

Deporte y género

¡CÚÉLGATE LA MEDALLA DEL GÉNERO!



GUÍA SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO PARA ENTIDADES DEPORTIVAS



Ajuntament de
Barcelona

Presentación

El Gabinete de Equidad de Género del Instituto Barcelona Deportes ofrece un recurso amigable, ágil y visual sobre cómo introducir la perspectiva de género en las actividades y las entidades deportivas.

La sociedad tiene todavía muchos retos con respecto a la igualdad y la equidad de género, y el deporte no es una excepción. Para mejorar el paradigma actual, el conjunto de profesionales, responsables, dirigentes y personal técnico del deporte debemos sensibilizarnos para incorporar la perspectiva de género en el día a día de nuestro trabajo y contribuir a romper los roles tradicionales que se reproducen. Porque trabajar con visión de género nos permite aproximarnos más a la realidad y, en consecuencia, a las necesidades de todas las personas. De esta manera, mejoramos y transformamos nuestro sistema y contribuimos a desarrollar una sociedad más igualitaria.

Esta guía propone acciones en clave de género en diferentes niveles y para varios perfiles de entidades deportivas. Existen muchas fórmulas para lograr estos objetivos: desde la comunicación interna y externa hasta la creación de protocolos para prevenir, detectar y actuar ante las violencias sexuales, o bien poner en marcha un plan de igualdad. Todas estas acciones son contribuciones relevantes para construir una ciudad deportiva más justa y equitativa. ¡Confiamos en que esta guía nos orientará para conseguirlo!



Esta guía ha sido elaborada por el **Instituto Barcelona Deportes** en colaboración con el Grupo de Equidad de Género del Consejo Municipal de Deportes y con el apoyo de la Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo.

DAVID ESCUDÉ
CONCEJAL DE DEPORTES

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA

Medallas de género en deportes

Vivir y trabajar el deporte con visión de género nos ayuda a aproximarnos más a la realidad y ser más eficientes en nuestros proyectos y actividades diarias, a la vez que garantiza el respeto y la inclusión.

Podemos abordar el género en el deporte en diferentes niveles con el plan de igualdad como la mejor práctica.



→ Interésate por el tema, fórmate y aplica algunas ACCIONES DE GÉNERO



→ Plantéate y lleva a cabo algunas MEDIDAS DE IGUALDAD y obtendrás la medalla de PLATA



→ Elabora un PLAN de IGUALDAD, es la buena práctica de ORO

Índice

EL GÉNERO	9
¿Qué es el género?	9
¿Cómo se perpetúa el género?	10
BRONCE: ACTUAR EN CLAVE DE GÉNERO	13
¿Por qué una entidad deportiva debería dar un paso adelante en género?	13
¿Cómo se ha perpetuado el género en el mundo del deporte?	14
¿Con qué acciones podríamos contribuir a reducir las desigualdades de género en las actividades deportivas?	15
¿Qué cambios podríamos hacer en el lenguaje?	16
¿Qué cambios podríamos hacer en la imagen?	17
PLATA: MEDIDAS DE IGUALDAD	19
¿Qué son las medidas de igualdad?	19
Ejemplos de medidas de igualdad	21
ORO: PLAN DE IGUALDAD	23
¿Qué es un plan de igualdad?	23
¿Por qué un plan de igualdad?	23
Fases del plan de igualdad	24



¿Qué es el género?

Género: conjunto de características culturales, sociales, políticas y jurídicas que cada sociedad asigna a las personas en función de su sexo.

El género no solo hace referencia a desigualdades en torno al sexo, sino también en torno a la identidad de género, la expresión de género y la orientación afectivo-sexual.

Diversidad sexual y de género

	Sexo	Identidad de género	Expresión de género	Orientación afectivo-sexual
<i>LA NORMA DICE QUE...</i>	Macho	→ Hombre	→ Masculino	→ Atracción por las mujeres
	Hembra	→ Mujer	→ Femenino	→ Atracción por los hombres
<i>DICIENDO ESO, LA NORMA EXCLUYE Y DISCRIMINA:</i>	Intersexual	Transgénero, transexual, agénero, fluida	Hombre femenino, mujer masculina	Lesbiana, gay, bisexual, pansexual, asexual...

¿Cómo se perpetúa el género?...

...por vía de estereotipos de género: características y cualidades asignadas tanto psicológicas como físicas. Por ejemplo: "las mujeres son (y deben ser) más sumisas que los hombres".

A partir de los estereotipos de género se configuran los...

...roles de género: serie de tareas y funciones asignadas a cada género. Por ejemplo: "las tareas del hogar y de cuidados son (y deben ser) propias de las mujeres".



<i>FRAGILIDAD</i>	<i>FORTALEZA</i>
<i>SUMISIÓN</i>	<i>AGRESIVIDAD</i>
<i>TERNURA</i>	<i>RACIONALIDAD</i>
<i>EMPATÍA</i>	<i>COMPETITIVIDAD</i>
<i>INTUICIÓN</i>	<i>INTELIGENCIA</i>
<i>ACEPTACIÓN</i>	<i>AUTORIDAD</i>
<i>DEBILIDAD FÍSICA</i>	<i>FUERZA FÍSICA</i>
<i>DEPENDENCIA</i>	<i>INDEPENDENCIA</i>
<i>SUPERFICIALIDAD</i>	<i>PROFUNDIDAD</i>
<i>PASIVIDAD</i>	<i>ACTIVIDAD</i>



Actuar en clave de género



¿Por qué una entidad deportiva debería dar un paso adelante para trabajar el género?

