

Documento Diagnóstico Desigualdades Basadas en sexo

Comité Olímpico de Chile (COCH),
Federaciones afiliadas al COCH, ADO Chile,
y Comité Paralímpico de Chile (COPACHI)



Instituto Nacional de Deportes
2020



Contenido

Introducción.....	3
Contexto general.....	4
Un poco de Historia.....	4
La situación de la Mujer en América Latina	7
La Mujer y el Deporte	9
Conferencias internacionales sobre Mujer y Deporte.	9
El rol del Comité Olímpico Internacional	16
Conferencias Mundiales COI	16
Agenda olímpica 2020.....	17
Comisión de Mujeres en el Deporte	18
Mujer y Deporte en Chile: La situación de las Organizaciones Deportivas.....	20
Antecedentes generales:	20
Datos Cuantitativos	22
Recomendaciones	25
Consideraciones Finales	27
Bibliografía.....	28

Introducción

La desigualdad entre hombre y mujeres, constituye una problemática multidimensional, que a pesar del paso de los años, y los avances en la materia, sigue estando presente en nuestra sociedad, donde se legitiman y validan estas diferencias.

Esta situación es producto de un proceso histórico, de relaciones de dominación del hombre sobre la mujer, las que fueron generando diferentes roles de género, donde lo masculino se desenvolvía en una “esfera pública”, con el desarrollo de tareas productivas, las cuales eran social, económica y culturalmente valoradas; en tanto que lo femenino, se asocia a la “esfera privada”, de actividades reproductivas y de cuidado del hogar, las cuales al no ser visibles por la sociedad carecen de valoración, y por tanto tampoco pueden acceder a la toma de decisiones.

Si bien con el paso de los años estas diferencias han ido disminuyendo, y en “el papel” hombres y mujeres somos iguales ante la ley (al menos en Chile), de todas formas existe una carga histórica donde las mujeres se encuentran en una posición desmejorada, lo que se evidencia en los índices de pobreza, el trabajo¹ y la participación política.

En el deporte esta tendencia se reproduce, y si bien se han visto avances en torno a la práctica deportiva, sobre todo de alto nivel, la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones sigue siendo una materia pendiente, por esta razón, el objetivo del presente documento es, **identificar las desigualdades basadas en sexo en las organizaciones deportivas**. Para ello, en primer lugar se presenta un contexto general de la situación de la mujer, desde un recorrido histórico, hasta las conferencias mundiales sobre la mujer; posteriormente, se hablará sobre la situación de la mujer y el deporte, mostrando el contenido de las conferencias internacionales y el rol del Comité Olímpico Internacional (presentación de las conferencias Mundiales organizadas por el COI, la agenda Olímpica 2020, y la Comisión de mujer en el deporte); por último, se presentarán los datos cuantitativos respecto a las organizaciones deportivas analizadas, en virtud de los cuales se pondrán recomendaciones.

¹ Sobre todo en los sueldos percibidos y los puestos a los cuales pueden acceder.

Contexto general

Un poco de Historia

Esta situación, tiene su origen desde las primeras formas de sociedad, las que sustentaban su vida cultural y económica en la caza y la recolección, donde las mujeres eran las encargadas de recolectar y los hombres de traer la carne, lo que se profundizó aún más en la Edad Media, donde los hombres eran los únicos que tenían la posibilidad de conocer y entender la verdad revelada por Dios, centralizando el conocimiento en los religiosos y algunos laicos que tenían el privilegio de estar allí, convirtiendo al conocimiento en un arma poderosa, la que combinada con la Iglesia, dejaron a la mujer relegada a ser esposa y madre (ALO.co, 2016).

Lo anterior, se mantuvo sin mayores cambios hasta finales del siglo XVIII, ya que con la Revolución Industrial, las mujeres empezaron a incorporarse en el mundo laboral, pero sin las mismas condiciones, ya que cobraban menos que los hombres y no tenían los mismos derechos laborales (Fernández, 2018). Esos años fueron los cimientos de los reclamos por los derechos políticos que las consagraron como ciudadanas, y un importante logro, fue la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadanía, redactada por Olympe de Gouges en 1791, convirtiéndose en uno de los primeros documentos históricos que propone la igualdad de derechos o equiparación jurídica y legal, y derecho a votar (Infobae, 2018).

