



Guía de políticas de género

en Organizaciones
Deportivas

Contenidos

1. Contextualización	2
2. Normativas en Latinoamérica, Caribe y España	5
3. Guía para la elaboración de planes de igualdad	6
4. Ejemplos de políticas en igualdad en el sector deportivo	10
5. Test de auto-diagnos	11
6. Conclusiones	13

El esfuerzo por la igualdad impulsa convenciones, tratados y posteriormente, leyes. Éstas se impregnan de la Carta de las Naciones Unidas de 1945 y de los principios de la Carta Europea de 1961 sentando las bases para la igualdad entre mujeres y hombres.

1. Contextualización

Para conocer el contexto internacional y nacional se comentan las noticias de actualidad más destacadas de los últimos años:

Gestión deportiva

En clave internacional se destaca la baja participación femenina en los **Comités Olímpicos Internacionales** (COI). El año 2013, significaban solamente el 26,6% del total de miembros de la Junta del COI.



¿Sabías que?

Por primera vez en 2013, cuatro mujeres se convierten en miembros de la Junta Ejecutiva del Comité Olímpico Internacional.

En la actualidad ha aumentado hasta un 47,7% del total en 2020. En este caso, de las 30 comisiones reformadas, 11 tienen presidenta.

En el estudio de género de 20 **Federaciones Europeas** en 2018 destacan los resultados obtenidos sobre la diferencia en número de cargos con representación femenina no paritaria.



¿Sabías que?

La representación femenina en los cargos directivos de las federaciones Europeas en 2018, era menor al 20%.

Son los casos de presidente/a, 20% representación femenina, vicepresidente/a, 17,95%, representación y secretaria general, 15%. La mayor cifra de participación se encuentra en el cargo de entrenador/a con un 32,35%.

En Cataluña encontramos cifras similares en cuanto a representación de cargos directivos en entidades deportivas catalanas. Según el **Observatorio Catalán del Deporte** con datos de 2020, 177 mujeres ocupaban cargos directivos en entidades deportivas catalanas, frente a 679 hombres. Supone un aumento respecto al año 2000, cuando únicamente el 8,8% de las personas que lideraban algunas de las entidades deportivas eran mujeres.



¿Sabías que?

Tan sólo un 20,7% de los cargos directivos de entidades deportivas catalanas corresponden a mujeres.

La gestión de los recursos humanos en la industria deportiva, en la encuesta a 500 colegiados y personal relacionado con **organizaciones deportivas de Estados Unidos de América** en 2001, concluye que se debe invertir en políticas de igualdad, por ejemplo, mediante la creación de sistemas participativos de toma de decisiones, implementando programas de acción afirmativa y adoptando programas de formación en diversidad.



¿Sabías que?

Invertir tiempo en iniciativas que promuevan la igualdad de género en la gestión deportiva y la elaboración de programas de gestión en recursos humanos paritarios genera un efecto positivo en las organizaciones.

En el estudio del Reino Unido sobre la segregación por sexos en **empresas relacionadas con la actividad física y el deporte** de 2016, se examinó cómo la participación masculina en deportes de equipo reproduce una ventaja en las contrataciones, en empleos relacionados con el deporte.



¿Sabías que?

La desigualdad no sólo es atribuida a la segregación por género formalizada en el deporte, sino también se debe a la imagen de aptitudes implícitamente ligadas al género masculino, como puede ser el trabajo en equipo y el liderazgo.

Proponen contribuir a la igualdad entre sexos impidiendo la segregación laboral, ofreciendo políticas públicas para su abordaje.

Deporte Profesional

En el ámbito del rendimiento deportivo se siguen encontrando diferencias relacionadas con la no paridad. Es el caso del colectivo arbitral de la **Federación Española** en 2021, en el que ha salido a la luz la existencia de diferencias en las compensaciones económicas entre el arbitraje de partidos femeninos y masculinos.



¿Sabías que?

