Instituto Nacional de Deportes
Ministerio del Deporte
Gobierno de Chile

ORIENTACIONES PARA MINIMIZAR LAS BRECHAS, BARRERAS E INEQUIDADES DE GÉNERO DETECTADAS EN LA DIRIGENCIA DE ORGANIZACIONES DEPORTIVAS.

Contenido

Introducción 3

Contexto y Diagnostico Actual 4

Conceptos que más se repitieron en el resultado de la encuesta 6

Orientaciones para disminuir brechas, barreras e inequidades detectadas en el Diagnóstico de Dirigencias Deportivas 8

Conclusiones 10

Introducción

El documento presentado a continuación tiene por objetivo entregar una serie de orientaciones para minimizar las brechas, barreras e inequidades de género que dificultan el acceso de mujeres a los cargos de toma de decisiones en la Dirigencia Deportiva Nacional.

Estas brechas, barreras e inequidades de género fueron detectadas en el diagnóstico realizado por el Instituto Nacional de Deportes (IND), que incluyó una revisión documental y un trabajo de campo consistente en la aplicación de una encuesta remitida a las directivas de las federaciones afiliadas al Comité Olímpico de Chile (COCH) mediante el Oficio Ordinario NC-02874/2023, del 21 de septiembre de 2023, en consideración a que éstas son las entidades que rigen en el país el desarrollo de las distintas disciplinas deportivas y tienen un alto nivel de repercusión en todas las organizaciones del sector. La baja participación de las mujeres en este ámbito, dificulta la mirada de una parte de la sociedad, (la mitad) especialmente en puestos de representación en los que se cuenta con opciones de establecer cambios.

Por lo tanto, a través de las siguientes orientaciones, el IND busca entregar un soporte y acompañamiento a las Organizaciones Deportivas en el tránsito a una sociedad más inclusiva y de derechos, que se vea reflejada en un mayor acceso de las mujeres a los cargos de toma de decisiones en la Dirigencia Deportiva Nacional.

Contexto y Diagnostico Actual

Los datos presentados en el Diagnostico de Organizaciones Deportivas, enfocado en las Federaciones Deportivas afiliadas al COCH, demuestran que existe una brecha significativa en la participación de mujeres. El desbalance evidenciado es una señal de la necesidad de incentivar e intencionar la representación de mujeres en los roles de toma de decisiones.

Según los datos revisados, la participación de las mujeres se representa de la siguiente forma:

Tabla N° 1

Categorías/ Sexo	Composición de los directorios de las federaciones deportivas afiliadas al COCH					
	Presidencia	Vicepresidencia	Secretaría	Tesorería	Directorio	Total
Hombres	38	37	29	35	86	225
Mujeres	8	6	16	10	24	64
Totales	46	43	45	45	110	289

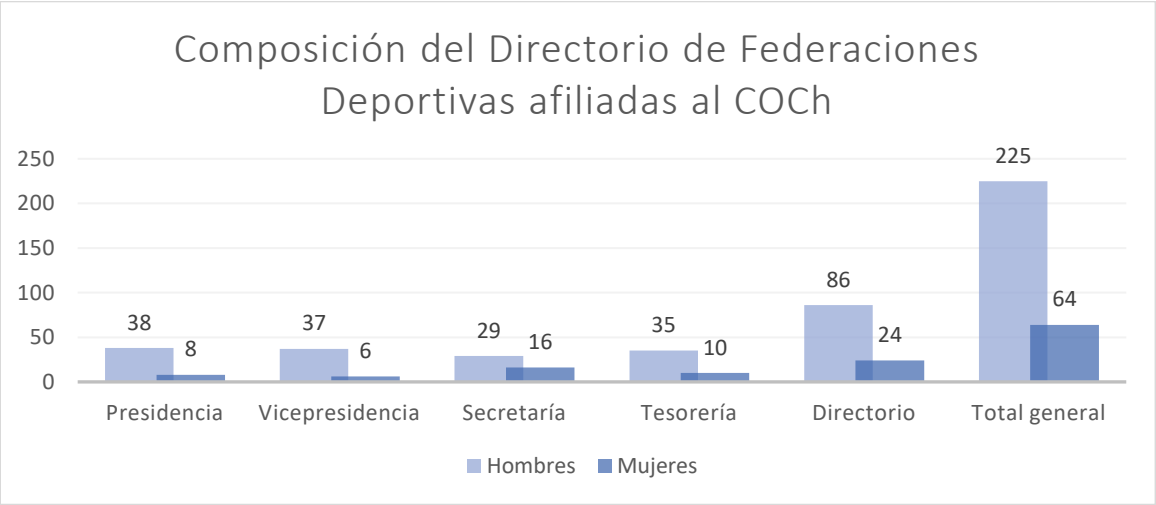
Fuente: Informe Diagnóstico Organizaciones Deportivas (IND, 2023).