- Para aumentar la representación femenina en cargos directivos y técnicos
- Para favorecer la participación de mujeres en la actividad deportiva
- Para romper los estereotipos y la segregación de deportes feminizados y masculinizados
- Para prevenir, detectar y actuar frente a las violencias sexuales y las violencias LGTBI-fóbicas en el mundo del deporte
- Para aumentar la presencia femenina en medios de comunicación y redes sociales
- Para garantizar espacios seguros para las mujeres y las personas LGTBI

¿Cómo se ha perpetuado el género en el mundo del deporte?

ÁRBITROS DE FÚTBOL MUJERES EN ESPAÑA

3,47 %

DEL TOTAL

LAS MUJERES SOLO REPRESENTAN UN

20 %

DEL PERSONAL TÉCNICO Y DIRECTIVO DE UN CLUB EN CATALUÑA*

EN LOS JUEGOS OLÍMPICOS, LOS HOMBRES NO PUEDEN COMPETIR EN GIMNASIA RÍTMICA NI EN NATACIÓN ARTÍSTICA

"JUGADORA DEL OSASUNA FEMENINO B, MENOR DE EDAD, RECIBÍ GRAVÍSIMOS INSULTOS MACHISTAS Y AMENAZAS DURANTE UN PARTIDO DE FÚTBOL"

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS

92,77 %

SOLICITADA POR MUJERES

ESTUDIOS DEPORTIVOS SUPERIORES:*

78 % HOMBRES

22 % MUJERES

LOS FUTBOLISTAS MEJOR PAGADOS GANAN UNAS

200

VECES MÁS QUE LAS FUTBOLISTAS MEJOR PAGADAS

LA PRENSA DEPORTIVA DEDICA ENTRE EL

5 % y el 15 %

DE SUS PUBLICACIONES AL DEPORTE FEMENINO

TOTAL DE LICENCIAS FEDERATIVAS DEL AÑO 2019 EN CATALUÑA:

75 % HOMBRES

25 % MUJERES

* Datos de 2019-2020, Observatorio Catalán del Deporte

¿Con qué acciones podríamos contribuir a reducir las desigualdades de género en las actividades deportivas?

COMUNICACIÓN

Uso del lenguaje inclusivo y no sexista a través de los diferentes canales (redes sociales, presencial, chats, carteles, página web, correo electrónico y teléfono)

Imagen equilibrada eliminando estereotipos

Música no sexista durante las actividades deportivas con fondo musical



ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

Paridad en los perfiles de personal de atención al usuario/usuario, personal de limpieza o mantenimiento

Formularios de inscripción o carnés con la opción de nombre sentido

Datos segregados por sexo e indicadores de género

ACCIONES Y PROYECTOS

Acciones de sensibilización: deporte libre de prejuicios y estereotipos de género

Equilibrio de la planificación horaria de los partidos femeninos y masculinos: evitar favorecer los horarios de los partidos y entrenamientos masculinos

Promover acciones para fomentar el deporte mixto (actividades y equipos mixtos)

ESPACIOS, DISEÑO Y REFORMAS

Espacio de lactancia, vestuarios y duchas familiares, cambiador de pañales en todos los vestuarios

Visibilidad, eliminación de zonas oscuras y rincones ocultos

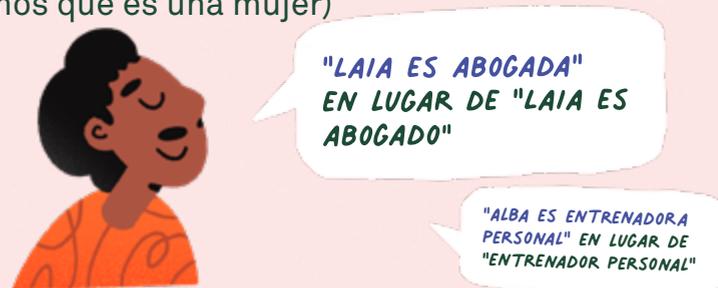


¿Qué cambios podríamos hacer en el lenguaje?

En la comunicación, utilizar genéricos o colectivos y alternativos, recurrir al doble género o a la barra inclinada



Evitar el uso exclusivo de masculino para cargos y profesiones (sobre todo si sabemos que es una mujer)



¿Qué cambios podríamos hacer en la imagen?





Medidas de igualdad

Si la entidad quiere avanzar más en este camino de igualdad y equidad...

¿Qué son las medidas de igualdad?

- Acciones dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres en un determinado contexto.
- Mejoras internas, acciones concretas para mejorar la igualdad de género.

