such as gender stereotypes and the unequal distribution of care responsibilities—are identified, which may influence career trajectories and contribute to the gender pay gap.

Conclusions: Gender inequalities in the sports labour market are explained not only by working conditions but also by structural occupational segregation and sociocultural factors that continue to shape professional opportunities.

Keywords

Sport; physical education; labour market; profession; gender; indirect discrimination.

Introducción

Desde los años noventa, el deporte se ha ido consolidando como un sector con un peso económico creciente, con una expansión continuada de actividades y perfiles profesionales, reconociéndose por su capacidad de generar empleo. Su crecimiento y desarrollo han dado lugar a nuevos yacimientos de empleo para los titulados y tituladas en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (CAFD), como la salud o el turismo. El estudio del Observatori Català de l'Esport (2023), centrado en personas tituladas en universidades catalanas, muestra que las diferencias entre las condiciones laborales que ofrece cada ámbito son notorias. Esas características, además de la asociación de algunas profesiones con determinados estereotipos de género, pueden influir en las elecciones laborales del colectivo. A la vez, incluso dentro de un mismo ámbito, es posible que mujeres y hombres experimenten diferencias en sus oportunidades o condiciones de trabajo, incluyendo fenómenos como la brecha salarial. Sin embargo, la evidencia sobre desigualdades de género en el mercado laboral de las personas tituladas en CAFD en Cataluña sigue siendo limitada y escasamente actualizada desde el estudio de Pérez-Villalba et al. (2016). En este contexto, el objetivo del presente estudio es analizar las condiciones laborales actuales de las mujeres tituladas en CAFD, y compararlas con las de los hombres.

Marco teórico

La incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral español a partir de los años ochenta constituyó uno de los procesos más relevantes en la transformación de la estructura social del empleo en España (Cebrián y Moreno, 2008). Esta tendencia se ha consolidado en las últimas décadas: desde 2002, la tasa de actividad femenina en España ha pasado del 42.1% al 54.0% del total de las mujeres, mientras que la masculina ha descendido del 66.7% al 63.4%, habiéndose reducido la brecha de género de forma significativa: de 24.6 puntos en 2002 a 9.3 puntos en 2025 (Instituto Nacional de Estadística, 2025).

A pesar del aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo junto con la expansión del modelo familiar de doble proveedor, ellas continúan asumiendo una mayor carga de trabajo no remunerado. Aunque esta dedicación puede variar en función de las características sociodemográficas como la edad, el nivel educativo o los ingresos (Altuzarra et al., 2020), los datos de la última Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) realizada en España muestran que de media las mujeres dedican casi el doble de tiempo (4 h y 29 min) a la familia y al hogar que los hombres (2 h y 32 min) (Instituto Nacional de Estadística, 2011).

Esta desigual distribución da lugar a la conocida *segunda jornada* y dificulta el desarrollo profesional y el bienestar de las mujeres, una situación que se acentúa cuando hay menores a cargo (Altuzarra et al., 2020; Radcliffe et al., 2023). Radcliffe et al. (2023) añaden que fenómenos como la penalización por maternidad o el modelo de sustentadores 1.5 —esto es, madre a tiempo parcial y padre a tiempo completo—, continúan reflejando la desigualdad estructural.

Algunos estudios destacan que las mujeres muestran menor importancia relativa para la carrera laboral y la compensación económica que los hombres, pero valoran más la conciliación trabajo-vida personal (Chen et al., 2024). Aun así, incluso en aquellas parejas que refieren valorar por igual el trabajo remunerado y el trabajo de cuidados, no se garantizan las prácticas igualitarias. Dos mecanismos contribuyen a mantener esta desigualdad: la *ceguera de la realidad* —percepción de equidad pese a la desigual carga real—, y la *ceguera de opciones* —idea interiorizada de que ciertas tareas solo pueden ser realizadas por las mujeres—. Estos mecanismos suelen ser automatizados e inconscientes y reflejan las normas de género aprendidas, que asignan a los hombres la competencia laboral y a las mujeres la del cuidado (Radcliffe et al., 2023). En consecuencia, las trayectorias profesionales de las mujeres también se ven notablemente afectadas, condicionando tanto los ámbitos de inserción laboral como las oportunidades de promoción y desarrollo (European Institute for Gender Equality, 2019).

La segregación ocupacional por género tiene su origen en la división sexual del trabajo, que históricamente ha asignado a las mujeres las responsabilidades reproductivas y del ámbito privado, y a los hombres el trabajo remunerado y socializado. Tal como señala Pries (1997, p. 80), “*esta división del trabajo [...] incluye elementos de poder y dominación en las sociedades patriarcales*”, configurando una asimetría

de poder entre hombres y mujeres que estructura tanto las funciones productivas como las reproductivas. En esta línea, las empresas y organizaciones de la vida pública se configuran sobre los valores tradicionalmente masculinos, como la competitividad, la orientación al logro o la autopromoción, y el ideal del trabajador disponible a tiempo completo, resistente y desvinculado de los cuidados, que Brunet Icart (2023) vincula con la masculinidad obrera. Por el contrario, a las mujeres se les ha asignado históricamente la esfera privada, centrada en las tareas domésticas y los cuidados familiares, de modo que su incorporación al empleo se ha producido en posiciones flexibles, secundarias y peor remuneradas, reforzando la segregación de roles (Brunet Icart, 2023; Castells y Subirats, 2007). Esta lógica se reproduce en el mercado laboral contemporáneo: la presencia de mujeres es reducida en el sector primario. En cambio, el aumento del empleo femenino se concentra en sectores feminizados, principalmente vinculados a los servicios del Estado del Bienestar —como la educación o la sanidad— y al trabajo doméstico remunerado, o en algunos sectores más equilibrados, como la hostelería, el comercio o la administración pública. Esta concentración contribuye a la persistencia de desigualdades estructurales, como la brecha salarial y el acceso limitado a puestos de mayor responsabilidad (Ibáñez et al., 2022).

Se considera que la segregación ocupacional es estructural cuando más del 60 % de quienes ejercen una ocupación pertenecen a uno de los dos géneros y cuando los contenidos del puesto están vinculados a estereotipos de género (Ibáñez, 2010). Estos estereotipos también condicionan la elección de los estudios universitarios, ya que los campos fuertemente feminizados o masculinizados tienden a reproducir su propia composición. Además, el mayor estatus social asociado a las ocupaciones masculinizadas incentiva particularmente la entrada de mujeres, pero no la de hombres en sectores feminizados (Everhart et al., 2025). Según los datos más recientes (curso 2024-2025), las mujeres representan el 57 % del alumnado de grado en España, aunque persiste una clara segregación horizontal por ramas de estudio. Ingeniería y Arquitectura continúa siendo la más masculinizada (72%), mientras que las mujeres son mayoritarias en Ciencias de la Salud (72.5%), Humanidades (63.9%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (61.2%). En contraste, la rama de Ciencias presenta una distribución prácticamente paritaria (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2024).

