

JORNADAS NACIONALES
LAS MUJERES EN EL DEPORTE ESPAÑOL,
25 AÑOS

Madrid, 28-29 de noviembre de 2016



**Factores que condicionan la
participación de las mujeres en
puestos de responsabilidad deportiva.**

ÉLIDA ALFARO
SEMINARIO MUJER Y DEPORTE
UPM - Fac. C.C.A.F.D (INEF)



CAMPUS
DE EXCELENCIA
INTERNACIONAL



- Introducción.
- ¿Quién dirige el deporte?
- ¿Quién entrena a...?
- ¿Por qué las mujeres no participan en la gestión y dirección técnica del deporte?
- ¿Qué podemos hacer para incorporar más mujeres en la gestión y dirección técnica del deporte?
- Conclusiones



Las mujeres ganan medallas dirigidas y entrenadas por hombres





GESTIÓN DEPORTIVA

"por y para hombres"





LOS DATOS

PARTICIPACIÓN MUJERES EN LA GESTIÓN

COMITÉ OLÍMPICO INTERNACIONAL

	Mujeres	Hombres	Total	% muj.
Comisión Ejecutiva	4	11	15	26,6%
Miembros	24	80	104	23%
Comisiones	71	177	248	28,6%
Total	99	268	367	26,9%

Fuente: www.olympic.org (2014)

PARTICIPACIÓN MUJERES EN LA GESTIÓN

COMITÉ OLÍMPICO ESPAÑOL

	Mujeres	Hombres	Total	% muj.
Asamblea General	15	108	123	12,2%
Comité Ejecutivo	4	20	24	16,6%
Comisiones	32	116	148	21,6%
Total	51	244	295	17,2%

Fuente: Web COE (2015)

PUESTOS DE RESPONSABILIDAD DEPORTE ESPAÑOL

43,75%	Consejo Superior de Deportes	56,25%
17,2%	Comité Olímpico Español	82,8%
20,3%	Federaciones Deportivas Nacionales	79,7%
33%	Unidades de Deporte Universidades	67%
14,4%	Personal Técnico Deportivo	85,6%
35%	Direc. General Deporte CCAA	65%



MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

PARTICIPACION ÓRGANOS DE GOBIERNO FEDERATIVOS

FEDERACIONES NACIONALES

ASAMBLEA GENERAL			COMISIÓN DELEGADA			JUNTA DIRECTIVA			COMITÉ ÁRBITRAL Y JUECES			OTROS COMITÉS		
H	M	TO	H	M	TO	H	M	TO	H	M	TO	H	M	TO
4.024	483 12%	4507	648	68 9,5%	716	778	194 20%	972	940	297 24%	1.237	1.502	338 18%	1.840

Fuente: CSD (2014)

MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS

FEDERACIONES NACIONALES

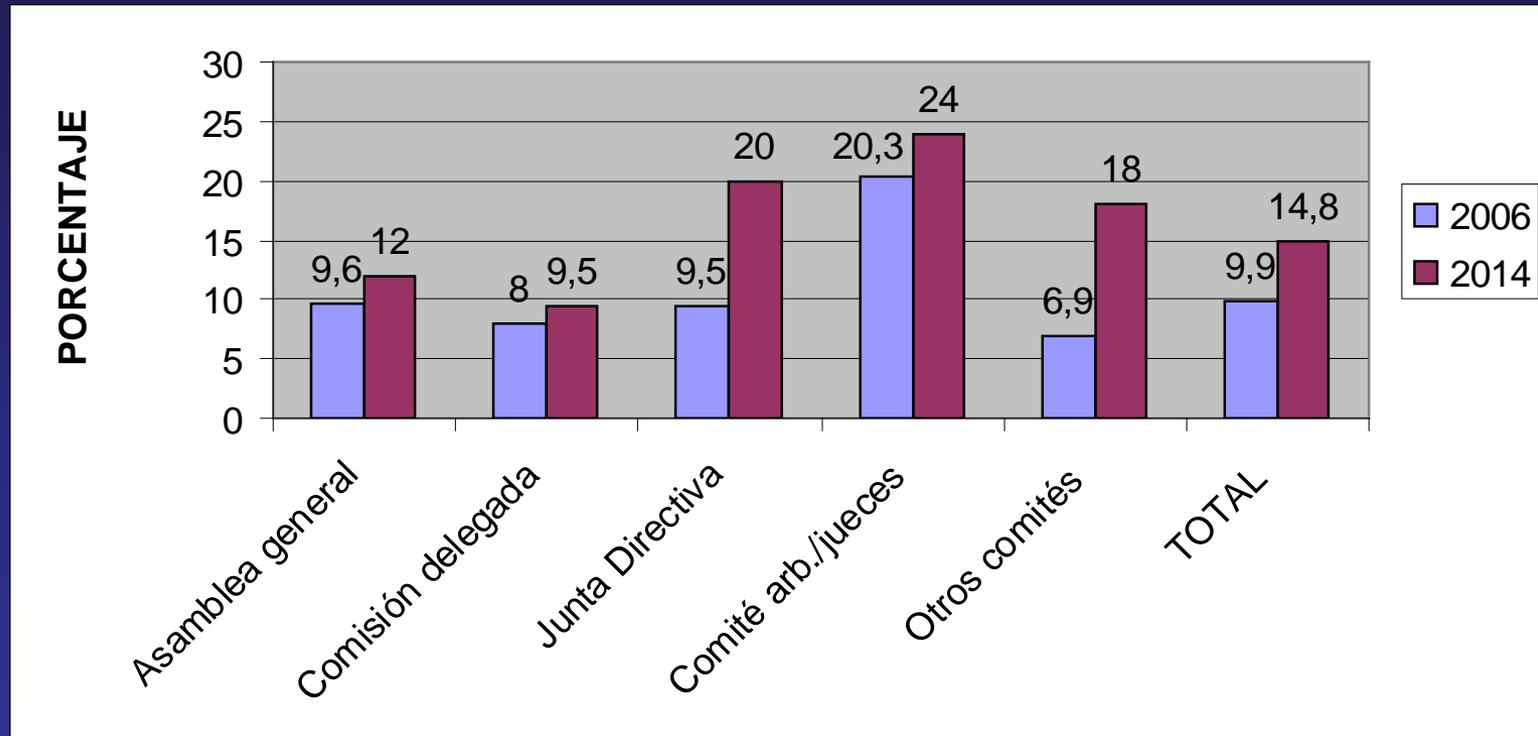
CARGO	Nº	FEDERACIONES
PRESIDENTAS	3	Vela, Petanca, Salvamento y Socorrismo.
GERENTES	3	Fútbol, Natación y Tiro con Arco.
DIRECTORAS TÉCNICAS	5	Baile Deportivo, Gimnasia, Squash, Taekwondo y Tiro con Arco.

Fuente: Elaboración propia con datos Web CSD (2015)

MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

PARTICIPACION ÓRGANOS DE GOBIERNO FEDERATIVOS

Evolución



Estudio Comisión Mujer y Deporte COE (2006) y Web CSD (2014)

SITUACIÓN ACTUAL EN FEDERACIONES

- **2,6** la **media** de mujeres en el total de **Juntas Directivas**.
- **7** **Federaciones no tienen ninguna mujer** en sus Juntas Directivas (Remo, Tenis de Mesa, Aeronáutica, Boxeo, Esgrima, Fútbol Americano y Kickbgoxing).
- **9** **Federaciones no mencionan** en su Web a la **Comisión Mujer y Deporte** como parte de su estructura directiva.
- **5** De las Federaciones que incluyen la Comisión Mujer y Deporte **no tienen información propia** y remiten a la WEB del CSD para este tema.
- Las **Federaciones** que tienen una **mujer como Presidenta** (Petanca, Salvamento y Socorrismo y Vela) **son más equilibradas** en la composición de sus Juntas Directivas.

MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

PERSONAL TÉCNICO DE ALTA COMPETICIÓN

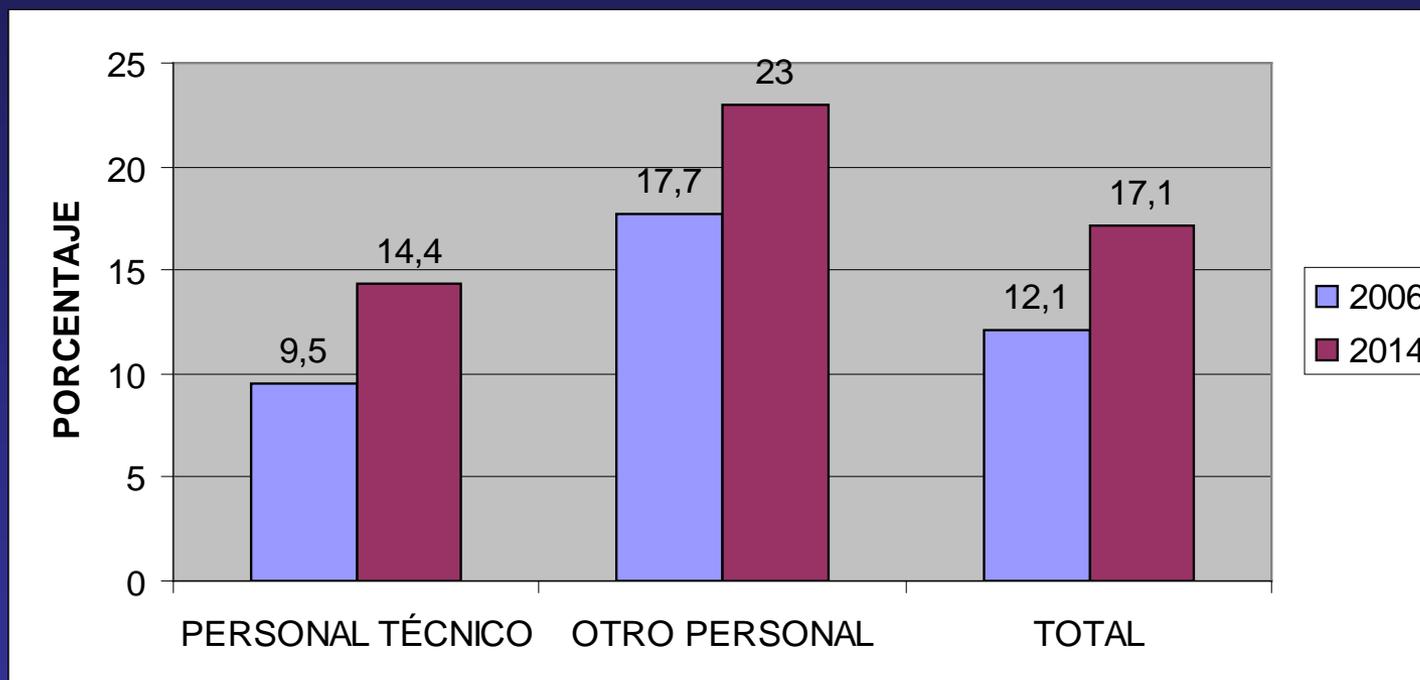
FEDERACIONES								
PERSONAL TÉCNICO						OTRO PERSONAL		
ESPAÑOLES			EXTRANJEROS					
H	M	TOT.	H	M	TOT.	H	M	TOT
690	113 14%	803	40	10 20%	50	262	82 23%	344

Fuente: CSD (2014)

MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

PERSONAL TÉCNICO DE ALTA COMPETICIÓN

Evolución



Estudio Comisión Mujer y Deporte COE (2006) y Web CSD (2014)

MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

PARTICIPACIÓN DEPORTE UNIVERSITARIO

CAMPEONATOS NACIONALES UNIVERSITARIOS 2014					
Deportistas			Oficiales		
H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
1.481	1.188 44,5%	2.669	382	81 17,4%	463

Fuente: CSD (2014)

MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

PARTICIPACIÓN DEPORTE EDAD ESCOLAR

CAMPEONATO DE ESPAÑA EN EDAD ESCOLAR 2014

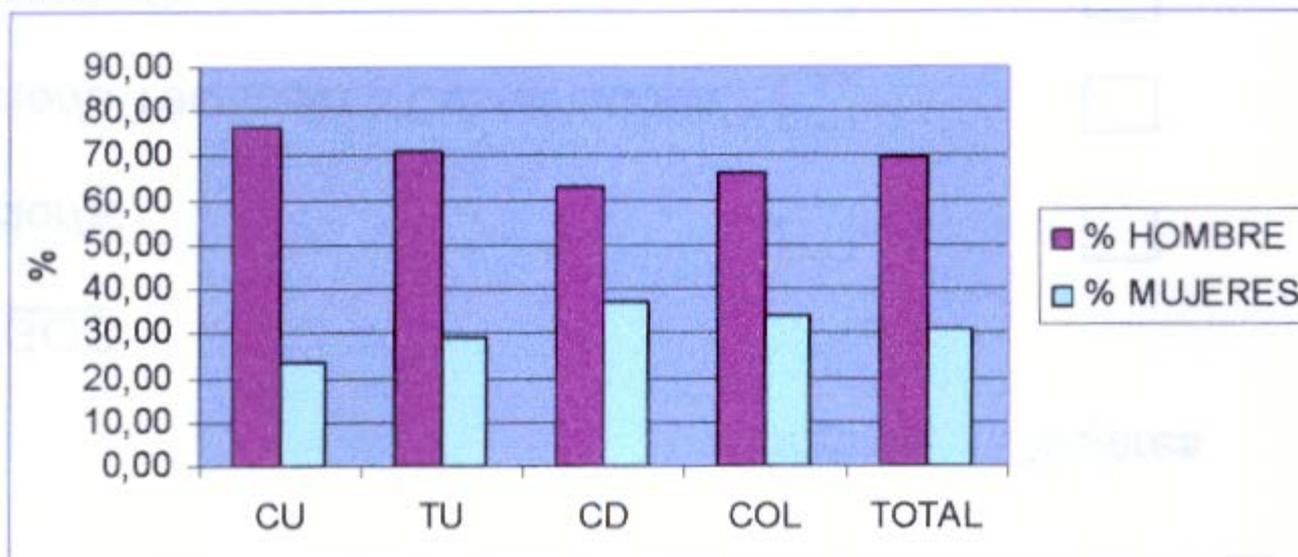
Deportistas			Oficiales			Jefes Delegación		
H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
3.313	3.160 48,8%	6.473	1.078	400 27%	1.478	113	21 15,6%	134

Fuente: CSD (2014)

Fac. de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte

INEFs

Gráfico 5. Personal Docente e Investigador en los estudios de CAFyD según sexo – Curso 08-09

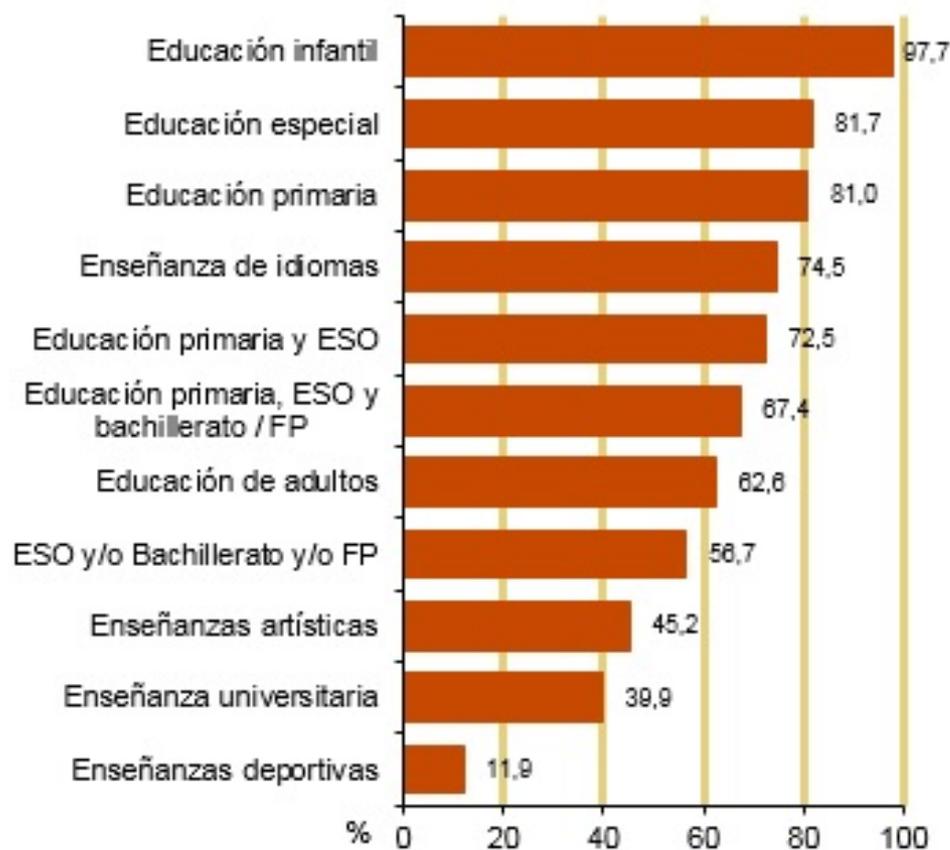


Fuente: Conferencia Española de Decanos de Facultades e Inefs de CAFyD (2009)