Pero no fue sino hasta 1918, con la Primera Guerra Mundial, cuando este panorama empezó a tomar un camino distinto, pues dicho contexto obligó a las mujeres a salir de sus casas y encargarse de las tareas que antes eran exclusivas para los hombres, y que se acentuó en 1942 en el marco de La Segunda Guerra Mundial (ALO.co, 2016).

Finalizada la segunda guerra mundial, y en virtud del nuevo panorama en que se encontraba la mujer, el año 1946 se crea La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, documentando la realidad que viven las mujeres en todo el mundo, elaborando normas internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Este órgano elaboró las primeras convenciones internacionales sobre los derechos de la mujer, y también fue la responsable de redactar los primeros acuerdos internacionales sobre los derechos de la mujer en el matrimonio, y contribuyó al trabajo de las oficinas de las Naciones Unidas, como el Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la



mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (1951), que consagró el principio de igual salario por trabajo igual (Onu Mujeres, s.f.).

Bajo este contexto, las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). Las conferencias internacionales sobre el tema de las mujeres constituyen los foros más relevantes para plantear sus problemas, analizar la discriminación de que aún son objeto e identificar los obstáculos que les impiden el pleno goce de sus derechos. Además, durante estos foros los Estados Miembros de Naciones Unidas se comprometen a adoptar, en sus respectivos territorios, políticas públicas que contribuyan a mejorar la situación de las mujeres (Secretaría de Relaciones Exteriores; UNIFEM; PNUD, 2004)

Conferencia Mundial de/Año Internacional de la Mujer, México, 1975

En 1972, coincidiendo con el 25º aniversario de su creación, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer recomendó que 1975 fuera declarado Año Internacional de la Mujer, año en que se desarrolló la Primera Conferencia Mundial sobre la mujer (Onu Mujeres, s.f.), donde los gobiernos declararon que “las mujeres y hombres de todos los países deben tener iguales derechos y deberes, y que incumbe a todos los Estados crear las condiciones necesarias para que aquéllas los alcancen y puedan ejercerlos, ya que la utilización insuficiente del potencial de aproximadamente la mitad de la población mundial es un grave obstáculo para el desarrollo económico y social”. Asimismo, de las conclusiones de la conferencia surgió la iniciativa de elaborar una Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, que fue adoptada en 1979 y que tiene carácter vinculante (Secretaría de Relaciones Exteriores; UNIFEM; PNUD, 2004)

Conferencia Mundial de Copenhague, 1980

La Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz - Segunda Conferencia de la Mujer- tuvo lugar en Copenhague, en julio de 1980 (Martínez, 1995), y participaron representantes de 145 Estados Miembros de las Naciones Unidas y 7000 participantes del foro paralelo de organizaciones no gubernamentales, quienes se reunieron para examinar y evaluar los avances realizados en seguimiento del Plan de Acción Mundial de 1975 (Secretaría de Relaciones Exteriores; UNIFEM; PNUD, 2004).

El consenso expresado en los debates era que los gobiernos y la comunidad internacional habían logrado avanzar hacia la consecución de algunas de las metas establecidas en México, particularmente en lo relativo a la modificación de leyes y la creación de políticas orientadas al desarrollo económico y social de las mujeres. Pese a ello, la Conferencia de Copenhague reconoció que había disparidad entre los derechos garantizados y la capacidad de las mujeres para ejercerlos.

Es decir, en muchos países se había logrado la igualdad jurídica, pero no la igualdad en la práctica. Para abordar esta inquietud, la Conferencia estableció tres esferas en las que era indispensable adoptar medidas concretas para alcanzar las metas determinadas por la Conferencia de México. Esas tres esferas eran la igualdad de oportunidades en la educación y en la capacitación, igualdad de oportunidades en el empleo y el establecimiento de servicios adecuados de atención a la salud. El Programa de Acción exhortó a los Estados a que adoptaran medidas que garantizaran el derecho de las mujeres a la nacionalidad, a la propiedad, al control de sus bienes, a la herencia y al derecho a la patria potestad. Las delegadas y los delegados a la Conferencia también exhortaron nuevamente a los Estados para que se pusiera fin a las actitudes estereotipadas hacia las mujeres. El Programa reconoció, por primera vez, que la violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia doméstica, constituye una violación a sus derechos humanos y es un asunto de orden público. Antes de la conferencia, el tema se trataba generalmente como un asunto del ámbito privado donde el Estado no podía intervenir (Secretaría de Relaciones Exteriores; UNIFEM; PNUD, 2004).