Así, la segregación profesional resulta de la combinación de procesos que actúan a lo largo de todo el ciclo formativo y laboral. Por un lado, la socialización de género moldea aspiraciones y expectativas (discriminación intrínseca); por otro, las decisiones de empleadores e instituciones siguen guiándose por estereotipos sobre la productividad o la idoneidad de determinados colectivos (discriminación extrínseca) (Reskin, 1993). Ambos mecanismos se refuerzan mutuamente, sosteniendo la división sexual del trabajo.

También es importante considerar que la discriminación puede adoptar formas directas o indirectas, en función de cómo intervenga una característica protegida, en este caso el género. La discriminación directa se produce cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra de su misma posición por dicha característica, mientras que la indirecta aparece cuando criterios o prácticas aparentemente neutras —pero arraigadas en patrones sociales— terminan situando ciertos grupos en desventaja, o impiden a un colectivo acceder a determinada posición (Campbell y Smith, 2022; Sallé y Molpeceres, 2010). Un ejemplo de estos mecanismos es el uso de creencias sobre la mayor productividad o adecuación de algunos colectivos para determinadas tareas. Entre los prejuicios habituales que afectan a la contratación o al salario se encuentran las supuestas diferencias en la fuerza física, la tolerancia a ciertas condiciones de trabajo o la idea de que el rol doméstico femenino generaría costes asociados a la maternidad y los cuidados, como mayores ausencias o rotación. Como consecuencia de este filtro, hombres y mujeres se asignan a puestos distintos por atributos asumidos del grupo y no por evidencia sobre la persona, estableciéndose así una forma de discriminación “estadística” (García-Cabrera y Cedres-Hernández, 2024).

De este modo, la brecha salarial —utilizada como indicador de desigualdad retributiva al expresar la diferencia en las ganancias medias entre mujeres y hombres— puede reflejar tanto discriminación directa, como factores estructurales que operan como mecanismos de cierre y configuran formas de discriminación indirecta (Gutiérrez López, 2023; Ibáñez et al., 2022).

A su vez, la segmentación laboral puede categorizarse en dos ejes: horizontal y vertical. La segregación horizontal hace referencia a la concentración desigual de mujeres y hombres según el ámbito de inserción o el trabajo desempeñado, ya mencionada anteriormente. Por otro lado, la segregación vertical o

jerárquica se manifiesta en las desigualdades de género en oportunidades de promoción o acceso a puestos directivos, ocupados mayoritariamente por hombres. Estas barreras limitan el desarrollo profesional de las mujeres y dificultan la incorporación a empleos mejor remunerados o vinculados a la toma de decisiones, fenómeno conocido como *techo de cristal* (Nicolás-Martínez et al., 2023).

La teoría de los mercados segmentados de Doeringer y Piore (1985) plantea la existencia de dos segmentos diferenciados en el mercado laboral, lo que permite explicar parte de las desigualdades de género presentes en este ámbito. El denominado mercado primario se caracteriza por ofrecer estabilidad laboral, salarios elevados y posibilidades de movilidad dentro del sector u organización. En cambio, en el mercado secundario las condiciones son más precarias, siendo habituales los empleos inestables con salarios bajos, escasas oportunidades de promoción y un menor estatus laboral. Este tipo de empleos suelen estar ocupados con mayor frecuencia por colectivos socialmente desfavorecidos, como las mujeres, las minorías étnicas o las personas jóvenes.

Por otro lado, las teorías feministas o socio-sexuales sostienen que las desigualdades laborales derivan del papel secundario que la sociedad asigna a las mujeres. Como se ha destacado en párrafos anteriores, esto es la vinculación de las mujeres a las tareas del hogar y de cuidados y los hombres al rol de proveedor, reforzando las desigualdades sociales y culturales que sitúan a las mujeres en desventaja laboral y perpetúan su concentración en determinadas ocupaciones (Nicolás-Martínez et al., 2023).

Asimismo, son diversos los estudios que han tratado de determinar qué condicionantes influyen en la elección y permanencia en las profesiones vinculadas al ámbito de la actividad física y el deporte. Esta elección puede estar influida tanto por motivaciones individuales —rendimiento, éxito académico o vocación— como por factores externos, entre los que destacan el contexto cultural, familiar e institucional, así como las oportunidades laborales, las expectativas salariales y el reconocimiento social (Castillo del Valle et al., 2025). En este contexto, Serra (2016) señala que los estudios universitarios en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (CAFYD) se han ido masculinizando de manera progresiva en los últimos años. A partir de los datos recogidos en Cataluña, la autora observa una disminución continuada del porcentaje de mujeres matriculadas en estudios universitarios y no universitarios vinculados a este campo (Serra, 2016). A pesar del aumento de la práctica de actividad física entre las mujeres (Ministerio de Cultura y Deporte, 2022), de la consolidación de la Educación Física mixta y del incremento de la presencia de mujeres en la educación superior en general (Serra, 2016), su incorporación a estos estudios ha crecido solo de forma limitada y no alcanza el 25 % en el curso académico 2024-2025 (Observatori Català de l'Esport, 2025).

Esta baja presencia femenina en los estudios de CAFyD se explica por una combinación de factores interrelacionados. Por un lado, las chicas reciben menos apoyo y estímulos de su entorno (familia, docentes o entrenadores y entrenadoras) para considerar esta opción académica, frente a los chicos, que son animados con más frecuencia. Otro factor son los estereotipos de género que continúan asociando el deporte y sus profesiones vinculadas a la fuerza, la competitividad y la masculinidad, afectando a las expectativas de resultado y las creencias de autoeficacia en las chicas. En esta línea, algunos estudios como el de Garay et al. (2018), muestran incluso que el abandono del término “Educación Física” en la denominación del grado coincidió con un descenso notable en la matriculación femenina, lo que sugiere que los cambios simbólicos también influyen en cómo se percibe este campo de estudio. Finalmente, la masculinización del ámbito y la segregación laboral refuerzan la percepción de que es un itinerario menos accesible para las mujeres (Serra et al., 2019).