La media de alumnado femenino que se incorpora cada año es del 23%

Las mujeres están poco presentes en las enseñanzas deportivas

Mujeres en el profesorado por enseñanza que imparten.
Curso 2013-14



Fuente: Las cifras de la educación en España. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

FORMACIÓN DE ENTRENADORES Y ENTRENADORAS EN EL ÁMBITO FEDERATIVO POR DEPORTE (2013)

	TOTAL	H	M	% Mujeres
Total	15.012	12.915	2.097	14
Atletismo	189	156	33	17,5
Badminton	522	388	134	25,7
Baloncesto	3.523	2.779	744	21,1
Béisbol y Sófbol	40	40	0	0
Boxeo	32	32	0	0
Ciclismo	77	68	9	11,7
Dep. de hielo	75	66	9	12
Fútbol	7.497	7.277	220	2,9
Judo	216	173	43	19,9
Karate	40	29	11	27,5
Kickboxing	46	44	2	4,3
Natación	1.777	1.137	690	36
Patinaje	211	152	59	28
Triatlón	437	385	52	11,9
Voleibol	330	189	141	42,7

FORMACIÓN DE ENTRENADORES Y ENTRENADORAS EN EL ÁMBITO FEDERATIVO POR NIVEL (2013)

	TOTAL	H	M	% mujeres
Total	15.012	12.915	2.097	14
Nivel 0	7.069	6.385	684	9,7
Nivel 1	5.002	3.920	1.082	21,6
Nivel 2	1.811	1.663	148	8,2
Nivel 3	1.130	947	183	16,2

Fuente: MECD. CSD Anuario de Estadísticas Deportivas 2016

Conclusiones estudios realizados:

- Escaso aumento de la participación de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Se comprueba que a medida que se desciende en la capacidad de decisión del puesto aumenta el número de mujeres que lo ocupan; así encontramos que estas se sitúan mayoritariamente en puestos funcionariales.
- Cuando el acceso a un puesto de responsabilidad deportiva se realiza mediante valoraciones objetivas sobre la capacidad del/a aspirante, aumenta el número de mujeres que ocupan el mismo.



¿Por qué las mujeres no participan en la gestión y dirección técnica del deporte?

Informe del Parlamento Europeo !3 de mayo de 2015, recomendación 40, señala...

...Los obstáculos a la representación de las mujeres pueden atribuirse a una combinación de factores discriminatorios basados en el género y de comportamientos estereotipados que tienden a mantenerse en las empresas, la política y la sociedad...

Sugiere un plan de acción al respecto basado en:

- Luchar contra las percepciones estereotipadas de empleo femenino.
- Apoyar procedimientos transparentes para la selección de mujeres.
- Conseguir una participación equilibrada de hombres y mujeres.
- Controlar los progresos que se hagan.
- Identificar medidas con el objeto de empoderar mujeres candidatas y electas.

RELACIÓN CON EL DEPORTE SEGÚN SEXO

(población española)



31%	Práctica deportiva	49%
-----	--------------------	-----

13%	Interés por el deporte	28%
-----	------------------------	-----

3,6%	Tiempo libre disponible/día	4.7%
------	-----------------------------	------

16%	Asistencia espectáculos deportivos	36%
-----	------------------------------------	-----

Actividad extraescolar más importante para hijo/hija

39%	Actividades deportivas	61%
-----	------------------------	-----

16%	Danza/Ballet	1%
-----	--------------	----

Factores de influencia negativa

Personales

- Baja autoestima
- Temor a asumir responsabilidades
- Escasa experiencia y conocimientos
- Poca motivación
- Dirección económica
- Descuido de la salud
- Actitud pasiva

- Estructuras deportivas pensadas por y para hombres.
- Cultura deportiva masculina (lenguaje y conductas sexistas y predominio de los valores masculinos).
- Personal gestor y técnico que reproduce acríticamente el modelo androcéntrico establecido.
- Redes masculinas de comunicación, apoyo y promoción en los puestos directivos y técnicos.
- Estructuras deportivas que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de gestión (sistema de cooptación).