Conferencia Mundial de Nairobi, 1985

La Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer se llevó a cabo entre el 15 y el 26 de julio de 1985 en Nairobi, Kenia, y allí se estudiaron 2 temas principales: el primero fue el "Examen y evaluación de los progresos alcanzados y de los obstáculos que han impedido la consecución de las metas y objetivos del Decenio; con enfoque en empleo, salud y educación" a la luz de los lineamientos establecidos en las dos conferencias anteriores, la de México y la de Copenhague. El segundo tema se tituló: "Estrategias de aplicación orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer hasta el año 2000 y medidas concretas para superar los obstáculos que se oponen a la consecución de las metas y objetivos del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz", con el subtema: "Empleo, salud y educación", teniendo en cuenta la Estrategia Internacional del Desarrollo adoptada por la Asamblea General (Martínez, 1995).

En el análisis de las barreras a la igualdad de derechos de la mujer, el documento de estrategias emanado de la Conferencia de Nairobi señala que "uno de los obstáculos fundamentales a la igualdad de la mujer es que la discriminación de hecho y la desigual situación de la mujer respecto de la del hombre, derivan de factores sociales, económicos, políticos y culturales más amplios, que se han justificado sobre la base de diferencias fisiológicas". Se agrega que "la discriminación por motivos de sexo promueve una utilización antieconómica de las aptitudes de la mujer y el desaprovechamiento de valiosos recursos humanos, necesarios para el desarrollo y el fortalecimiento de la paz. En definitiva, es la sociedad la que sale perjudicada cuando, como resultado de la discriminación, no se utilizan plenamente las aptitudes de la mujer" (Martínez, 1995).



Convocatoria a la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing, 1995

En la ciudad de Beijing, entre el 4 y 15 de septiembre de 1995, se desarrolla la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en la que se creó la Declaración y la Plataforma de acción Beijing que es el programa más visionario para el empoderamiento de las mujeres y las niñas en todo el mundo, que fue adoptada por 189 gobiernos que se comprometieron a tomar medidas audaces y estratégicas en 12 esferas de especial preocupación: pobreza, educación y capacitación, salud, violencia, conflictos armados, economía, poder y toma de decisiones, mecanismos institucionales, derechos humanos, medios de comunicación, medio ambiente, y las niñas (Onu Mujeres, s.f.).

Todavía hoy en día continúa siendo la hoja de ruta y el marco de políticas internacional más exhaustivo para la acción, y la actual fuente de orientación e inspiración para lograr la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el mundo (ONU Mujeres, 2014)

La situación de la Mujer en América Latina

En las últimas décadas, América Latina y el Caribe ha experimentado fuertes cambios en cuanto a temas relacionados a la igualdad de género, que tuvo sus orígenes en los movimientos sufragistas, donde Uruguay se convirtió en el primer país de la zona en aprobar el voto femenino, seguido por Cuba, Venezuela y Chile, quien en 1935 aprobó el voto femenino en las elecciones Municipales y en 1952 las presidenciales. Bajo este contexto, la Región se destaca por ser la única que desde hace más de 40 años ha trabajado de manera ininterrumpida, debatiendo y comprometiéndose políticamente para erradicar la discriminación hacia la mujer, las niñas, la desigualdad de género y avanzar hacia la garantía del pleno ejercicio de la autonomía y los derechos humanos de las mujeres y las niñas (CEPAL, 2017), ejercicio que tuvo su hito de inicio con la Primera Conferencia Regional sobre la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina, la que se desarrolló en La Habana en 1977.

La Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, es uno de los órganos subsidiarios de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y el principal foro intergubernamental sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la región, el que es convocado con una frecuencia no superior a 3 años, realizándose a la fecha un total de 14 encuentros, el último en la ciudad de Santiago entre el 27 y 31 de enero de 2020 (CEPAL, 2020). Estos instrumentos regionales tienen un carácter acumulativo, y cada nuevo proceso de negociación y nuevo documento reconoce el valor político y programático de los anteriores, lo que resulta en un cúmulo de textos acordados de una enorme riqueza política y técnica, que conforman en conjunto la Agenda Regional de Género, que se refuerza y retroalimenta con las plataformas y programas de acción de las conferencias de las Naciones Unidas y los compromisos vinculantes asumidos por los Estados con la firma y ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de



Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (CEPAL, 2017).