Metodología

El presente estudio sigue una metodología cuantitativa, descriptiva e inferencial, con un diseño transversal, realizado a partir del análisis secundario de los datos obtenidos por el Observatori Català de l'Esport en el marco del informe sobre el mercado laboral de las personas tituladas en CAFyD en Cataluña (2023), a partir de la administración de una encuesta estandarizada.

Universo y muestra

Entre 1980 y 2021 se titularon 13.409 personas en CAFyD por las universidades catalanas (INEFC Barcelona, INEFC Lleida, Universidad Blanquerna, Universidad de Vic, EUSES Girona, EUSES Terres de



l'Ebre y Tecno Campus Mataró), que constituyen el universo de estudio. A partir de esta población se recogió una muestra de 1.476 respuestas durante un periodo de 3,5 meses. La muestra permitió trabajar con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error de $\pm 2,3$ %.

Instrumento

Para la recogida de datos se empleó una encuesta estandarizada, diseñada a partir de los primeros estudios sobre el mercado de trabajo en Catalunya (Puig y Viñas, 2001) y utilizada posteriormente en distintas investigaciones e informes sobre el mercado laboral deportivo en Cataluña. En la versión empleada, el cuestionario está formado por un total de 65 preguntas estructuradas en 13 bloques: datos básicos, colegiación, formación académica, ejercicio en el ámbito del deporte, características de los ámbitos deportivos (como tipo de contrato, retribución, dedicación y satisfacción), otros ámbitos de ejercicio, futuro relacionado con el ámbito deportivo, motivos para no ejercer en deporte, otros ámbitos en los que se ejerce, futuro ejercicio, número de ocupaciones y ámbitos, estrategias profesionales, y deseo de volver a estudiar CAFyD (Observatori Català de l'Esport, 2023).

Administración

La encuesta se administró a través de una plataforma online, lo cual permitió responderla desde distintos tipos de dispositivo de manera rápida y confidencial. Este formato facilitó la difusión a través del correo electrónico de las universidades, las redes sociales y los códigos QR en las aulas, además de considerarse una opción económica y eficaz gracias a la colaboración de las instituciones y a la red de contactos del alumnado y las personas tituladas en CAFyD.

De los 1.476 cuestionarios considerados válidos, se descartaron aquellos respondidos por las personas tituladas en Gestión Deportiva debido al tamaño muestral insuficiente para garantizar la representatividad. Asimismo, se excluyeron los casos sin respuesta en la variable género y las personas no binarias, al ser también una muestra reducida que impide el análisis en el marco del estudio.

Análisis de datos

Para el análisis estadístico de los resultados se utilizó el programa estadístico RStudio, en su versión 2024.04.2 + 764. Este software permitió organizar, resumir, describir y presentar los datos obtenidos a partir del cuestionario. Durante el proceso fue necesario recodificar algunas variables para facilitar la interpretación de los resultados. Los datos fueron analizados mediante técnicas descriptivas, análisis de frecuencias y análisis inferenciales (chi-cuadrado para variables categóricas y t-test de Welch o prueba de Wilcoxon para variables cuantitativas). Para evitar sesgos debido a la sobrerrepresentación de alguno de los dos géneros, se aplicó una ponderación para corregir la desviación de la muestra respecto a la distribución real del universo. Este ajuste solamente se empleó en los análisis que requerían estimar proporciones sobre el total del colectivo.

Resultados

Se organiza el análisis de los datos en cinco apartados diferenciados. En el primero, se examina la distribución de hombres y mujeres en los diferentes yacimientos del mercado laboral del deporte, así como la multiocupación que se da en este. La segunda sección presenta las condiciones laborales, tanto desde una perspectiva global como diferenciada por ámbitos de empleo. A continuación, en el tercer bloque se abordan las estrategias que ambos géneros utilizan para acceder al mercado laboral y se centra el cuarto apartado en los niveles de satisfacción laboral. Finalmente, el último bloque analiza la relación entre la descendencia y las condiciones laborales.

Ámbitos de inserción laboral y multiocupación

Las mujeres tituladas en CAFyD ejercen en mayor porcentaje en el ámbito de la actividad física y el deporte (84.1%) en comparación con los hombres (77.1%) lo que representa una diferencia estadísticamente significativa entre ambos géneros ($\chi^2 = 8.4$, $p = .003$).

En la tabla 1 se puede observar la distribución por género en los diferentes yacimientos de empleo.

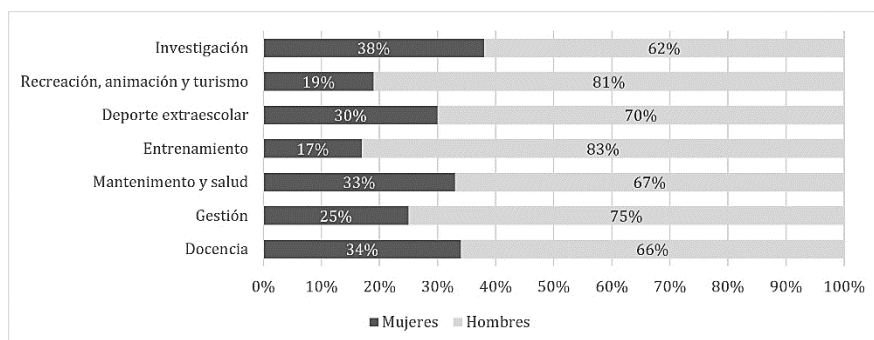
Tabla 1. Presencia de mujeres y hombres en los diferentes yacimientos de empleo.

Yacimiento	Mujeres %	Hombres %	χ^2 test	Interpretación
Docencia	53	41	$\chi^2 = 15.8$ $p < .001$	Proporcionalmente, más mujeres que hombres trabajan en docencia.
Gestión	29	35	$\chi^2 = 4.89$ $p = .026$	Proporcionalmente, más hombres que mujeres trabajan en gestión.
Mantenimiento y salud	21	16	$\chi^2 = 4.28$ $p = .039$	Proporcionalmente, más mujeres que hombres trabajan en mantenimiento y salud.
Entrenamiento	15	32	$\chi^2 = 38.2$ $p < .001$	Proporcionalmente, más hombres que mujeres trabajan en entrenamiento.
Deporte extraescolar	13	14	$\chi^2 = .003$ $p = .96$	Mujeres y hombres trabajan en deporte extraescolar en proporciones similares.
Recreación, animación y turismo	4	5	$\chi^2 = .51$ $p = .47$	Mujeres y hombres trabajan en recreación, animación y turismo en proporciones similares.
Investigación	5	4	$\chi^2 = .44$ $p = .51$	Mujeres y hombres trabajan en investigación en proporciones similares.