¿El colectivo arbitral femenino de la federación española de baloncesto en 2021 ha recibido compensaciones económicas menores en los arbitrajes de partidos femeninos?

En los **Juegos Olímpicos** y de acuerdo con el número de participantes, sólo un 40% de las mujeres participaron en los Juegos Olímpicos de Invierno de Sochi 2014 manteniendo cifras en PyeongChang 2018. En el caso de los Juegos Olímpicos de verano en Río 2016, el porcentaje de participación fue del 45%.



¿Sabías que?

Por primera vez en unos juegos olímpicos de verano, ¿un 49% de las deportistas de Tokio 2020 eran mujeres?

Cada vez la participación es más paritaria. De hecho, los Juegos Olímpicos de Tokio se han convertido en los más paritarios hasta el momento. Sin embargo, en algunos deportes siguen existiendo diferencias en las distancias o recorridos competitivos entre mujeres y hombres. Es el caso de las pruebas en los **Mundiales de Ciclismo** donde las mujeres realizan menos distancia en algunas pruebas sólo por el hecho de ser mujeres.



¿Sabías que?

Por primera vez en el mundial de ciclismo de septiembre 2022, hombres y mujeres recorrerán la misma distancia y habrá un único recorrido competitivo.

Deporte para todos

La voluntad por promocionar el deporte para todos y reducir el abandono de la **práctica deportiva en colectivos femeninos**, sobre todo durante la adolescencia sigue siendo una preocupación para las políticas públicas de promoción de la actividad física. Un dato interesante es el relacionado con el número de licencias deportivas, que en el caso de España es ligeramente inferior a Cataluña (un 25,5% eran femeninas).



¿Sabías que?

¿sólo el 23% de las licencias deportivas españolas en 2019 eran femeninas?

Se recomienda disponer de planes estratégicos para la promoción de la actividad física, con el objetivo de velar por la continuación de la práctica en todos los colectivos con riesgo de abandono.

Ámbito educativo

En el **currículum de educación física escolar**, sólo se realiza la asignatura de actividad física y deporte durante la enseñanza obligatoria, y en el caso del enseñamiento postobligatorio únicamente en el primer curso de Bachillerato. En muchos casos, el abandono de la práctica deportiva es anterior a la terminación de los estudios obligatorios. Este hecho ligado a la segregación que muchas veces el deporte comporta, hace que los grados superiores y carreras universitarias tengan una baja representación femenina. Es el caso del grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte y la formación en técnico/a deportivo/a.

2. Normativas en Latinoamérica, Caribe y España

Se presentan las normativas que rigen el territorio Latinoamericano, Caribeño y Español, así como su evolución en el marco legal. Para la integración de la perspectiva de género en cualquier organización deportiva, es necesario el conocimiento específico sobre el ámbito. El siguiente punto trata las leyes que sientan las bases para el fomento paritario del mundo del trabajo y la sociedad.

Latinoamérica y caribe

Con la figura del **Observatorio por la igualdad de género** de América latina y el Caribe, junto con los estudios realizados sobre la revisión y análisis de los procesos de diseño de los planes de igualdad de género vigentes, se da especial importancia en la agenda del 2030 vinculada con los **Objetivos para el Desarrollo Sostenible** (ODS). Uno de los 17 ODS coincide con el objetivo para conseguir la igualdad de género explícita y transversalmente. Así, junto a la conceptualización sobre la autonomía holística de las mujeres, tanto física, como en la toma de decisiones y la autonomía económica.

Encontramos que el marco regulatorio de algunos países puede ser regulado mediante decreto del Poder Ejecutivo, algunos con mandatos y algunos con herramientas de gestión de las entidades responsables de los asuntos de género.