Al respecto, destaca también Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la que fue aprobada por los Estados miembros en el septuagésimo periodo de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015 , y establece 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a ser alcanzados al 2030, donde destaca el objetivo número 5, referido a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, a la vez que se afirma que cada país dispone de diferentes enfoques, visiones de futuro, modelos e instrumentos para alcanzarlo. De esta manera, existe una sinergia con la Agenda regional de Género, ya que mientras que el ODS 5 se refiere a reconocer y valorar los cuidados, la Agenda Regional de Género avanza en compromisos para superar la división sexual del trabajo y promover el cuidado como un derecho. Además de asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades se propone construir democracias paritarias en la región. No solo se reconocen los derechos reproductivos, sino que se establecen a nivel regional medidas para promover, proteger y garantizar el pleno ejercicio de los derechos sexuales de todas las personas sin discriminación (CEPAL 2017).

Todo lo anterior, se relaciona con la Estrategia de Montevideo, que es vista como una apuesta política para alcanzar la igualdad de género en la Región, y constituye un eje para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible hacia el 2030.

La Mujer y el Deporte

Conferencias internacionales sobre Mujer y Deporte.

Declaración de Brighton (1994).

Entre el 5 y 8 de mayo del año 1994 se desarrolló en Brighton, Reino Unido, la primera conferencia internacional sobre la mujer y el deporte, la que reunió a los responsables de las políticas y decisiones del mundo deportivo. Este encuentro fue organizado por el British Sports Council (Consejo Británico del Deporte) con el apoyo del Comité Olímpico Internacional, y allí se examinó específicamente la cuestión de cómo acelerar el proceso de cambio para rectificar los desequilibrios que enfrentan a las mujeres al participar en el deporte, por lo que se ha convertido en una hoja de ruta para apoyar el desarrollo continuo de un sistema más justo y equitativo de deporte y actividad física (IWG Women & Sport, s.f.).

En este documento se reconoce al deporte como una actividad cultural que fomenta la participación, integración y responsabilidad en la sociedad, y contribuye al desarrollo de la comunidad. No obstante, a pesar de que las mujeres representan más de la mitad de la población mundial, el porcentaje de su participación en el deporte es siempre inferior al de los hombres, y si bien durante los últimos años se ha visto un aumento en la participación femenina² en el deporte y en las oportunidades para las mujeres de participar en competiciones nacionales e internacionales, no han llegado a disfrutar de una mayor representación en puestos de decisión y dirección del deporte, por lo que están significativamente sub-representadas en las funciones de director, entrenador y juez, especialmente a los niveles más altos, declarando que *“Mientras que no haya mujeres que dirijan, decidan o sirvan de modelo dentro del deporte, no habrá igualdad de oportunidades para las mujeres y chicas”*.

El objetivo predominante es el desarrollo de una cultura deportiva que permita y valore la plena participación de las mujeres en todos los aspectos del deporte, y allí se reconocen 10 principios:

Principios Declaración de Brighton		
1	Equidad e igualdad en la sociedad y en el deporte	<p>Referido 3 puntos principales</p> <p>a. Los esfuerzos que deben realizar los estados y gobiernos para que instituciones y organizaciones a cargo del deporte respeten las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra las Mujeres.</p> <p>b. La igualdad de oportunidades en cuanto a la participación en el deporte.</p>

² La declaración fue emitida el año 1994.