Entre las mujeres que ejercen, el 53% trabaja en docencia, por encima del 41% en los hombres. Sin embargo, en el ámbito de la educación física, no se muestra la fuerte feminización presente en el resto de las áreas educativas. Para interpretar la tabla 1 debe considerarse que los porcentajes se han estimado de manera independiente para cada yacimiento. Por ello, la suma por columna (género) puede exceder el 100%. Las personas participantes seleccionaron todos los ámbitos laborales en los que desarrollaban actividad profesional en el momento de responder la encuesta, reflejándose el fenómeno de la multiocupación —tenencia de más de un empleo— en muchos casos, que se analizará con más detalle al final de esta sección.

Si tenemos en cuenta los valores absolutos, se observa una clara masculinización del sector de la actividad física y del deporte: el 69.2% son hombres y el 30.8% mujeres entre las personas tituladas que ejercen en el ámbito. Este sesgo —superior a dos tercios— conlleva que el predominio masculino se observe en todos los yacimientos de empleo (Figura 1), siendo el ámbito del entrenamiento el más masculinizado.

Figura 1. Presencia de mujeres y hombres en los diferentes yacimientos de empleo sobre el total de personas tituladas.



La multiocupación es habitual en el mercado de trabajo del deporte. Los resultados de la encuesta muestran que este fenómeno es más frecuente entre los hombres, con un 50.3% de prevalencia frente a un 39% ($\chi^2 = 22.44$, $p < .001$). Esta situación se explica principalmente por la mayor combinación de empleos dentro del propio ámbito de la actividad física (46 % hombres, 32 % mujeres). En cambio, cuando la multiocupación implica combinar un empleo en el deporte con otros sectores (17 % hombres, 14 % mujeres), la diferencia entre géneros no resulta concluyente. Así, si analizamos exclusivamente el pluriempleo en trabajos vinculados al deporte, observamos una media de 1.62 empleos en los hombres, casi 0.2 empleos por encima de las mujeres ($t = 4.03$, $p < .001$). Nótese que, en el caso de las personas tituladas con hijos, la multiocupación desciende considerablemente, destacando el caso de las mujeres, en el que baja hasta el 24.7% frente al 39.9% de los hombres ($\chi^2 = 12.06$, $p < .001$). Por el contrario, cuando no hay descendencia, la diferencia en el porcentaje de hombres y mujeres pluriempleados no supera el umbral de significación ($\chi^2 = 2.37$, $p = .12$).

Condiciones laborales

Para analizar las condiciones laborales se consideraron variables como el tipo de contratación, la dedicación horaria, la retribución económica y la antigüedad en el puesto de trabajo. Tomando el tipo de contratación como indicador de estabilidad laboral, los resultados de la tabla 2 muestran que el contrato indefinido —incluyendo el funcionariado— es más frecuente entre las mujeres (74 %) que entre los hombres (67 %) ($\chi^2 = 6.23$, $p = .013$).

Tabla 2. Comparación tipo de contrato entre mujeres y hombres.

Contratación	Mujeres %	Hombres %	χ^2 test	Interpretación
Funcionariado	29	21	$\chi^2 = 8.62$ $p = .003$	El régimen de funcionariado es proporcionalmente más frecuente entre las mujeres que entre los hombres.
Indefinido	45	46	$\chi^2 = .025$ $p = .87$	Mujeres y hombres tienen contratos indefinidos en proporciones similares.
Temporal	17	20	$\chi^2 = 1.66$ $p = .19$	Mujeres y hombres tienen contratos temporales en proporciones similares.
Autónomo	5	9	$\chi^2 = 5.74$ $p = .017$	El régimen de autónomos es proporcionalmente más frecuente entre los hombres que entre las mujeres.
Sin contrato	3	3	$\chi^2 < .001$ $p > .99$	Mujeres y hombres se encuentran sin contrato en proporciones similares.

En relación con la dedicación laboral, no se encuentran diferencias estadísticamente significativas en la media de horas trabajadas por ocupación: 23.8 horas en las mujeres y 23.6 en los hombres ($t = .27$, $p = .78$). En cambio, considerando la suma de todas las ocupaciones, la media masculina (37.9 horas) supera en tres horas la femenina (34.2 horas) ($t = -4.4$, $p < .001$).

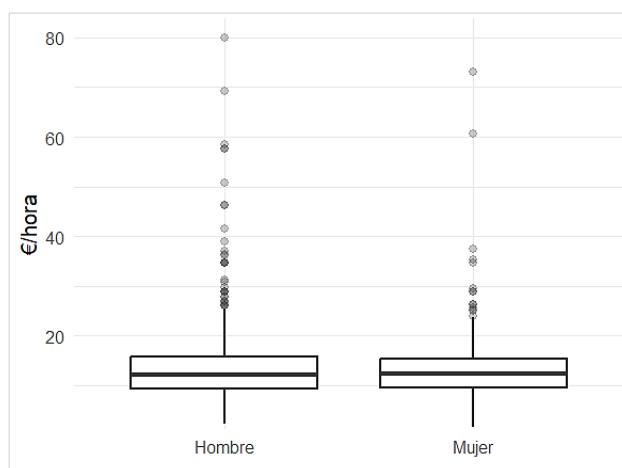
En la tabla 3 se observa que la distribución de mujeres y hombres según la dedicación semanal del primer empleo es similar en la mayoría de los tramos horarios. La única excepción se encuentra en el grupo de 6 a 10 horas semanales, donde los hombres presentan una proporción superior de ocupaciones. Este tramo corresponde habitualmente a dedicaciones parciales propias de determinados ámbitos como el entrenamiento deportivo o la preparación física, representando el 60% de todas las ocupaciones de la franja, lo que podría explicar la mayor presencia masculina en este intervalo.

Tabla 3. Comparación de la dedicación semanal por ocupación entre mujeres y hombres.