Las entidades deportivas pueden contribuir a eliminar las desigualdades de género existentes en el conjunto de la sociedad introduciendo cambios también en su funcionamiento interno; es decir, aplicando medidas destinadas a erradicar estereotipos, actitudes y obstáculos que dificultan la igualdad entre hombres y mujeres.





EJEMPLOS DE MEDIDAS DE IGUALDAD	
PROTOCOLO CONTRA VIOLENCIAS SEXUALES EN ENTIDADES DEPORTIVAS	Establecer un protocolo con herramientas con el objetivo de prevenir, detectar y actuar ante las violencias sexuales. Organizar formaciones, charlas y debates. Hacer visible el compromiso de la entidad. Designar la figura de referente de protección o delegado/a de protección.
PROMOCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN	Impartir formación, seminarios y debates sobre igualdad de género con el personal y las familias. Difundir materiales para sensibilizar a profesionales y familias sobre roles y estereotipos de género en el mundo del deporte.
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	Usos del tiempo. Corresponsabilidad. Ordenación de los horarios adaptados, tiempo para favorecer la conciliación familiar, personal y laboral.
ACCESO Y PERMANENCIA EN PARTICIPACIÓN	Eliminar barreras internas para la incorporación de personas con menos representación en los puestos de decisión de la entidad. Acceso a la organización y promoción interna equitativa (buscando la representación de hombres y mujeres al 50 %).
PRESUPUESTOS	Garantizar que las partidas del presupuesto incluyan perspectiva de género: material fungible, reformas de instalaciones (por ejemplo, invertir en adaptación de los vestuarios, alumbrado de accesos o maquinaria de <i>fitness</i> adaptada), proyectos, etcétera.
REVISIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN	Revisar, bajo la mirada de la perspectiva de género, la documentación generada (estatutos de la entidad, normativa organizativa, comunicaciones, circulares) e incorporar elementos de equidad de género.

ROMPE LAS DESIGUALDADES

Plan de igualdad



Si la entidad tiene suficiente estructura y capacidad y está desplegando varias medidas de igualdad, se puede plantear un plan de igualdad.

¿Qué es un plan de igualdad?

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas para alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación.

¿Por qué un plan de igualdad?

- Porque a partir del 2022 el Real decreto 901/2020 lo exige para empresas con una plantilla de más de 50 personas (incluyendo puestos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y de puesta a disposición)
- Para obtener más puntuación para las subvenciones
- Para poder contratar con la Administración pública
- Porque es un valor añadido

Plantear un PLAN DE IGUALDAD como un PROCESO, como un elemento de trabajo para avanzar en la igualdad de género dentro de la propia entidad (y no como un documento que hay que producir)

QUÉ IMPLICA:
UN EQUIPO, INVERSIÓN EN TIEMPO (PUEDE SER DE UNAS 80-100 HORAS) Y REVISIÓN PERIÓDICA

DECLARACIÓN DE COMPROMISO

Decisión de empezar a aplicar una política de igualdad de género en la entidad que implique a toda la organización

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE GÉNERO

Realizar sesiones informativas, cursos, seminarios, reuniones o material escrito para informar sobre el compromiso.

La comisión debe estar formada por mujeres y hombres de diferentes áreas para que las aportaciones sean cuanto más diversas y representativas mejor

AUTODIAGNÓSTICO SITUACIÓN ACTUAL Y ANÁLISIS

Diagnosticar barreras, porcentajes de participación, visibilidad de la mujer. ¿Qué lugar ocupan las mujeres en la entidad?

¿Se realizan reuniones con horarios en los que todo el mundo puede asistir?

¿Quién hace jornadas parciales?

¿La imagen y el lenguaje transmiten valores de igualdad?

Elaborar un informe de impacto de género como punto de partida

Análisis sobre si la igualdad de género forma parte de los objetivos

DEFINICIÓN DE MEDIDAS, OBJETIVOS, ACCIONES Y DISEÑO

Las medidas deberían abordar al menos estos aspectos:

Procesos de selección y contratación

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Clasificación profesional

Formación

Promoción profesional

Condiciones de trabajo y retribuciones

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Infrarrepresentación femenina

IMPLEMENTACIÓN

Hay que ejecutar las acciones previstas y asegurar que se cumplen los objetivos generales y específicos fijados

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Evaluación de proceso, resultado e impacto



1

2

3

4

5

6



MÁS RECURSOS ÚTILES:

Manual sobre la incorporación de la perspectiva de género y medidas de igualdad para entidades,
Ayuntamiento de Barcelona

Protocolo para la prevención, detección y acción de los maltratos y de las violencias sexuales en la infancia y la adolescencia,
Ayuntamiento de Barcelona

Guía de comunicación inclusiva,
Ayuntamiento de Barcelona

Recurso pedagógico: Prevención del acoso y el abuso sexual en el deporte,
Ayuntamiento de Barcelona

Guía de uso no sexista del lenguaje,
Ayuntamiento de Barcelona

Glosario de diversidad sexual y de género,
Ayuntamiento de Barcelona

Glosario de mujeres y feminismos,
Ayuntamiento de Barcelona

¿Nos ayudas a poner fin a las desigualdades de género?



¡COMPARTE ESTA GUÍA!