- Decreto del Poder Ejecutivo en el estado plurinacional de Bolivia, en Brasil, Costa Rica, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y Uruguay.
- Mandatos establecidos para las entidades de género: El Salvador, Paraguay, Perú y República Dominicana.
- Mandato del Plan Nacional de Desarrollo: Colombia.
- Mandato emanado de la Constitución de la República Ecuador.
- Herramienta de la gestión de la entidad responsable de los asuntos de género: Chile y República Bolivariana de Venezuela.

Tal y como se aprecia, el grueso de los países -Bolivia, Brasil, Costa Rica, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y Uruguay- ha establecido planes de igualdad de género a partir de decretos del Poder Ejecutivo. Otros países -El Salvador, Paraguay, Perú y República Dominicana- han construido sus planes en el marco de los mandatos establecidos por ley para las entidades de género. Es recomendable **revisar las normativas específicas para cada país** antes de la elaboración de un plan.

Española

Con la primera ley orgánica estatal para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, **LO 3/2007** de 22 de marzo (LOIEDH), se fundamentan las bases jurídicas para el cambio. En el artículo 5 de esta ley se establecen la igualdad de trato y de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales, así como las condiciones de trabajo, todo ello aplicable tanto en el ámbito del empleo privado como en el del empleo público.

Posteriormente, se modifican dos artículos en el **Real Decreto Ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo. El artículo 45 concreta las obligaciones de las empresas en materia de igualdad. En el caso de organizaciones con 50 o más trabajadores, la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. El artículo 46 define el concepto y contenido para su elaboración.

3. Guía para la elaboración de planes de igualdad

El fomento de políticas de igualdad es necesario en la gestión de organizaciones deportivas con un largo camino por recorrer. En especial relevancia la integración de la **perspectiva de género** y su dimensión en todas las actividades y políticas de cualquier organización deportiva. Los métodos e instrumentos que afectan a la vida cotidiana de las personas son esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades y de condiciones, evitando discriminaciones por motivo de género. A continuación se presenta la guía para establecer las bases para que **cualquier entidad deportiva**, tanto de ámbito público como privado, **pueda realizar su propio plan de igualdad**.

Definición y marco normativo

El plan de igualdad es un conjunto de medidas adoptadas por una organización después de una diagnosis de situación de acuerdo con la obligatoriedad adoptada en el Decreto Ley 6/2019. Tiene como objetivos principales **eliminar los desequilibrios y desigualdades** que pueden existir en la cultura y gestión de las empresas como la introducción de la perspectiva de género en la selección y contratación, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación familiar, salud laboral, prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Se concreta su elaboración en organizaciones de 50 o más personas trabajadoras con objeto de negociación previa, establecida en el convenio colectivo de aplicación o en un procedimiento sancionador acordado (aunque es aconsejable para cualquier organización independientemente de su tamaño). Los periodos computables varían según el número de personas trabajadoras. De un año y máximo de tres, de acuerdo con el Decreto Ley de 2019

Períodos computables según nombre de personas trabajadoras	
Empresas de 50 a 100 personas	3 años
Empresas de 101 a 150 personas	2 años
Empresas de 151 a 250 personas	1 año

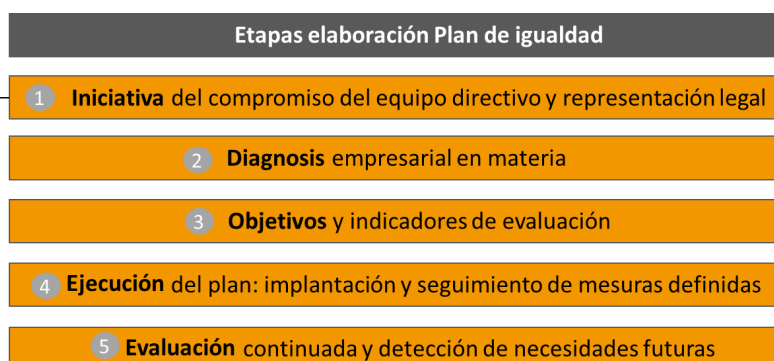


En la página web del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España se puede encontrar información útil en los Boletines de igualdad en empleo.