Dedicación	Mujeres %	Hombres %	χ^2 test	Interpretación
<6 horas semanales	13.8	13.1	$\chi^2 = .19$ $p = .67$	Mujeres y hombres tienen ocupaciones de menos de 6 horas semanales en proporciones similares.
6-10 horas semanales	12.9	19.2	$\chi^2 = 11.4$ $p < .001$	Los hombres tienen más ocupaciones de entre 6 y 10 horas que las mujeres.
11-17 horas semanales	8.7	8.9	$\chi^2 = .01$ $p = .91$	Mujeres y hombres tienen ocupaciones de entre 11 y 17 horas semanales en proporciones similares.
18-35 horas semanales	31.3	28.4	$\chi^2 = 1.54$ $p = .21$	Mujeres y hombres tienen ocupaciones de entre 18 y 35 horas semanales en proporciones similares.
>35 horas semanales	33.3	30.4	$\chi^2 = 1.58$ $p = .21$	Mujeres y hombres tienen ocupaciones de más de 35 horas semanales en proporciones similares.

Para calcular la retribución económica se consideraron el salario mensual neto y el número de horas trabajadas. Si se tiene en cuenta el sueldo por hora (calculado a partir del primer trabajo de las personas que ejercen en el ámbito de la actividad física y el deporte), encontramos diferencias significativas en los promedios de las mujeres (13,1 €/h) y los hombres (14,3 €/h), siendo el $p = .041$ ($t = -2.05$). En cambio, si comparamos las medianas, los sueldos por hora son muy parecidos entre ambos grupos poblacionales (12,4 €/h las mujeres y 12,2 €/h los hombres). En este caso, la desviación típica ayuda a explicar estas diferencias, siendo la de las mujeres 6,1 €/h y la de los hombres 13,3 €/h. Es decir, no se percibe una brecha salarial generalizada por hora, pero sí una concentración de sueldos más elevados entre algunos hombres, probablemente vinculados a cargos de alta responsabilidad.

Figura 2. Comparativa por género del sueldo por hora de las ocupaciones principales.



Si ampliamos el análisis al conjunto de las ocupaciones dentro del ámbito de la actividad física y el deporte, teniendo en cuenta la suma total de horas trabajadas y el sueldo mensual percibido entre todos los puestos laborales, los resultados muestran que los hombres trabajan una media de 37.1 horas semanales, frente a 32.8 horas en el caso de las mujeres ($t = 5.60$, $p < .001$). En consecuencia, el salario mensual medio de los hombres (2.018 €) es 307 € superior al de las mujeres (1.711 €) ($t = 5.50$, $p < .001$).

En la tabla 4 se presentan algunas de las variables referentes a las condiciones laborales según cada yacimiento de empleo. De esta forma, se contextualizan los resultados segmentados por género y la heterogeneidad existente entre los distintos ámbitos del mercado laboral deportivo.

Tabla 4. Características de los principales yacimientos de empleo.

	Docencia	Gestión	Mantenimiento y salud	Entrenamiento	Deporte extraescolar
Presencia	53% mujeres	29% mujeres	21% mujeres	15% mujeres	13% mujeres
	41% hombres	35% hombres	16% hombres	32% hombres	14% hombres
Tipo de contratación	46% funcionario	63% indefinido	52% indefinido	35% indefinido	36% indefinido
	28% indefinido	21% funcionario	32% autónomo	31% temporal	29% temporal
	19% temporal	7% autónomo	7% temporal	16% autónomo	23% sin contrato
Dedicación semanal	31h en educación primaria y secundaria	42h sector público 38h sector privado 29h sector asociativo	27h	32h nivel nacional o internacional 24h nivel inferior al nacional	15h
Precio neto hora jornada completa	12€/h educación primaria y secundaria	13€/h	9€/h	10€/h	12€/h

Esta tabla permite observar que las mujeres eligen trabajar en ámbitos que presentan unas condiciones laborales más estables, con tendencia a contrataciones indefinidas y más horas de dedicación semanal, siendo estos los yacimientos de docencia, gestión y mantenimiento y salud. Esta concentración sectorial contribuye a explicar por qué, a priori, los resultados generales segmentados por género muestran condiciones laborales más favorables entre las mujeres.

Estrategias de inserción laboral

Como estrategias de inserción laboral se destaca la movilidad geográfica, con el objetivo de obtener nuevas oportunidades de trabajo al ampliar el alcance territorial. En ese sentido, se preguntó a las personas tituladas cuál era su disposición a cambiar de territorio. A nivel provincial, un 37% de hombres está dispuesto a desplazarse, frente a un 31% de las mujeres ($\chi^2 = 6.47$, $p = .001$). A nivel de comunidad autónoma, la proporción es del 29% en hombres y el 22% en mujeres ($\chi^2 = 8.57$, $p = .003$). Finalmente, el 30% de los hombres y el 25% de las mujeres cambiarían de país por motivos laborales ($\chi^2 = 4.91$, $p = .027$). Así, en los tres niveles territoriales propuestos, los hombres parecen estar significativamente más dispuestos a desplazarse por trabajo que las mujeres. Sin embargo, a pesar de las diferencias en la intencionalidad, los datos muestran que únicamente el 3% de las mujeres y el 4% de los hombres residen en el extranjero, siendo una diferencia no significativa.

A continuación, en la tabla 5 se presentan los estudios complementarios a la titulación de CAFyD de las personas tituladas, entendiéndose como otra estrategia de inserción laboral.

Tabla 5. Comparación de los estudios complementarios a la titulación de CAFyD entre mujeres y hombres

Naturaleza estudios	Mujeres	Hombres	χ^2 test	Interpretación
	%	%		
Licenciatura, diplomatura o grado	24	18	$\chi^2 = 7.38$ $p = .007$	Más mujeres que hombres poseen una licenciatura, diplomatura o grado complementario a la titulación de CAFyD.
Postgrado, máster o doctorado	68	68	$\chi^2 = .07$ $p = .79$	Mujeres y hombres poseen estudios de postgrado, máster o doctorado en proporciones similares.
Otra formación no universitaria	81	79	$\chi^2 = .59$ $p = .44$	Mujeres y hombres poseen otras formaciones no universitarias en proporciones similares.

Satisfacción laboral

Para referirnos a la satisfacción laboral de las personas tituladas en CAFyD, se tendrán en cuenta diversos factores. El primer elemento que se considera es la percepción de la adecuación de la retribución económica percibida, siendo muy similar en mujeres (40.3%) y en hombres (39.9%) ($\chi^2 = .09$, $p = .93$). Otro de los elementos considerados fue la percepción de la utilidad de los estudios en CAFyD para el desempeño de la ocupación actual, mostrando las mujeres una mayor tendencia a considerarlos necesarios, con un 66.9% frente a un 60.3% de los hombres ($\chi^2 = 7.31$, $p = .007$). Ante la insatisfacción laboral, una de las respuestas puede ser buscar otra ocupación. En ese sentido, mujeres y hombres se encuentran buscando un nuevo trabajo en proporciones similares (25% mujeres; 28% hombres; $\chi^2 = 1.48$, $p = .22$).