		c. Repartición justa y sin discriminación sexual de los recursos, recetificando desequilibrios injustificables entre las ventajas disponibles para las mujeres y para los hombres.
2	Instalaciones	Debido a que la participación femenina en el deporte está influida por el número, la diversidad y la accesibilidad de las instalaciones, estas deben ser planteadas, diseñadas y dirigidas para satisfacer de modo apropiado y equitativo sus necesidades específicas, prestando especial atención a la necesidad de guardería infantil y de seguridad.
3	El deporte escolar y junior	Las niñas y los niños llegan al deporte desde perspectivas muy diferentes, por lo que se debe asegurar que los programas que desarrollan la condición física y los talentos deportivos básicos, incorporen una gama equitativa de oportunidades y experiencias pedagógicas, que representen los valores, las opiniones y las ambiciones de las chicas.
4	Desarrollo de la participación	Este principio se refiere la atención que deben prestar Las personas responsables de la provisión de oportunidades y de programas deportivas , al momento de proveer y promover actividades que respondan a las necesidades y ambiciones de las mujeres.
5	El deporte de alto nivel	<p>a. Aplicación del principio de igualdad de oportunidades por parte de los gobiernos y las organizaciones deportivas, para permitir a las mujeres alcanzar su potencial de actuación deportiva, asegurándoles que todas actividades y todos programas relacionados con el mejoramiento de la actuación tengan en cuenta las necesidades específicas de las atletas.</p> <p>b. Las personas que apoyan a los atletas élite y/o profesionales deberán asegurar que las oportunidades de competir, los premios, los incentivos, el reconocimiento, el patrocinio, la promoción, y otras formas de apoyo estén provistos justa y equitativamente, tanto a las mujeres como a los hombres.</p>
6	La Dirección en el deporte	debido a que las mujeres están sub-representadas en funciones de dirección y de decisión en todas las organizaciones deportivas y en aquellas relacionadas con el deporte, las personas responsables de estos campos deberán desarrollar políticas y programas y crear estructuras que incrementen el número de mujeres en puestos de entrenador, consejero, juez, y gestor a todos niveles del deporte, prestando atención especial al reclutamiento, desarrollo y mantenimiento del personal.
7	Educación, Formación y Desarrollo	Los responsables de la educación, formación y desarrollo de los entrenadores y de todo personal deportivo han de asegurarse que los procedimientos y las experiencias de enseñanza examinen asuntos relacionados con la equidad entre los sexos y las necesidades de las atletas, reflejen equitativamente el papel de las mujeres en el deporte, y tengan en cuenta las experiencias, los valores y las opiniones de las mujeres en cuanto a la dirección.
8	Información e Investigación sobre el Deporte	Las personas responsables de las investigaciones y la provisión de información sobre el deporte han de desarrollar políticas y programas para mejorar el conocimiento y la percepción general de las mujeres y del deporte y garantizar que las normas de investigación se basen sobre datos relativos a ambos sexos.
9	Recursos	Las personas responsables de la asignación de recursos han de garantizar la disponibilidad de medios para apoyar a las deportistas, los programas femeninos, y las medidas especiales para promover la presente Declaración de Principios.
10	Cooperación nacional e internacional	Las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales han de incorporar la promoción de asuntos de equidad entre los sexos y compartir los ejemplos exitosos de políticas y de programas sobre las mujeres y el deporte con otras organizaciones, al nivel tanto nacional como internacional.



Llamado a la acción de Windhoek (1998).

En el marco de la Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte que se celebró en Windhoek, Namibia, del 19 al 22 de mayo de 1998, los 400 delegados de los 74 países que concurrieron, exhortaron a la acción para estimular el desarrollo de iguales oportunidades para muchachas y mujeres, para que éstas participen plenamente en los deportes en su sentido más amplio. En dicha Conferencia se reconoció la necesidad de establecer conexiones con los instrumentos internacionales existentes, especialmente con la Plataforma de Beijing para la Acción, y la Convención de las NU sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer que impactan directa e indirectamente en el progreso de la población femenina.

Además de reafirmar los principios de la Declaración de Brighton, los delegados a la Conferencia exhortaron a la acción en las áreas siguientes:

1. Elaborar planes de acción con objetivos y metas para implementar los principios de la Declaración de Brighton, y vigilar e informar sobre su implementación.
2. Llegar más allá de los límites actuales del sector del deporte para abarcar el movimiento mundial para la igualdad de la mujer, y desarrollar asociaciones más estrechas entre el deporte y las organizaciones femeninas por una parte, y los representantes de sectores tales como el de la educación, la juventud, la salud, los derechos humanos y el empleo por la otra. Desarrollar estrategias que ayuden a otros sectores a realizar sus objetivos a través del deporte al tiempo que progresan los objetivos del deporte.
3. Promover y compartir información acerca de la aportación positiva que representa el involucramiento de la población femenina en el deporte, en cuestiones inter alia, de orden social, de salud y económicas.
4. Desarrollar la capacidad de las mujeres como líderes y responsables de la toma de decisiones y asegurar que las mujeres juegan papeles significativos y visibles en el deporte a todos los niveles. Crear mecanismos que aseguren que las mujeres jóvenes tienen voz en la elaboración de las políticas y en los programas que las afectan.
5. Evitar la “crisis mundial en la educación física” estableciendo y fortaleciendo la calidad de los programas de educación física como medio clave para inculcar positivamente en las mujeres jóvenes las pericias y otros beneficios que ellas pueden adquirir a través del deporte. Asimismo, crear políticas y mecanismos que aseguren la progresión de la escuela a la actividad basada en la comunidad.