La vigencia del plan es recomendable que tenga una temporalidad aproximada de cuatro años siempre que haya sido posible disponer y analizar todos los datos imprescindibles para la elaboración de un diagnóstico completo. Si no fuera posible, la vigencia debería ser menor.

Etapas de análisis para la realización de un plan de igualdad de género

A continuación, se detallan las 5 etapas en las que consta su elaboración:



La primera fase es materializar el **compromiso del equipo directivo y la representación legal de los trabajadores** con la creación de la comisión de igualdad y la comunicación a la totalidad de las personas trabajadoras del inicio del plan de igualdad.

Primera fase: Iniciativa	
Acciones	Documentación
Constituir la comisión de igualdad <i>miembros paritarios</i>	Reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad de oportunidades, mínimo cuatro representantes del equipo directivo y de la representación legal de personas trabajadoras
Comunicar el compromiso de trabajar por la igualdad de oportunidades	Carta de compromiso dirigida a la totalidad de personas trabajadoras



El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe ofrece mapas de ruta para el desarrollo de planes.

Seguidamente, la segunda fase corresponde a la diagnosis en materia formada por **10 ámbitos de análisis**:



Se realiza un estudio detallado de los ámbitos anteriormente presentados con **información cuantitativa y cualitativa** que permite detectar las desigualdades existentes y formular propuestas de actuación. Los objetivos son proporcionar información sobre las características y necesidades de la plantilla, identificando la existencia de discriminaciones y establecer prioridades. Contar con la participación de la globalidad del equipo humano es importante para recoger las necesidades reales de la organización, así como en su posterior implicación en la implementación del plan.

Segunda fase: Diagnóstico	
Acciones	Documentación
Búsqueda de información sobre las características de la plantilla e identificación de discriminaciones por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de la encuesta participativa sobre el ecosistema de la organización - Informe sobre las entrevistas y dinámicas grupales - Análisis datos cuantitativos internos ámbitos

Seguidamente, la definición de objetivos e indicadores para la evaluación del plan constituye la tercera etapa.

Tercera fase: Objetivos e indicadores de evaluación	
Acciones	Documentación
Definir objetivos y acciones del plan	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos a corto y largo plazo - Definición de los proyectos y actuaciones
Gestión presupuestaria del plan	<ul style="list-style-type: none"> - Gastos - Ingresos - Resultado económico
Calendario de actuaciones y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Cronología de los proyectos y acciones - Indicadores de evaluación

La implantación del plan de igualdad a partir de la ejecución de las medidas definidas y el **seguimiento de las acciones ejecutadas** es la cuarta. Por último, de forma periódica ya medida que las acciones se vayan realizando, se valorará el proceso de implantación del plan, a través de la evaluación continua y la detección de necesidades no previstas se considerarán en la última etapa y durante total proceso.

Cuarta fase: Implantación y seguimiento	
Acciones	Documentación
Ejecución del plan de igualdad	Implantación de acciones y medidas definidas en la tercera fase
Evaluación y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Repercusiones implantación del plan - Impacto de cada acción implantada - Resultados obtenidos - Detección necesidades futuras

En la última fase de evaluación continua se plantearán los indicadores para realizar una **detección constante de las necesidades**, así como la adaptación del plan a la actualidad del momento.

Beneficios del plan de igualdad para organizaciones

La realización de un plan de igualdad tiene amplitud de beneficios tanto a nivel interno como a nivel externo para las organizaciones deportivas, más allá del propio compromiso de ser una organización justa y equitativa con sus trabajadores y trabajadoras. Estos beneficios pueden ser:

- Análisis y diagnóstico de igualdad de género en la organización que permita tomar medidas objetivas para equilibrar los ámbitos en desigualdad.
- Mejora del clima laboral, eliminando modelos de conducta anticuados, con un impacto favorable en la retención del talento.
- Impacto positivo en la imagen de la empresa, formando parte de la responsabilidad social corporativa (RSC) y mejorando la productividad laboral.
- Reducción del absentismo y enfermedades laborales (burnout, depresión...).
- Concienciación y sensibilización de las personas trabajadoras hacia la igualdad de género.
- Detección de más acciones relacionadas con la discriminación y/o acoso sexual o por razón de sexo.
- Disposición de protocolos de actuación frente a discriminación y/o acoso sexual o por razón de sexo.