Organizaciones deportivas



MARISOL CASADO, Presidenta Fed. Internacional Triatlón



AMELIA DEL CASTILLO, fundadora del Atlético de Pinto (1962).

¿Qué podemos hacer para incorporar más mujeres?



ELENA COSTA, Entrenadora de fútbol



AMELIE MAURESMO, Entrenadora Andy Murray



CONCHITA MARTÍNEZ, Capitana equipo Copa Davis



JUDIT ROMANO, árbitra Liga Fútbol Profesional.



MONISHA KALTENBORN, Jefa equipo Escudería SAUBER

Aún con dificultades, algunas mujeres avanzan dirigiendo y entrenando.

**PARA CAMBIAR
LOS DATOS
SE NECESITAN
ACCIONES**



Ideas para la implementación de estrategias:

- En cuanto a las propias mujeres.
- En cuanto a su entorno.
- En cuanto a las organizaciones.

En cuanto a las propias mujeres.

- Cursos para desarrollar actitudes y habilidades de liderazgo.
- Redes de comunicación entre interesadas.
- Programas y campañas de sensibilización y concienciación de las desigualdades.
- Cursos de formación en gestión y tecnificación deportiva para mujeres interesadas (incentivación).
- Conocimiento y relación con mujeres que ocupen puestos de responsabilidad en el deporte.
- Programas de formación para exdeportistas y profesionales interesadas.
- Reuniones y encuentros para dar analizar y conocer las posibilidades profesionales en el deporte.

En cuanto al entorno familiar y social.

- Concienciar a las mujeres sobre la posibilidad de otra distribución de roles en la familia.
- Eliminar los sentimientos de culpabilidad autoimpuestos.
- Conocer y hacer uso de políticas generales y estrategias para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Eliminar los estereotipos de género que actúan negativamente en el desarrollo personal y profesional de las mujeres.
- Sensibilizar a las mujeres y a los hombres sobre el modelo androcéntrico que preside las relaciones personales y sociales.
- Crear apoyos sociales y ayudas económicas para las mujeres con cargas familiares.

La sociedad del siglo XXI



El logro de la democracia supone una auténtica asociación entre hombres y mujeres para la buena marcha de los asuntos públicos, de modo que tanto los hombres como las mujeres actúen en igualdad y complementariedad, obteniendo un enriquecimiento mutuo **a partir de sus diferencias.**

Declaración universal sobre la democracia, 1997, Principio nº 4

En cuanto a las organizaciones deportivas.

- Conocer las desigualdades existentes en el ámbito deportivo y sus efectos.
- Introducir cambios estructurales en las organizaciones deportivas.
- Aprender a gestionar desde la perspectiva de la equidad entre sexos y de la igualdad de oportunidades.
- Aplicar la discriminación positiva, si es necesario, para la inclusión de mujeres en puestos de responsabilidad: cuotas, ayudas económicas y sociales, premios...
- Incluir un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación: imágenes, publicaciones, fotos, sitios web...
- Potenciar a las exdeportistas para que ocupen puestos de liderazgo en el deporte.
- Hacer un uso equitativo de los presupuestos: partidas económicas específicas para las mujeres.
- Propiciar el conocimiento y difusión de los valores positivos de las mujeres para la gestión y dirección deportiva: conocer los puntos fuertes del liderazgo femenino y considerarlos para el acceso a puestos de responsabilidad.

- **Peculiaridad de las estructuras deportivas**
 - Estructuras informales y funcionamiento por voluntariado
 - Acceso a puestos de decisión por cooptación.
 - Escaso apoyo jurídico y administrativo.
 - “Lobbies” masculinos

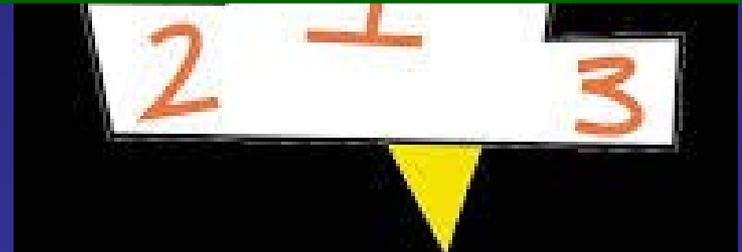


CAMBIOS JURÍDICOS

CAMBIOS SOCIALES



¿Hacia dónde deben dirigirse las acciones?