6. Estimular a los medios de información para que reflejen positivamente e informen significativamente en amplitud, profundidad, y calidad, y sobre los beneficios de la participación de la población femenina en el deporte.
7. Asegurar un entorno seguro y de apoyo para las muchachas y mujeres que participan en el deporte a todos los niveles, tomando medidas para eliminar todas las formas de acoso y abuso, violencia y explotación, y prueba del género.
8. Asegurar que las políticas y programas crean oportunidades para toda la población femenina con pleno reconocimiento de las diferencias y diversidad entre ellas – incluyendo factores tales como raza, habilidad, edad, religión, orientación sexual, grupo étnico, lenguaje, cultura o su condición de persona autóctona.
9. Reconocer la importancia de los gobiernos en el desarrollo del deporte e instarlos a que elaboren la legislación apropiada, política pública y subvención, controlados mediante el análisis del impacto del género para asegurar la igualdad de ambos géneros en todos los aspectos del deporte.
10. Asegurar que los programas de Asistencia Oficial al Desarrollo proporcionan iguales oportunidades para el desarrollo de la población femenina, y que reconocen el potencial del deporte para realizar estos objetivos de desarrollo.
11. Estimular a un mayor número de mujeres a que se hagan investigadoras en deportes, y a que se lleve a cabo más investigación en cuestiones críticas relacionadas con la mujer en el deporte.

Conjunto de Instrumentos de Montreal (2002).

Documento realizado para la Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte el año 2002, que constituye un manual de referencia que contiene 20 instrumentos cuyo objetivo es ayudar a los delegados en los retos que se les presenten para producir el cambio en su comunidad, organización, región o nación, donde se reconoce que para las jóvenes y mujeres, es necesario realizar esfuerzos especiales si se busca eliminar la disparidad entre el hombre y la mujer. Los instrumentos van dirigidos a diferentes áreas de cambio: a) Instrumentos para propugnar el cambio, b) Instrumentos para realizar cambios en organizaciones, sistemas y estructuras, c) Instrumentos para el desarrollo individual y d) Instrumentos para la toma de acción.

Conjunto de Instrumentos de Montreal

Sección	Objetivo	Instrumento
Sección A: Instrumentos para propugnar el cambio	promover la toma de conciencia, conocimientos, colaboradores y respaldo para producir el cambio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Argumentos a favor de la equidad entre hombres y mujeres. 2. Comprensión de la equidad entre hombres y mujeres. 3. Creación de una estrategia de propugnación 4. Establecimiento de coaliciones y relaciones de colaboración. 4. Comentarios no sexistas sobre el deporte en los medios de difusión. 5. Declaraciones y resoluciones. 6. Aprobación de la Declaración de Brighton Sección.
B: Instrumentos para realizar cambios en organizaciones, sistemas y estructuras	centrarse en el cambio en el seno de las organizaciones y sistemas deportivos	<ol style="list-style-type: none"> 7. La Federación de Juegos de la Commonwealth: estudio de caso sobre cambios en la organización. 8. Creación de una política nacional sobre la equidad entre hombres y mujeres. 9. Marco y planes estratégicos. 10. Una organización deportiva que favorece la equidad entre hombres y mujeres. 11. Atribuciones para un comité sobre la mujer y el deporte. 12. Directrices para los organizadores de conferencias. 13. Modelo de política en materia de acoso. 14. Diseño de un programa para niñas y mujeres jóvenes. 15. Financiamiento de nuevos programas Sección.
C: Instrumentos para el desarrollo individual	centrarse en brindar apoyo a determinadas jóvenes y mujeres en el deporte	<ol style="list-style-type: none"> 16. Argumentos a favor de la tutoría. 17. Seleccionar y conservar como parte del personal a mujeres que ejerzan funciones de entrenadoras y árbitros Sección.
D: Instrumentos para la toma de acción	proporcionar un instrumento para reunir ideas y preparar un plan de acción con colegas durante el último taller de la conferencia y luego comprender cómo medir la implementación satisfactoria de dicho plan de acción.	<ol style="list-style-type: none"> 18. Plan de acción para "producir un cambio". 19. Medición del éxito obtenido.

