

Para qué trabajar la igualdad en mi entidad deportiva

Hay muchas razones y muchas posibilidades...

Silvia Muriel Gómez - smuriel@ncuentra.es



Centrando la reflexión ...

1. Para colaborar con una justicia social.

- Situación actual. Evidencias de desigualdad.

2. Para dar o ayudar a dar un cumplimiento legal.

- Igualdad formal. Legislación que obliga.

3. Para atender a una necesidad no siempre sentida.

- Ilusión o espejismo de la igualdad.

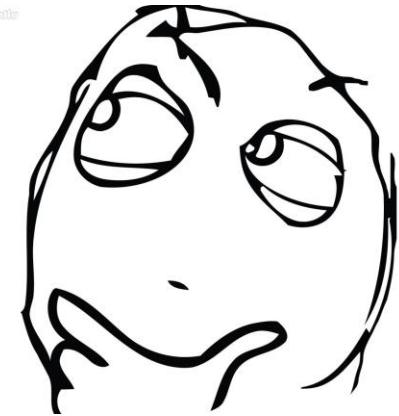
4. Para conseguir cambios.

- Cómo estructurar mi compromiso, desde el posibilismo.

5. Para generar impactos positivos en mi entidad y en la Sociedad.

- Algunos impactos positivos que pueden alcanzarse.

edimco.berdin



1.- POR JUSTICIA SOCIAL (SITUACIÓN ACTUAL)

Situación de mujeres y hombres en el ámbito deportivo (vasco y de cualesquiera otras latitudes)

- Desigual **presencia** de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de federaciones, clubes...
- Desigual presencia de mujeres y hombres en la **práctica** deportiva.
- Desigual presencia de mujeres y hombres en los **ámbitos técnicos** y en el **empleo generado**.
- **Masculinización** de la práctica totalidad de modalidades deportivas. Feminización en un pequeño número de modalidades.
- Desigual **actividad física** realizada por mujeres y por hombres.
- Acceso desigual a **recursos** económicos, técnicos, materiales...
- Desigual presencia en **medios** de comunicación y otros soportes especializados en deporte.
- Desigual **impacto social**: reconocimiento, prestigio, visibilización, roles asociados a la deportista y al deportista...
- (...)

2.- IGUALDAD FORMAL. LEGISLACIÓN DIRECTA.

La igualdad de mujeres y hombres es un derecho presente en la **legislación**.

- Derecho universal.
- Legislación europea.
- Legislación estatal.



La igualdad de mujeres y hombres es un derecho presente en nuestra legislación más cercana:

- **CAE**: Ley 4/2005, de 18 de febrero, para para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- **Las Administraciones públicas vascas** (Gobierno Vasco, Diputaciones, Ayuntamientos y Mancomunidades...) **extienden ese mismo mandato a nuestra relación con ellas**. A veces de manera general y sin concretar. Y a veces explicitándolo y exigiéndolo de un modo concreto.
- Norma Foral de Igualdad, en **Gipuzkoa**.
- Norma Foral de Igualdad, en **Bizkaia**.

2.- IGUALDAD FORMAL. LEGISLACIÓN DIRECTA.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

- Artículo 2.- Ámbito de aplicación
- Artículo 3.- Principios generales
- Artículo 16.- Adecuación de las estadísticas y estudios.
- Artículo 18.- Disposiciones generales.
- Artículo 23.- Disposición general

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

3.- Los principios generales del artículo 3 y los artículos 16, 18.4 y 23 son de aplicación a todos los poderes públicos vascos, así como a las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con cualquiera de ellos o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellos.

Artículo 3.- Principios generales

Los principios generales que deben regir la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes: la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades; el respeto a la diversidad y la diferencia; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; la representación equilibrada y la coordinación y colaboración. (...)

2.- IGUALDAD FORMAL. LEGISLACIÓN DIRECTA.

Artículo 16.- Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos vascos en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deben:

- a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser exploradas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

(...)

2.- IGUALDAD FORMAL. LEGISLACIÓN DIRECTA.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 18.- Disposiciones generales

4.- Los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades.