Considerando que solo uno de los factores analizados muestra diferencias significativas entre hombres y mujeres, los datos sugieren que ambos géneros están satisfechos con su ocupación actual. Estos resultados se complementan con la valoración de nivel de satisfacción laboral a partir de una escala Likert del 1 al 10, en la que 10 es la máxima satisfacción, siendo tanto la media de las mujeres como la de los hombres 8.

Familia y estabilidad laboral

Para analizar cómo la maternidad y la paternidad pueden influir en las elecciones laborales y en las condiciones de empleo de las personas tituladas en CAFyD, la tabla 6 presenta una comparación entre mujeres y hombres, con y sin hijos/as, a partir de un conjunto de variables. Es importante señalar que las condiciones pueden variar en función de la experiencia de las personas encuestadas; por este motivo, se ha incluido la edad media, variable estrechamente relacionada con la maternidad/paternidad.

Así, de los datos expuestos se deduce que las mujeres con hijos son las personas con una mayor estabilidad laboral (24.8 % multiocupación, 84.5 % trabajos con contrato indefinido, 1.4 % trabajos sin contrato) y, por el contrario, son los hombres sin hijos los que tienen una menor estabilidad (57.9 % multiocupación, 56 % trabajos con contrato indefinido, 5.2 % trabajos sin contrato).

Tabla 6. Comparativa indicadores entre mujeres y hombres con y sin hijos/as.

Indicadores	Con hijos/as		t test / χ^2 test	Interpretación
	Mujeres	Hombres		
Media de edad en años (n)	46	47	$t = 1.11$ $p = .27$	Mujeres y hombres con hijos/as tienen una media de edad similar.
Años antigüedad en la ocupación principal (n)	15.3	15.6	$t = 0.36$ $p = .72$	Mujeres y hombres con hijos/as llevan una media de años similar en la ocupación principal.
Multiocupación (%)	24.8	39.9	$\chi^2 = 12.06$ $p < .001$	La multiocupación es proporcionalmente más frecuente entre los hombres con hijos/as que entre las mujeres con hijos/as.
Con contrato indefinido (%)	84.5	81.2	$\chi^2 = .91$ $p = .34$	Mujeres y hombres con hijos/as tienen contratos indefinidos en proporciones similares.
Retribución (€/hora)	14.6	17.4	$t = 2.35$ $p = .02$	La media de retribución de los hombres con hijos/as es mayor que la de las mujeres con hijos/as.
Indicadores	Sin hijos/as		t test / χ^2 test	Interpretación
	Mujeres	Hombres		
Media de edad en años (n)	34	33	$t = 1.87$ $p = .06$	Mujeres y hombres sin hijos/as tienen una media de edad similar.
Años antigüedad en la ocupación principal (n)	6.3	5.2	$t = 1.97$ $p = .049$	Las mujeres sin hijos/as llevan más años de media en la ocupación principal que los hombres.

Multiocupación (%)	51.4	57.9	$\chi^2 = 2.37$ $p = .12$	Entre mujeres y hombres sin hijos/as la multiocupación se da en proporciones similares.
Con contrato indefinido (%)	64.3	56	$\chi^2 = 3.98$ $p = .046$	El contrato indefinido es proporcionalmente más frecuente entre las mujeres que entre los hombres.
Retribución (€/hora)	11.6	12	$t = .94$ $p = .35$	La media de retribución de las mujeres y los hombres sin hijos es similar.

Discusión

De acuerdo con Serra et al. (2019), los estudios de CAFyD han experimentado una masculinización sostenida en los últimos años, pasando del 40% de mujeres el año 2000 al 18% en el curso 2017-2018. Este descenso continuado se acumula en el tiempo y configura la composición actual del colectivo profesional: el 70.8 % de las personas graduadas en CAFyD en Cataluña son hombres, y solo el 29.2% mujeres. A pesar de que la matriculación femenina reciente muestra una leve recuperación, se mantiene por debajo del 25%, haciendo imposible equilibrar la presencia de mujeres en el mercado laboral.

El fenómeno de la multiocupación es alto en el ámbito de la actividad física y el deporte. Jama et al. (2023) señalan algunas características del sector deportivo por las que puede deberse esta situación, entre las cuales destacan una elevada presencia de trabajos a tiempo parcial, estacionales o temporales, lo que genera inseguridad laboral con dificultad de acceder a un empleo a jornada completa y puede obligar a combinar más de una ocupación para alcanzar un salario suficiente. A pesar de también ser alta, esta multiocupación es menor entre las mujeres. Una posible explicación, según los datos del estudio, es que muchos de estos segundos trabajos dentro del ámbito deportivo están vinculados al entrenamiento, un subcampo donde la presencia femenina es inferior. Además, tal como señalan Jama et al. (2023) y Pérez-Villalba et al. (2016), parte de estas ocupaciones secundarias se mantienen por motivaciones vocacionales, lo que implica disponibilidad horaria y flexibilidad. En este contexto, la mayor carga doméstica y de cuidados que asumen las mujeres, especialmente cuando hay descendencia, reduce sus posibilidades de acceder a este tipo de trabajos parciales o complementarios (Altuzarra et al., 2020; Radcliffe et al., 2023). Esto repercute directamente en el total de horas trabajadas semanalmente y, en consecuencia, en la retribución total mensual, que es inferior en el caso de las mujeres. El patrón generado deriva en una brecha salarial asociada a factores estructurales y a formas de discriminación indirecta en el empleo (Gutiérrez López, 2023; Ibáñez et al., 2022). Además, si bien la mediana del sueldo por hora no muestra diferencias significativas por género, el promedio es más elevado entre los hombres y presenta una mayor dispersión salarial. Esto sugiere que, aunque la situación salarial habitual entre mujeres y hombres es similar, existen algunos salarios especialmente elevados entre los hombres que incrementan el promedio general. En este sentido, los resultados indican una mayor presencia masculina en los niveles salariales más elevados. Aunque no se han analizado variables específicas sobre la posición ocupacional o el nivel de responsabilidad, esta tendencia podría relacionarse con dinámicas de segregación vertical en el mercado laboral deportivo y con el fenómeno del techo de cristal (Ibáñez et al., 2022; Nicolás-Martínez et al., 2023).