El compromiso de Kumamoto para la colaboración (2006)

La 4ª Conferencia Mundial se desarrolló en la ciudad de Kumamoto, Japón, entre el 11 y 14 de mayo de 2006, y tuvo la participación de 700 personas, delegadas de 100 países y regiones, quienes se reunieron bajo el lema “Participando en el cambio”.

Allí, se reconoció que un cambio cultural requiere la participación de todas las personas, mujeres y hombres, por lo que la declaración final de la Conferencia señala que *“Para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres a través del deporte, nos comprometemos a construir una red de estrecha colaboración con los agentes y personas relevantes en el mundo del deporte”* (Bilbao, 2007).

Tal como señala Bilbao (2007), el informe consta de 4 capítulos, el primero, realtivo a los logros obtenidos y avances alcanzados en el periodo interconferencias; el segundo aporta una visión general de las acciones más relevantes y los progresos realizados; el tercero, presenta los informes de progreso de todo el mundo 2002-2006³; y el capítulo IV, aporta las conclusiones y los factores críticos para el éxito que se derivan de los informes incluidos en los capítulos II y III, destacando que existe un reconocimiento progresivo, aunque no universal, que el deporte:

- Enriquece la sociedad y las relaciones entre naciones cuando se practica de una forma justa y equitativa.
- Ofrece a las personas la oportunidad de desarrollar el conocimiento propio, la expresión individual y la sensación de plenitud en la vivencia de la realización personal y la adquisición de habilidades. Asimismo, capacita a las personas para gozar de la interacción social, la salud y el bienestar.
- Promueve la implicación, la integración y el compromiso de responsabilidad en la sociedad y contribuye al desarrollo de la comunidad.
- Es un concepto integrado en la cultura de cada nación. No obstante, si bien las mujeres constituyen más de la mitad de la población del planeta, y a pesar de que el porcentaje de participación en el mundo del deporte varía entre países, este porcentaje siempre es inferior al de los hombres.

Por último, de las dos ponencias marco, de Lidia La Rivière y Carolyn Hannan, se destaca la necesidad de cambiar los estereotipos y el orden jerárquico. Respecto al primer punto, se señala que hay que romper con nuestros propios estereotipos, pero no sólo en cuanto a las ideas enraizadas en nuestra mente, sino especialmente en cuanto a las acciones, y realizar este camino con los chicos y los hombres. Ahora bien, sobre necesidad de cambiar el orden jerárquico, la recomendación que se extrae, es que las organizaciones deportivas nacionales e internacionales

³ Organizados en tres secciones: 1) acciones informadas desde organizaciones internacionales, nacionales y regionales, 2) informes por regiones, y 3) las acciones de las federaciones internacionales.



deben trabajar hacia la paridad en cuanto a oportunidades, respeto, representación y remuneraciones y permisos (Bilbao, 2007).

Declaración de Brighton Más Helsinki (2014)

En 2014, en el vigésimo aniversario de su establecimiento original, se actualizó la Declaración de Brighton para que se convirtiera en la Declaración de Helsinki más Brighton (IWG Women & Sport, s.f.). Lo anterior, en el contexto de la VI Conferencia Mundial del GTI sobre la Mujer y el Deporte, realizada en Helsinki, Finlandia, entre el 12 al 15 de junio de 2014, instancia que contó con la presencia de 800 participantes provenientes de unos 100 países que asistieron a la conferencia.

Enmarcada en el tema principal “Liderar el cambio – Ser el cambio”, los y las participantes aplaudieron el logro de cambios positivos para las mujeres y las chicas en el ámbito del deporte y la actividad física desde la aprobación de la Declaración de Brighton, pero también, se identificaron los obstáculos persistentes que impiden la igualdad de oportunidades para que las mujeres y las chicas consigan participar en deporte en todos los niveles y en todas las funciones y papeles del deporte y de la actividad física, por lo que se instó a robustecer la Declaración de Brighton sobre la Mujer y el Deporte y decidieron aprobar unánimemente una versión actualizada bajo el título: La Declaración de Brighton Más Helsinki 2014 sobre la Mujer y el Deporte, cuyo objetivo predominante fue el “desarrollo de una cultura deportiva que permita y valore la plena participación de las mujeres en todos los aspectos del deporte y la actividad física”, y donde se generaron una serie de recomendaciones en diferentes ámbitos: ¡MUÉVEME! Actividad física, salud y bienestar para toda la vida; ROMPER LA TENDENCIA – Liderando el cambio en la política deportiva; 100 % DEPORTE – Fomento de la participación mediante la creatividad y la innovación; SER SU MEJOR ENTRENADOR – Búsqueda de la excelencia en liderazgo y entrenamiento; DEPORTE SIN MIEDO – El deporte como remanso de paz y bastión de los derechos humanos.