Artículo 23.- Disposición general

Todos los poderes públicos vascos deben promover que en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal fin, adoptarán las medidas normativas o de otra índole necesarias.

2.- IGUALDAD FORMAL. LEGISLACIÓN DIRECTA.

Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres (BOG nº 50 de 16 de marzo de 2015)

Artículo 48. Práctica físico deportiva y hábitos saludables.

1. La Diputación Foral de Gipuzkoa potenciará la **inclusión de la perspectiva de género** en las actividades físicas y deportivas.
2. El departamento de la Diputación Foral de Gipuzkoa al que se le atribuyan las funciones y competencias en materia de política deportiva adoptará las siguientes medidas:
 - a) Contribuir a reducir la segregación vertical y horizontal en las asociaciones u organismos de deportes, promoviendo la incorporación de la perspectiva de género en su funcionamiento y actividades.
 - b) Impulsar la cooperación con los diferentes agentes del ámbito deportivo de cara a conseguir su compromiso orientado a la **promoción de la práctica deportiva femenina en cualquiera de sus modalidades, tipologías y niveles**.
 - c) Promover la **investigación** sobre la situación de las mujeres en el ejercicio físico y en el deporte.
 - d) Promover que la oferta deportiva guipuzcoana contenga actividades deportivas dirigidas a **romper con los estereotipos** que encasillan a las mujeres y hombres en prácticas deportivas distintas en función de supuestas habilidades y atributos diferenciados por sexo.

2.- IGUALDAD FORMAL. LEGISLACIÓN DIRECTA.

Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres (BOG nº 50 de 16 de marzo de 2015)

Artículo 48. Práctica físico deportiva y hábitos saludables.

- e) Mantener un equilibrio en los premios, recompensas, reconocimientos o subvenciones concedidas por la Diputación Foral de Gipuzkoa a mujeres y hombres, sean deportistas individuales o clubes deportivos.
- f) Impulsar la participación de las mujeres, de todas las edades, modalidades deportivas, grados de implicación/competición y niveles profesionales, así como su formación.
- g) Promover la visibilización de la práctica deportiva femenina.
- h) Promover el reconocimiento de los logros de las mujeres en el deporte y utilización de imágenes de deportistas femeninas en campañas de apoyo al deporte o de impulso a la práctica deportiva.
- i) Garantizar la participación de las mujeres en el diseño de las políticas deportivas.

2.- IGUALDAD FORMAL. LEGISLACIÓN DIRECTA.

Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (BOB nº 135 de 13 de julio de 2018)

Artículo 52. - Prácticas deportivas y hábitos saludables

Para alcanzar los objetivos de esta norma foral, los departamentos del Sector Público Foral de Bizkaia con competencias en materia deportiva y de hábitos saludables de Bizkaia desarrollarán, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Asegurar la **incorporación de la perspectiva de género en la oferta y en la gestión deportiva foral, tanto la directa como la realizada a través de terceras entidades**, y que esta no sea discriminatoria por razón de sexo.
- b) Promover actividades deportivas orientadas a **romper con la elección estereotipada** de las actividades deportivas, basada en supuestas diferencias motrices y motivacionales en función del sexo.

Garantizar que **el programa de deporte escolar** incorpora el principio de igualdad de mujeres y hombres en su diseño y ejecución, y favorecer la práctica deportiva de las **niñas en edad escolar** a través de acciones y programas específicos.

- d) Garantizar que todos los **premios, trofeos y reconocimientos** concedidos, así como los actos de entrega de las **recompensas y subvenciones** otorgadas por la Diputación Foral de Bizkaia, bien a clubes, o bien a deportistas individuales, no sean discriminatorias por razón de sexo.

2.- IGUALDAD FORMAL. LEGISLACIÓN DIRECTA.