Los resultados obtenidos de la caracterización de la composición de directorios son claros y categóricos existe una gran diferencia en la participación de mujeres y hombres en cargos directivos y de poder.

Como es posible apreciar en la tabla N° 1, la categoría "Presidencia" indica que solo el 17,39% de quienes detentan este cargo son mujeres, marcando una muy alta distancia de lo que ocurre en este mismo cargo con los hombres, quienes tienen una representación del 82,61%. Esta tendencia se repite en todos los cargos de representación individual, vicepresidencia -mujeres 13,95%, hombres 86,05%, secretaría 35,56% a 64,44%, tesorería 22,22% a 77,78% y directorio 21,82% a 78,18%, respectivamente.

De estos datos es posible desprender también que la disparidad de cargos, se da en mayor medida en aquellos de mayor decisión (Presidencia- Vicepresidencia) y que los que conllevan labores más bien administrativas (Secretaría y Tesorería) la diferencia es menor. Esto puede ser un reflejo de que las mujeres social y culturalmente están más enfocadas en las labores de cuidado y de apoyo.

El análisis global es concluyente, demostrando que solo un 22,15% de los cargos están compuestos por mujeres (64) y que un 77,85% están compuestos por hombres (225). Esta disparidad es un reflejo de lo que ocurren en otras organizaciones y en algunos sectores de la sociedad, en donde las brechas entre hombres y mujeres se toman el campo laboral estigmatizando ciertos rubros y profesiones. Esto se incrementa en aquellos cargos en los cuales se toman decisiones.



Fuente: Informe Diagnóstico Organizaciones Deportivas (IND, 2023).

El análisis de los datos recopilados a través de la desagregación de información disponible en los registros institucionales y el análisis de los resultados de la encuesta realizada a las directivas de las Federaciones Deportivas afiliadas al COCH deja como conclusión que existe en términos cuantitativos una baja participación de las mujeres en los cargos estratégicos de las organizaciones. Es interesante revisar que en los resultados de la aplicación de la encuesta se evidencia una gran diversidad de opiniones y enfoques cuando se trata de indagar en las causas y las formas de abordar esta situación. A pesar de los distintos avances culturales y sociales en equidad de género, estos se han aplicado de forma más lenta en las organizaciones deportivas o muchos no se han aplicado. Si es posible concluir en la gran mayoría de las opiniones vertidas en la encuesta, en que existe una necesidad de abordar este tema y establecer lineamientos claros que

permitan fortalecer el rol de las mujeres en las organizaciones, ya no solo en actividades de índole administrativa, sino aquellas vinculadas a la toma de decisiones.

Conceptos que más se repitieron en el resultado de la encuesta

Baja representación actual: Hay un reconocimiento generalizado en que la baja participación de mujeres es perjudicial para sus organizaciones.

Barreras claras: Existen prejuicios, falta de oportunidades y resistencias culturales.

Disparidad de opiniones: Algunas de las respuestas se enfocan en la necesidad de establecer cuotas, pero otras organizaciones recalcan la necesidad de fortalecer las capacidades individuales por sobre el género.

Necesidad de participación equilibrada: La mayoría de las personas encuestadas reconocen la importancia de establecer una participación equilibrada en los espacios de toma de decisiones, porque así se pueden tomar medidas más representativas.

Planificación de acciones futuras: Se recalca la intención de planificar futuras acciones en la línea de fortalecer liderazgos de mujeres.

En los resultados de la aplicación de la encuesta queda en evidencia una preocupación por la baja participación de las mujeres, por ende, es primordial establecer orientaciones para promover la participación equitativa en las directivas deportivas con el fin de construir un entorno inclusivo y representativo en el ámbito deportivo.

Enfoques:

El Estado desempeña una función esencial y fundamental en la promoción de los derechos, especialmente de aquellos en los cuales parte de la población no ha podido alcanzar su pleno desarrollo. El compromiso que se ha adquirido en relación a los derechos humanos, a la igualdad y a equidad de género se ha visto traducido en distintas iniciativas tanto legislativas como estratégicas de distinto tipo, con la intención de abordar de manera efectiva las demandas que existen sobre la igualdad de género.

El 4to Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres, desarrollado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género establece que el Estado a través de sus políticas debe adoptar objetivos estratégicos con la intención de fortalecer el acceso a derechos plenos.

- Reconocer, respetar y garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres en su diversidad.
- Fortalecer y dar sostenibilidad política, técnica y operativa a la institucionalidad de género.
- Incorporar la igualdad de género de manera transversal.
- Propicia una plena participación de la diversidad de las mujeres
- Contemplar a grupos específicos, desde enfoques: territorial, intercultural e interseccional.