IGUALDAD

Hombres y mujeres son iguales ante la ley.

EQUIDAD DE GÉNERO

Respetar las diferencias
"Igualdad de oportunidades"

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

LEY DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2007)

Artículo 29.-Deportes:

“1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del Principio de Igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución”

“2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, **incluidos los de responsabilidad y decisión**”.

Artículo 73, sobre acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de Igualdad, determina que:

“...las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de Igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social”

<http://www.munideporte.com/imagenes/noticias/ficheros/03544593.pdf> 2

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

ALGUNAS ACCIONES RECIENTES

Ámbito internacional

- GUÍA PARA LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES COMUNITARIAS, publicada en 2014 por un grupo de trabajo de comunidades de todo el mundo.
- PROPUESTA DE ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEPORTE 2014-2020, publicado por la Comisión Australiana de Deporte.
- MANUAL DE DISCOVER FOOTBALL, publicado en 2013, analiza como puede mejorar la incorporación de niñas y jóvenes en el deporte a través de experiencias de deportistas.
- MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL ACCESO DE LAS NIÑAS Y LAS MUJERES A LAS PRÁCTICAS DEPORTIVAS, publicado en 2011, analiza la situación actual y hace una serie de recomendaciones.
- GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA HACER MUJERES Y NIÑAS MÁS ACTIVAS, publicado en 2005 por Sportscotland en colaboración con el Reino Unido.
- CONFERENCIA DE LA UE SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEPORTE, diciembre de 2013.
- REUNIÓN DE MINISTROS DEL DEPORTE, celebrada en mayo de 2014, destacan el papel de los estereotipos de género en el deporte y la ausencia de mujeres en los órganos de decisión.
- VI CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER Y EL DEPORTE DEL GTI, celebrada en junio de 2014, bajo el lema "Liderar el cambio- Ser el cambio".

PROPUESTA GRUPO DE EXPERTOS SOBRE NUEVAS ACCIONES ESTRATÉGICAS 2014-2020

Proponen medidas relacionadas con la gestión, la formación, la prevención de la violencia y los medios de comunicación.

Incluyen acciones como:

- Cambiar las políticas de contratación para los nuevos puestos, tanto en las juntas directivas como en el personal de entrenamiento.
- Establecimiento de programas de aprendizaje en las juntas directivas , equipos de gestión y selección de jóvenes directivas y de personal de entrenamiento.
- Implementación de módulos en cursos de formación para personal técnico y administradores deportivos.
- Creación de programas de prevención contra la violencia de género en el deporte.
- Elaboración de directrices para las organizaciones deportivas sobre cómo deben actuar con los medios de comunicación y mejorar la cobertura de la participación de las mujeres en los eventos deportivos.

ACCIONES A NIVEL NACIONAL (ESPAÑA)

DESDE LOS PROGRAMAS MUJER Y DEPORTE DEL C.S.D.:

- Coordinación institucional (Consejo Superior de Deportes-Instituto de la Mujer-Comité Olímpico Español)
- Colaboración y asesoramiento científico de la universidad.
- Guías DE "BUENAS PRÁCTICAS" para el tratamiento de la equidad de género en el deporte (lenguaje, medios de comunicación, administraciones públicas, escuela...)
- Manifiesto público de intenciones con invitación de adhesiones.
- Hojas de ruta y política de incentivación económica para las federaciones y administraciones deportivas.
- Programas de formación para equipos profesionales y técnicos.
- Publicaciones técnico-profesionales.
- Actos públicos de divulgación de la equidad de género.
- Congresos, Mesas Redondas y debates de expertos.
- Redes de intercambio y comunicación.
- Dotación presupuestaria específica con ayudas directas a las deportistas.

Resolución de 31 de marzo de 2015, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, por la que se convocan ayudas a las Federaciones Deportivas Españolas en 2015, para gastos de sedes en España y/o Presidentes españoles de Federaciones Internacionales y Europeas; para asistencia de miembros españoles de Comités Ejecutivos de Federaciones Internacionales y Europeas a las reuniones de dichos Comités; y para candidatura o reelección.