Artículo 52. - Prácticas deportivas y hábitos saludables

- e) Analizar, diseñar y ejecutar medidas que fomenten la inclusión social de las **mujeres migrantes y mujeres en especial vulnerabilidad** a través de la práctica deportiva.
- f) Impulsar en la **contratación pública, convenios y subvenciones** los objetivos recogidos en la presente norma foral a través de, entre otras acciones:

- 1) Revisar y modificar todos los convenios suscritos con clubes y federaciones deportivas para asegurar el cumplimiento de la presente norma foral.
- 2) Exigir a las **federaciones deportivas** el cumplimiento de lo establecido en el artículo 169 del Decreto 16/2006 de 31 de enero, de Federaciones Deportivas del País Vasco.
- 3) Vigilar y dar seguimiento con perspectiva de género a la **distribución del personal y de los recursos económicos y materiales** que realizan las entidades.
- 4) Proporcionar las **federaciones deportivas** la **adecuada asistencia técnica y los medios necesarios** para la consecución del objetivo común de la igualdad de mujeres y hombres **en el seno de las federaciones deportivas** tal y como se establece en el artículo 170 del Decreto 16/2006, de 31 de enero, de las Federaciones Deportivas del País Vasco.
- 5) Establecer las medidas de actuación específicas para garantizar el desarrollo de **planes de igualdad en las federaciones y entidades deportivas**.
- 6) Adoptar medidas específicas para el fomento del deporte practicado por mujeres y, especialmente, de aquellas que tengan **riesgo de enfrentar discriminación** por edad, religión, orientación e identidad sexuales, grado de discapacidad o procedencia.

2.- IGUALDAD FORMAL. LEGISLACIÓN DIRECTA.

Artículo 52. - Prácticas deportivas y hábitos saludables

- g) Fomentar en las **federaciones deportivas** del País Vasco que establezcan la **paridad en todos sus órganos de dirección**.
- h) Impulsar la **formación en género tanto del personal técnico y directivo y demás agentes** de los distintos ámbitos del deporte, especialmente en el ámbito del **deporte escolar y las asociaciones y clubes deportivos**.
- i) Impulsar la cooperación con diferentes agentes del ámbito deportivo a través del Consejo Territorial del Deporte u otros mecanismos, para afianzar su compromiso orientado a la promoción de la práctica deportiva de las mujeres en cualquiera de sus modalidades, tipologías y niveles.
- j) Promover la **visibilización** de la práctica deportiva de las mujeres y el **reconocimiento de los logros** de las mujeres en el deporte y la utilización de imágenes de mujeres deportistas en campañas de apoyo al deporte o de impulso a la práctica deportiva.
- k) Dar a conocer en los **medios de comunicación locales** las competiciones de mujeres y en general el deporte realizado por ellas así como realizar entrevistas en programas a las deportistas de Bizkaia.
- l) Fomentar los **horarios**, tanto en los entrenamientos como en las competiciones, que ayuden a conciliar la vida familiar y de cuidados con la práctica deportiva, en el ámbito de nuestras competencias.
- m) Promocionar medidas a través de las federaciones que faciliten la **compatibilización de la maternidad con el deporte**.

3.- ILUSIÓN O ESPEJISMO DE LA IGUALDAD

En paralelo a la Igualdad formal, y centrando la atención en la Igualdad “real”, ¿en el día a día de nuestra entidad qué encontramos?

En muchas ocasiones nos encontramos ante una **“Ilusión de igualdad”** o **“ilusión de neutralidad”** en lo que hacemos, a pesar de que muchas veces:

- No hacemos una previsión del impacto de género de aquello que vamos a hacer.
- No realizamos ningún análisis de género de lo que hemos hecho.
- No integramos de un modo sistemático la perspectiva de género en lo que hacemos, a lo largo de todas las fases y momentos.

Es necesario evidenciar las desigualdades, fruto de decisiones conscientes o inconscientes, y promover voluntades transformadoras.

3.- ILUSIÓN O ESPEJISMO DE LA IGUALDAD

Una experiencia de cómo superar este espejismo a través de la sensibilización y/o la formación específica:

TRABAJANDO LA **IGUALDAD**
EN EL ÁMBITO
FEDERATIVO VASCO:
GUIANDO LA **REFLEXIÓN**
PARA PASAR A LA **ACCIÓN**



Taller “Mejorando la igualdad en las entidades deportivas”, 16 horas presenciales. Organizado desde la Dirección de Actividad Física y Deporte del Gobierno Vasco, en colaboración con la Unión de Federaciones Deportivas Vascas y la Fundación BasqueTeam,

Representantes de 25 federaciones deportivas vascas.