Por otro lado, la teoría de la segmentación del mercado laboral propuesta por Doeringer y Piore (1985) permite clasificar los yacimientos de empleo según las condiciones laborales que ofrecen. En el mercado primario, definido por ser más estable y ofrecer una mejor remuneración, se ubicarían los yacimientos de la docencia, la gestión, y el mantenimiento y la salud. Por el contrario, el mercado secundario, caracterizado por una mayor precariedad laboral, estaría conformado principalmente por el entrenamiento y el deporte extraescolar. Así, dado que una parte importante de las personas graduadas en CAFyD trabaja en más de una ocupación —lo que hace que la suma total de empleos supere el 100%—, se observa que el 103% de las ocupaciones desempeñadas por las mujeres se sitúan en el mercado primario, un porcentaje superior al de los hombres (92%). Por el contrario, la presencia de hombres en el mercado secundario es superior a la de las mujeres, concentrando el 46% de las ocupaciones frente al 28%. Por ello, y aunque no es el único factor, al analizar las condiciones generales por género las mujeres presentan condiciones más favorables. Este resultado matiza lo planteado por Doeringer y Piore (1985), quienes señalan que el mercado secundario suele concentrar a los grupos más desfavorecidos —entre ellos, a las mujeres—. En Cataluña, en cambio, son los hombres los que acumulan más ocupaciones en el mercado secundario debido a la mayor presencia en trabajos vocacionales y parciales comentada anteriormente, mientras que las mujeres tienden a abandonarlos cuando aumenta la carga de cuidados. Considerando que la función docente es uno de los principales yacimientos del mercado primario y que gran

parte del acceso a este ámbito laboral se desarrolla mediante procedimientos competitivos de funcionariado, cabe plantearse si podrían existir diferencias asociadas al género de la persona aspirante en los procesos evaluativos. No obstante, el estudio de Miñana-Signes (2025) no identifica la presencia de estos sesgos en las oposiciones de profesorado de Educación Física analizadas, o bien estos no se reflejan en los resultados finales.

Teniendo en cuenta que hombres y mujeres cuentan con cualificaciones similares —tanto en la titulación de CAFyD como en las formaciones complementarias—, cabe preguntarse si, además de los factores ya mencionados, existen otros elementos que influyen en su distribución entre yacimientos y en la presencia de la multiocupación. En este sentido, la literatura señala que los estereotipos de género podrían seguir condicionando la elección del ámbito de inserción laboral (Ibáñez et al., 2022; Gutiérrez López, 2023; Garay et al., 2018), lo que también parece reflejarse en la distribución interna del propio sector deportivo y contribuye a la segregación horizontal entre sus distintos yacimientos de empleo.

Finalmente, cabe señalar que, pese a la discriminación horizontal, a las diferencias en la retribución mensual y a un menor acceso de las mujeres a los puestos mejor remunerados, estas desigualdades no parecen trasladarse al índice de satisfacción laboral, que se mantiene elevado y prácticamente idéntico en ambos géneros. Esto sugiere que la normalización de determinadas condiciones laborales o el peso de las motivaciones vocacionales podrían estar influyendo en la percepción subjetiva del empleo.

Conclusiones

Con este estudio se confirma la masculinización del mercado laboral del deporte en Cataluña, dándose una segregación ocupacional estructural a consecuencia de la masculinización de los estudios en CAFyD: en números absolutos, el porcentaje de hombres es superior al 60% respecto al de las mujeres en todos los yacimientos. Además, existe un predominio de hombres todavía más elevado en ocupaciones del mercado secundario, como el entrenamiento, mientras que las mujeres se concentran en yacimientos más estables del mercado primario. Esta segregación horizontal se explica, en parte, por los estereotipos de género todavía presentes en la sociedad y por las dinámicas familiares y expectativas sociales que influyen en la elección del ámbito profesional y orientan a muchas mujeres hacia sectores con mejores condiciones, que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar.

En cuanto al fenómeno de la multiocupación, este es superior en el caso de los hombres, que eligen más trabajos vocacionales y parciales, a menudo combinándolos con otras ocupaciones. Las mujeres, en cambio, tienden a consolidarse antes en puestos más estables, con predominio de contratos indefinidos o funcionariado, y reducen el pluriempleo, especialmente cuando tienen hijos o hijas. Esto causa una dedicación horaria desigual, que se refleja en la brecha salarial cuando se comparan los sueldos mensuales de cada grupo. Además, los puestos mayor remunerados están ocupados mayoritariamente por ellos, causando también una segregación vertical.

En conjunto, los resultados del estudio no solo actualizan el conocimiento sobre las condiciones por género del mercado laboral deportivo catalán, sino que muestran cómo las desigualdades descritas se articulan de forma distinta según el yacimiento de empleo. En este sentido, las aparentes mejores condiciones laborales de las mujeres podrían no implicar necesariamente una menor desigualdad estructural, sino una distribución diferenciada entre ámbitos laborales influenciada por las dinámicas de cuidados y vocacionalidad.

Entre las limitaciones del estudio destacan el acceso al universo de personas tituladas en CAFyD por las universidades catalanas, puesto que la difusión del cuestionario dependió de las bases de datos de contactos disponibles en cada universidad u otras entidades, las cuales podían estar incompletas o no actualizadas, creando así un primer sesgo. Asimismo, el segundo sesgo está condicionado por la predisposición de cada persona a responder el cuestionario. Los motivos pueden ser diversos, siendo uno de los más probables la desvinculación laboral en el ámbito de la actividad física. Así, se puede haber generado una sobrerrepresentación de quienes actualmente trabajan en el sector o disfrutaban de mejores condiciones laborales y satisfacción general, hecho que les puede haber motivado a participar en el estudio. Finalmente, se detecta como limitación la escasa representación de personas no binarias en la muestra (0.2%), insuficiente para su análisis estadístico.

Como líneas de investigación futuras se plantea la realización de un estudio cualitativo de la temática, que permita explorar las percepciones dentro de los distintos yacimientos, las razones que llevan a elegir unos u otros y su relación con la carga familiar y los estereotipos de género. Este enfoque ayudaría a profundizar en las formas de discriminación indirecta presentes en ámbitos como el entrenamiento y el rendimiento, y también permitiría analizar las condiciones laborales de las personas no binarias. Asimismo, se contempla la posibilidad de conducir un análisis cuantitativo a partir de las bases de datos disponibles desde 1998, con el fin de analizar la evolución de la mujer dentro del mercado laboral del deporte en los últimos 25 años.

Financiación

Con el apoyo del Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC) de la Generalitat de Catalunya.