Punto Segundo. Requisitos de los beneficiarios.

2.2 Contar como mínimo con uno de los siguientes requisitos: tres mujeres dentro de la Junta Directiva o un 33 % de representación femenina en la misma –si una frente al acoso y abuso sexual aprobado en Junta Directiva u órgano asimilado y dar cumplimiento al mismo. Dicho Protocolo deberá estar visible en su página web así como remitido a sus Federaciones Autonómicas para su difusión.

2.4 Disponer de una Comisión Mujer y Deporte y/o designación de un responsable de las actuaciones relativas a Mujer y Deporte de la Federación.

2.5 Desarrollo de un espacio específico de Mujer y Deporte en la web federativa Federación carece de dicho órgano de representación, este mismo requisito deberá cumplirse en la Comisión Delegada u órgano similar–.

2.3 Disponer de un Protocolo para la prevención, detección y actuación.

2.6 Adhesión al Manifiesto por la Igualdad y la Participación de la Mujer en el Deporte del CSD.

2.7 Adhesión a la Declaración de Brighton para promover la participación de las mujeres en todos los ámbitos del deporte.

ESTUDIO SOBRE FACTORES QUE CONDICIONAN EL ACCESO DE LAS MUJERES A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN EL DEPORTE (en desarrollo).

Objetivos:

- Detección y descripción de las dificultades que tienen las mujeres.
- Identificación, análisis y descripción de los puestos de gestión y dirección técnica y de sus perfiles profesionales.
- Análisis de las expectativas que tienen los dirigentes deportivos sobre la incorporación de mujeres.
- Análisis de las fortalezas y debilidades más relevantes que tienen las mujeres.
- Análisis de los condicionantes socio-familiares que tienen las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad directiva y técnica.
- Propuesta de políticas y estrategias encaminadas a facilitar el acceso de más mujeres en la gestión y dirección técnica del deporte.

CONCLUSIONES

- Se observa que existe un **paralelismo** entre la situación del **sector deportivo** y los **demás ámbitos profesionales**, al menos en nuestro país.
- Se confirma la **escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad** del ámbito deportivo, tanto a nivel nacional como internacional.
- Se observa que las instituciones y organismos que rigen el deporte, en general, siguen el **modelo androcéntrico y patriarcal**.
- El establecimiento de **leyes y normas** orientadas a la igualdad entre mujeres y hombres **no** se ha visto acompañado de un **aumento significativo de mujeres en los puestos de responsabilidad en el deporte**. Los motivos parecen relacionarse con la **peculiaridad de las estructuras** administrativas del deporte y con el carácter de **voluntariado** que tienen dichos puestos.
- En general, se pone de manifiesto el **esfuerzo que supone para las mujeres** ocupar puestos de responsabilidad debido a que estos se rigen por los modelos masculinos.

- El acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad se ve limitado porque ellas no entran en los presupuestos que tienen los hombres sobre la gestión deportiva y utilizan como **indicadores de calidad los valores masculinos**.
- Las mujeres con puestos de responsabilidad, a través de su propia experiencia, ponen de relieve las **actitudes machistas** que todavía persisten en las relaciones interpersonales. Estas se manifiestan a través de la **invisibilidad de las mujeres y de los estereotipos de género asociados a la forma de ejercer el poder**.
- Las mujeres consideran que las **características** que las sitúan en mejores condiciones para ejercer el liderazgo son: **la capacitación profesional, la disponibilidad de su vida personal, la motivación y el apoyo del grupo**.
- Los altos niveles de desigualdad que todavía persisten justifican la **creación de Oficinas y Comisiones en los centros de trabajo y en las administraciones** para el tratamiento y la defensa de los derechos de las mujeres y la implementación de actuaciones concretas.
- Se requieren **investigaciones de carácter cualitativo** para conocer los factores que están condicionando la participación de las mujeres en la gestión y dirección técnica del deporte.

Desterrar los estereotipos de género y proporcionar apoyos sociales y deportivos a las mujeres son las mejores armas para acabar con el "techo de cristal" y lograr una verdadera "igualdad de oportunidades" en el deporte. Ese debe seguir siendo nuestro objetivo...

Muchas gracias...
elida.alfaro@upm.es