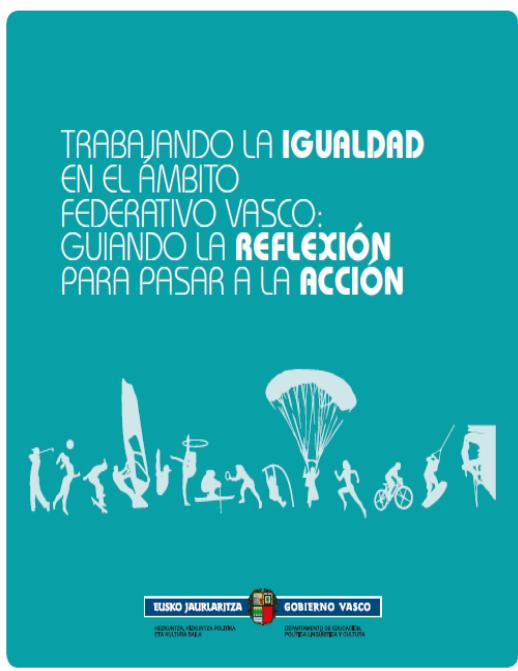
En la convocatoria de subvenciones para programas deportivos de las federaciones deportivas vascas correspondientes a 2019 siguientes, se prevén ayudas específicas dirigidas a desarrollar esta labor. La Dirección de Actividad Física y Deporte creyó conveniente ofrecer formación específica dirigida a las federaciones deportivas vascas.

3.- ILUSIÓN O ESPEJISMO DE LA IGUALDAD

La encuesta de valoración pasada a la finalización de a formación muestra una clara evolución en el nivel de sensibilización, concienciación y conocimiento de las personas participantes. Y en su motivación por desarrollar acciones concretas.

Se refuerza el papel de la formación, y se entiende la obligatoriedad como un elemento que lleva a la acción, en materia de igualdad:

- **Qué te llevas?**
- **Qué aprendizaje destacarías?**
- **En qué medida se han cumplido tus expectativas?**
- Cómo de útiles te han parecido las conversaciones?
- **Consideras que es recomendable para entidades similares esta reflexión?**
- Cuáles consideras que es o son los principales retos para tu entidad?
- **Qué confianza tienes en que esta formación pueda convertirse en un Plan para la igualdad?**
- Qué es lo que más te ha gustado del formato/ metodología?
- Y lo que menos?
- Comentarios / sugerencias ...



4.- CÓMO ESTRUCTURAR MI COMPROMISO

HACIA DÓNDE GUIAR LA REFLEXIÓN PARA PASAR A LA ACCIÓN

MODELO O PAUTAS DE GESTIÓN

- Órganos de gobierno / dirección
- Modelo y herramientas de gestión
- Diseño de la estrategia y las actividades
- Personal laboral y voluntario
- Comunicación
- Diálogo con la sociedad y grupos de interés

CAMBIO DE VALORES - EMPODERAMIENTO

- Presencia de las mujeres en la práctica deportiva
- Edades / segmentos sociales / diversidad
- Relaciones dentro de los equipos / con otras personas deportistas / con entrenador-a
- Especificidades de la práctica deportiva por sexos
- Reconocimientos
- Comunicación

5.- CÓMO ESTRUCTURAR MI COMPROMISO

HACIA DÓNDE GUIAR LA REFLEXIÓN PARA PASAR A LA ACCIÓN

GESTIÓN DE RECURSOS

- Recursos económicos-presupuesto
- Gestión de actividades
- Tiempos
- Espacios/equipamientos
- Ropa deportiva / equipación, etc.
- Premios / reconocimientos
- Publicaciones

ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- Sensibilización y prevención.
- Actuación ante denuncias o casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

4.- SER POSIBILISTAS (Y SI SE PUEDE, UN POCO DE AMBICIÓN)

Siempre es posible, y bueno, llevar la igualdad de un modo consciente a mi entidad.