La Política Nacional de Actividad Física y Deporte 2016- 2025, tiene como fin el promover el desarrollo integral, individual y comunitario de la población, a través de la práctica sistemática de la actividad física y el deporte en sus diversas manifestaciones, durante todo el curso de la vida, desde un enfoque de derecho, que resguarde la equidad de género, la interculturalidad la inclusión social en su sentido más amplio.

El Protocolo general para la prevención y sanción de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva del Ministerio del Deporte, tiene como principios rectores la igualdad y equidad de género, enfocado en la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y hombres, niños, niñas y adolescentes, sin discriminación, considerando a su vez, la situación particular de cada uno de ellos, esto es aplicable quienes participan del ámbito deportivo, personas que trabajan, dirigencias, entrenadores y entrenadoras y deportistas.

Orientaciones para disminuir brechas, barreras e inequidades detectadas en el Diagnóstico de Dirigencias Deportivas

Con la intención de aportar en la disminución de estás brechas, las organizaciones pueden aplicar las siguientes orientaciones:

1. **Realizar un diagnóstico organizacional específico respecto de la conformación del directorio de su Organización Deportiva.**

   a. Ejemplos:

- ¿Cuál es el porcentaje de personas de cada género en cargos directivos?
- ¿Qué cargos ocupan las mujeres?
- ¿Existen estereotipos asociados a cargos, que estén vinculados a su género?

Estas primeras preguntas sirven para realizar una evaluación inicial respecto al estado en que se encuentra la organización y desde allí tomar acciones concretas que permitan fomentar la inclusión de más mujeres en los espacios de toma de decisión. Para esto se pueden hacer encuestas, focus group, y entrevistas personalizadas que busquen realizar un diagnóstico con enfoque de género más detallado de la organización, que incluya la detección de las causas que provocan las brechas existentes.

Para esto, es importante que toda la organización sea partícipe y se involucre (proceso participativo e inclusivo), y que se generen espacios de educación, sensibilización y concientización, conocer la opinión de todas las personas que participan.

2. **Realizar difusión con enfoque de género al interior de la Organización**

Una forma eficaz de trabajar en esto es a través de la difusión, realizando afiches, videos, charlas y conversatorios sobre género, brechas de participación y representación de mujeres, así como capacitar a personas clave de la organización en inclusión y diversidad, particularmente en temáticas como enfoque de género, enfoque de derecho, violencia de género, derechos humanos, promoción de la diversidad, etc.

3. Talleres o mentorías de Liderazgo

Implementar acciones de fortalecimiento del liderazgo de mujeres, capacitaciones, mentorías, talleres y todo tipo de acciones que vayan en la línea de incentivar el acceso a mujeres. El objetivo de estas acciones es otorgar herramientas teóricas y prácticas que fortalezcan la concientización y compresión de la igualdad de género.

4. Implementar cuotas de género en los cargos Directivos.

Otras medidas que pueden implementarse es el uso cuotas de género, es decir, promover que un porcentaje de mujeres sea parte de los roles de dirección, y que a la vez estos no estén relegados sólo a cargos administrativos (como secretaría y tesorería), sino también en cargos de toma de decisión (presidencia, vicepresidencia y dirección). Esta es una medida transitoria para la equidad, que busca fomentar un acceso más justo a espacios de representación, y acercarnos a una sociedad paritaria.

Conclusiones

Finalmente, es necesario mencionar que el trabajo por disminuir las brechas de género es un esfuerzo constante, que requiere de un compromiso continuo por identificar las injusticias y promover un trato igualitario de forma permanente. Es importante contar con medidas específicas para promover la igualdad y que éstas se sostengan en el tiempo, se difundan a todas las personas que pertenecen a cada una de las organizaciones deportivas e impliquen el compromiso de toda la comunidad deportiva. Todo lo anterior con el fin de lograr un futuro mejor para niñas, mujeres y personas de género diverso.

Del mismo modo, es muy importante el desarrollo de mecanismos de seguimiento a las medidas, para identificar oportunidades de mejora, ya que la transversalización de la perspectiva de género es un proceso continuo. Realizar diagnósticos periódicamente y generar nuevas acciones permite institucionalizar la igualdad, por lo que el fomento a las mesas de participación y de género es esencial para lograr este objetivo.

El camino a la igualdad es complejo, pero parte de acciones simples y sus beneficios tienen un impacto real en las personas, ya que el hecho que la ocupación de cargos estratégicos de toma de decisión sea diversa, fomenta que las personas vean en las organizaciones deportivas un espacio de reconocimiento. De este modo, cada día más niñas, mujeres y adultas mayores podrán ver en el deporte un lugar seguro, de desarrollo personal y social.

Instituto Nacional de Deportes, diciembre de 2023

Marlenne Barrios Merino
Encargada de la Unidad de Prevención de Conductas Vulneratorias e Igualdad de Género