4. Ejemplos de políticas de igualdad en el sector deportivo

Relevancia en la paridad de género en relación con las acciones comunicativas de la organización

Dar visibilidad e incluir a las mujeres especialistas en los elementos de difusión de las organizaciones, desde los distintos roles que pueden tener dentro del mundo deportivo: directivas, gerentes, deportistas, etc...



La importancia del lenguaje no sexista

En las entidades, organizaciones y federaciones deportivas resulta trascendental **utilizar el lenguaje de forma no sexista**, lo que visibiliza a las mujeres y rompe con los estereotipos que fomentan la desigualdad.



Documentación de referencia: Guía de uso no sexista del lenguaje

Propuesta de orientaciones metodológicas enfocadas a las etapas educativas

Estrategias educativas que fomenten la **erradicación de prejuicios y estereotipos** impregnados en nuestra sociedad desde la perspectiva histórica en el mundo deportivo.



Documentación de referencia:

- Fútbol para la igualdad
- Unidades didácticas: mujeres en el deporte

Planteamiento de indicadores individualizados de género para cada organización

Que tengan como objetivo ofrecer una aproximación precisa de la realidad de género que permita desarrollar los **proyectos con perspectiva de género**. Favorablemente, combinar indicadores cuantitativos con cualitativos.



Prevención de violencia sexual en los entornos deportivos

Es de gran importancia el hecho de elaborar un **protocolo de actuación** que incluya los procedimientos específicos a seguir en caso de preocupaciones o relación de violencia sexual en la entidad.



Documentación de referencia: La violencia sexual en el deporte: Guía para personas adultas

Fomentar acciones formativas en perspectiva de género

Facilitar herramientas de formación continua, charlas y estrategias que permitan **estar en constante actualización**, a las personas trabajadoras y todas aquellas que formen parte de la organización.



Igualdad de oportunidades en la asignación de horarios y condiciones

Establecer las **mismas condiciones** y recursos para los equipos femeninos y masculinos de las diferentes organizaciones, así como en las competiciones y entidades deportivas.



5. Test de autodiagnos

A continuación se propone un cuestionario inicial de autodiagnóstico, para valorar y establecer una primera reflexión inicial sobre la situación actual de la organización en términos de igualdad de género:

Aspectos generales

- ¿Cuántas personas trabajadoras tiene su empresa o organización?

Menos de 20 De 20 a 50 Más de 50

- ¿La igualdad de género forma parte de los objetivos de la organización?

Sí / No ¿En qué medida?

Cultura organizativa

- ¿Cuántos hombres y mujeres la integran?

Mayormente mujeres Mayormente hombres Similar entre hombres y mujeres

- ¿Qué puestos ocupan las mujeres en la organización? ¿Existe una participación igualitaria entre hombres y mujeres en los espacios de decisión?

- ¿Se organizan las reuniones y los encuentros en los lugares a los que pueda asistir todo el mundo?

- ¿Quién realiza jornadas parciales?

Mayormente mujeres Mayormente hombres Similar entre hombres y mujeres

- ¿Las personas miembros de la organización están sensibilizadas con la igualdad de género?

Sí / No ¿En qué medida?

Comunicación y lenguaje

- ¿La imagen de la organización, tanto interna como externa, transmite el valor de igualdad entre hombres y mujeres?

Sí/No ¿En qué criterio?

¿Qué lo demuestra?

- ¿Existen guías o protocolos en la organización que garanticen que la comunicación interna y externa se utiliza de forma no sexista?