- Con los recursos disponibles, priorizando. Hay actuaciones que suponen coste 0€.
- Considerando los puntos fuertes y débiles de la entidad, priorizando.
- A veces no es posible llegar a todo, priorizando.



PREGUNTA 1: ¿Somos conscientes?
PREGUNTA 2: ¿Qué actitud elegimos?
PREGUNTA 0: ¿Qué actitud elegimos para ser/querer ser conscientes?

4.- SER POSIBILISTAS (Y SI SE PUEDE, UN POCO DE AMBICIÓN)



ADVERTENCIA:

En el tiempo de lo mediático, no dejarse llevar por actividades finalistas o estéticas.

Lo realmente valiente es querer transformar una desigualdad perpetuada en un ámbito masculinizado, patriarcal, heteropatriarcal, heteronormativo, ... donde la entrada de las mujeres se hace a veces casi desde un “te dejo estar”.

- **Modificar estructuras y estilos de poder...**
- **Buscar una mayor presencia cuantitativa y cualitativa...**
- **Romper estereotipos vinculados a deportes y actividades físicas masculinizadas unas y feminizadas otras, y el consiguiente desigual reconocimiento social y económico...**
- **Prevenir la violencia y el acoso contra las mujeres...**
- **Etc.**

6.- IMPACTOS POSITIVOS QUE PUEDEN ALCANZARSE

- IMPACTO POSITIVO EN LA **PRÁCTICA DEPORTIVA** Y EN EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD FÍSICA POR PARTE DE LAS MUJERES.
 - mayor presencia (cuotas, licencias, fichas...), diversidad de la oferta... mejor calidad de vida y salud...).
- IMPACTO POSITIVO EN LA **PRESENCIA** DE LAS MUJERES EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS DE LA **VIDA COTIDIANA** DEL DEPORTE Y LA **GESTIÓN DEPORTIVA**.
 - Innovación, superación de inercias, modernización, aprovechamiento de los tiempos de trabajo y dedicación, etc. mejor gestión al integrar diferentes visiones...
- IMPACTO POSITIVO EN LA **REPERCUSIÓN PÚBLICA** Y GENERACIÓN DE **REFERENTES FEMENINOS**.
- IMPACTO POSITIVO EN LA GENERACIÓN DE **MOTIVACIONES** ORIENTADAS A LA PRÁCTICA DEPORTIVA. IMPACTO POSITIVO EN LA CAPACIDAD DE **ELECCIÓN** DE LAS MUJERES.
 - Mayor libertad en la elección de las niñas, jóvenes y mujeres adultas.
- IMPACTO POSITIVO EN EL **EMPODERAMIENTO** FEMENINO / AUTOCONCEPTO / AUTOESTIMA / **AUTOEFICACIA** DE LAS MUJERES EN GENERAL Y DE LAS DEPORTISTAS.
- IMPACTO POSITIVO EN LA **REPERCUSIÓN PÚBLICA DE ENTIDADES** DEPORTIVAS Y SUS ACTIVIDADES.
 - Colaboraciones con agentes de la sociedad, reconocimientos, alianzas nuevas con opción de acceso a nuevos recursos...).
- IMPACTO POSITIVO EN LA GENERACIÓN DE **EMPLEO** Y LA **OCUPACIÓN**.
- IMPACTO POSITIVO EN LOS **USOS DEL TIEMPO**.
- IMPACTO POSITIVO EN LA **ATRACCIÓN DE RECURSOS**.
- IMPACTO POSITIVO EN LA GENERACIÓN DE **ESPACIOS SIN VIOLENCIA**.

Y volviendo al inicio ...

¿Para qué trabajar la igualdad en mi entidad deportiva?

1. Para colaborar con una justicia social.

- Situación actual. Evidencias de desigualdad.

2. Para dar o ayudar a dar un cumplimiento legal.

- Igualdad formal. Legislación que obliga.

3. Para atender a una necesidad no siempre sentida.

- Ilusión o espejismo de la igualdad.

4. Para conseguir cambios.

- Cómo estructurar mi compromiso, desde el posibilismo.

5. Para generar impactos positivos en mi entidad y en la Sociedad.

- Algunos impactos positivos que pueden alcanzarse.

ESKERRIK ASKO...