Afiliación de las autoras

Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC), Universitat de Barcelona (UB).

Referencias

- Altuzarra, A., Gálvez-Gálvez, C., y González-Flores, A. (2020). Do Spanish Dual-Earner couples share unpaid work equally? *Social Indicators Research*, 150(3), 731-763. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02346-3>
- Brunet Icart, I. (2023). Desigualdades de género en el ámbito laboral. *Barataria Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 34. <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i34.672>
- Campbell, C., y Smith, D. (2022). Distinguishing Between Direct and Indirect Discrimination. *Modern Law Review*, 86(2), 307-330. <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12760>
- Castells, M., y Subirats, M. (2007). *Mujeres y hombres: ¿un amor imposible?*. Alianza Editorial.
- Castillo del Valle, H.M., Sarmiento Guerra, S.I., Pozo Yagual, J.G., y Castillo Ramos, H.J. (2025). Tendencias en la investigación sobre vocación y elección profesional en Educación Física, deporte y recreación: un análisis bibliométrico (2000–2025). *Retos*, 71, 1249–1258. <https://doi.org/10.47197/retos.v72.117494>
- Cebrián, I., y Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. *Economía Industrial*, (367), 121–137.
- Chen, J., Jing, C., Keasey, K., Lim, I., y Xu, B. (2024). Gender, workplace preferences and firm performance: Looking through the glass door. *European Financial Management*, 30(1), 403-439. <https://doi.org/10.1111/eufm.12421>
- Doeringer, P., y Piore, M. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- European Institute for Gender Equality. (2019). *Beijing +25: The fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*. Publications Office of the European Union.
- Everhart, K., Plante, I., y Binette-Laporte, F. (2025). Understanding Occupational Gender Segregation Through Students' Program Choices and Career Interests. *Sex Roles*, 91(8). <https://doi.org/10.1007/s11199-025-01609-y>
- Garay, B., Elcoroaristizabal, E., Vizcarra, M.T., Prat, M., Serra, P., y Soler, S. (2018). ¿Existe sesgo de género en los estudios de ciencias de la actividad física y el deporte? (Is there a gender bias in study programs in sciences of physical activity and sport?). *Retos*, 34, 150-154. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i34.58846>
- García-Cabrera, A.M., y Cedres-Hernández, Y. (2024). Igualdad de género en el mercado laboral: retos y cambio institucional. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(1). <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i1.41639>
- Gutiérrez López, I. (2023). Medición de la brecha salarial de género: una aproximación a través de la revisión de literatura. *Revista de Economía Crítica*, 35, 42–58.

- Ibáñez, M. (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología*, 68(1), 145–164. <https://doi.org/10.3989/ris.2008.04.175>
- Ibáñez, M., García Mingo, E., y Aguado, E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina. *Sociología del Trabajo*, 101, 329–343. <https://doi.org/10.5209/stra.81673>
- Instituto Nacional de Estadística. (2011, 14 de julio). *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009–2010: Resultados definitivos* [Nota de prensa]. <https://www.ine.es/prensa/np669.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2025). *Tasas de actividad, paro y empleo por provincia y sexo*. INEbase. Recuperado el 3 de octubre de 2025, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=65349>
- Jama, K., Tynjälä, P., Aarto-Pesonen, L., Malinen, A., y Hämäläinen, R. (2023). To stay or to leave? Career story models of Finnish sports graduates. *Sport, Education and Society*, 28(2), 200–212. <https://doi.org/10.1080/13573322.2021.1997979>
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2024). *Estadística de Estudiantes Universitarios (EEU): Curso 2024–2025 (avance)*. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Recuperado el 17 de noviembre de 2025, de <https://www.ciencia.gob.es/Ministerio/Estadisticas/SIIU/Estudiantes.html>
- Ministerio de Cultura y Deporte. (2022). *Estadística 2022. Encuesta de hábitos deportivos en España 2022*. División de Estadística y Estudios, Secretaría General Técnica, Ministerio de Cultura y Deporte. Recuperado el 10 de noviembre de 2025, de <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/deportes/encuesta-habitos-deportivos-espana.html>
- Miñana-Signes, V. (2025). Equidad y coherencia en la evaluación de las oposiciones de Educación Física (2023) en la Comunitat. *Retos*, 73, 239–248. <https://doi.org/10.47197/retos.v73.117167>
- Nicolás-Martínez, C., López-Martínez, M., y Riquelme-Perea, P.J. (2023). Gender and work in Europe: towards the end of inequality? *Journal of Contemporary European Studies*, 32(3), 741–757. <https://doi.org/10.1080/14782804.2023.2288244>
- Observatori Català de l'Esport. (2023). *El mercat de treball en l'esport de les persones graduades en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport a Catalunya*. Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya. <https://hdl.handle.net/20.500.14623/2134>
- Observatori Català de l'Esport. (2025). *Grau en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport* [Indicador estadístico]. Recuperado el 20 de noviembre de 2025, de https://www.observatoridelesport.cat/indicador.php?id_n3=119&id_n1=7
- Pérez-Villalba, M., Vilanova, A. y Grimaldi, M. (2016). Mercado actual de trabajo de los graduados en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte: Mirada hacia el autoempleo. *Journal of Sports Economics & Management*, 6(3), 149–162.
- Pries, L. (1997). Teoría sociológica del mercado de trabajo. *Itzapalapa*, 2, 71–98.
- Puig, N., y Viñas, J. (2001). *Mercat de treball i llicenciatura en educació física a l'INEFC Barcelona (1980–1997)*. Diputació de Barcelona.
- Radcliffe, L., Cassell, C., y Spencer, L. (2023). Work-family habits? Exploring the persistence of traditional work-family decision making in dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior*, 145, 103914. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103914>
- Reskin, B. (1993). Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology*, 19, 241–270. <http://doi.org/10.1146/annurev.soc.19.1.241>
- Sallé, M.A., y Molpeceres, L. (2010). *La Brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres España 2009*. Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Serra, P. (2016). *La perspectiva de género en los estudios de ciencias de la actividad física y el deporte*. Universidad de Barcelona.
- Serra, P., Soler, S., Vilanova, A. y Hinojosa-Alcalde, I. (2019). La masculinización de los estudios de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. *Apunts Educación Física y Deportes*, 135, 9–12.

Datos de las autoras:

Anna Vilanova-Soler
Lara Alabert-Suñé
Susanna Soler-Prat

anna.vilanova@gencat.cat
lara.alabert@gmail.com
ssoler@gencat.cat

Autor/a
Autor/a
Autor/a