Sí/No

¿Qué documentos?

- ¿Existe alguna buena práctica en materia de igualdad que haya desarrollado o desarrolle la organización?

Reclutamiento y selección

- ¿Existe un protocolo de selección con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por razón de sexo?

- ¿Quién dispone de más contratos indefinidos en la organización?

Mayormente mujeres

Mayormente hombres

Similar entre hombres y mujeres

Presencia equilibrada

- ¿Existen puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres? ¿Y por mujeres?

- ¿Cuál es la presencia de mujeres en los órganos de dirección?

Proyección y retribución

- En los últimos 3 años, ¿Cuál han sido los perfiles más promocionados en la empresa?

Mayormente mujeres

Mayormente hombres

Similar entre hombres y mujeres

- ¿Dispone la organización de un registro salarial? ¿Y de una auditoría retributiva?

6. Conclusiones

Aspectos generales

Existe la obligación legal de disponer de un Plan de Igualdad si la organización cuenta con personal igual o superior a 50 personas. En este sentido, en caso de ser así, también resulta trascendental asegurarse de que éste cumple con los requerimientos establecidos en el [Real Decreto 901/2020](#) en lo que se refiere a los contenidos, plazos y procedimientos.

El [Plan de Igualdad](#) se caracteriza por ser un documento vivo, cuyo objetivo es avanzar en la dirección correcta en términos de igualdad de género y esto depende, en buena parte, de la evaluación de los resultados obtenidos. El seguimiento de las medidas implementadas le permitirá saber cuáles son las iniciativas que están dando cumplimiento a las expectativas previstas, y cuáles son aquellos aspectos a detectar para adaptarse a la situación del contexto actual, a través de la erradicación de políticas discriminatorias.

Cultura organizativa

Resulta muy importante obtener los datos de la plantilla segregados por sexo, ya que a través de esta información, se cuenta con la información esencial para identificar las desigualdades existentes.

Si bien es cierto que una organización no puede intervenir directamente en todas las candidaturas que se presentan, sí puede incentivar la contratación del sexo menos representado, teniendo estrictamente en cuenta, las [calificaciones necesarias para el puesto de trabajo](#).

Comunicación y lenguaje

Fomentar la elaboración de mecanismos específicos, como por ejemplo un [manual](#), para garantizar que el lenguaje y las imágenes utilizadas, tanto a nivel [interno como en la comunicación externa](#), son inclusivos y no reproducen los estereotipos sexistas, es un elemento claramente positivo para la estrategia empresarial y la perspectiva de género en una empresa o entidad.

Hay que tener en cuenta, que esta documentación vaya en línea con la cultura empresarial de la organización, así como que esté en el antes de todos.

Reclutamiento y selección

Es necesario establecer los medios necesarios para garantizar que los méritos profesionales prevalecen sobre cualquier prejuicio. De esta forma se asegura que el [puesto de trabajo sea ocupado por la persona más cualificada y que mejor responde a las necesidades de la empresa](#).

Presencia equilibrada

Se vela por una política organizacional que opte por una [contratación libre de discriminaciones sexistas](#). También, aparte de la estructura interna en concepto de presencia equilibrada, cabe destacar la importancia de las relaciones con las empresas proveedoras, a fin de promover un mercado laboral igualitario.

Proyección y retribución

La existencia de puestos de trabajo ocupados única o mayoritariamente por hombres o mujeres revela la presencia de estereotipos y prejuicios en función de qué trabajos pueden hacer o son más apropiados para cada sexo según la perspectiva histórica instaurada en nuestra sociedad. Se recomienda realizar una revisión en los procesos de selección, la cultura organizativa, así como diferentes aspectos propios de la organización, con el objetivo de [revertir todo comportamiento de discriminación por razón de sexo](#).



 contactus@itik.es

 <https://www.itik.es>

 (+34) 934 194 017

 @itikconsultoria

 /Itik Consulting Sport & Leisure