‘Determina el futuro: sé parte del cambio’.

Entre el 17 y 20 de mayo del año 2018, se realizó en Botswana la 7ª Conferencia internacional sobre mujer y deporte, siendo la segunda oportunidad donde África alberga un evento de este tipo, luego de Namibia en 1998.

Contó con el desarrollo de seis sesiones plenarios referidas a salud, liderazgo, comunicación, y superación de barreras, y con más de un centenar de eventos paralelos, todos ellos bajo un lema conjunto: ‘Determina el futuro: sé parte del cambio’. Asimismo, en esta versión, destaca la participación del Comité Olímpico Internacional, que si bien no ha tenido mucho peso en este foro, estuvo más implicado en esta edición, que contó con la participación de la española Marisol Casado, miembro del COI desde 2010, quien viajó a Botswana en representación del presidente, Thomas Bach (Masdeporte, 2018).

El rol del Comité Olímpico Internacional

La Carta Olímpica, señala que dentro de las funciones del Comité Olímpico internacional (COI), se encuentra “estimular y apoyar la promoción de las mujeres en el deporte, a todos los niveles y en todas las estructuras, con objeto de llevar a la práctica el principio de igualdad entre el hombre y la mujer” (COI, 2020).

Conferencias Mundiales COI

Bajo este contexto, a partir del año 1996, se han desarrollado Conferencias Mundiales cuatrienales sobre la Mujer y el Deporte, cuyos objetivos han sido crear conciencia sobre el papel de la mujer en el deporte; evaluar los avances realizados en el ámbito de la igualdad de género en el deporte; y definir futuras acciones prioritarias para la promoción de la mujer en el deporte. Dichas conferencias han dado lugar a una serie de recomendaciones para el Movimiento Olímpico y ha guiado el trabajo del COI y su Comisión de la Mujer en el Deporte. (COI, s.f.).

Conferencias Mundiales Mujer y Deporte (COI)		
Año	Lugar de realización	Hitos importantes
1996	Lausana, Suiza.	La 1ª Conferencia Mundial del COI sobre la mujer y el deporte Se formularon varias recomendaciones, entre ellas, “ <i>que las FI y los CON creen comités especiales o grupos de trabajo compuestos por al menos un 10 por ciento de mujeres para diseñar e implementar un plan de acción con miras a promover a las mujeres en el deporte</i> ”.
2000	París, Francia.	Durante la 2ª Conferencia Mundial del COI sobre la mujer en el deporte, se adoptó la siguiente resolución: “ <i>El Movimiento Olímpico debe reservar al menos el 20 por ciento de los puestos de toma de decisiones para mujeres dentro de sus estructuras para fines de 2005</i> ”.
2004	Marrakech, Marruecos.	La 3ª Conferencia Mundial del COI sobre la Mujer y el Deporte, reafirmó los objetivos establecidos en 1996 por el COI, las FI y los CON de tener al menos un 20% de mujeres en sus juntas ejecutivas y órganos legislativos para 2005 y para considere el período posterior.
2008	Mar Muerto, Jordania	La 4ª Conferencia Mundial del COI sobre la mujer y el deporte adoptó un Plan de Acción, que subrayó la necesidad de datos bien investigados sobre los cuales se podría desarrollar y promover una estrategia; y también enfatizó que se deben establecer indicadores clave de desempeño (KPI) y desarrollar un mecanismo para monitorear el progreso.

2012	Los Ángeles, EE. UU.	La Quinta Conferencia Mundial del COI sobre la Mujer y el Deporte, Con las dos recomendaciones principales siguientes: <i>“ El COI debería revisar y revisar el número mínimo de mujeres que se incluirán en los roles de liderazgo que estableció para sus constituyentes, y establecer un mecanismo para monitorear y garantizar que se respete este número mínimo ”y“ el COI debe establecer asociaciones de trabajo más estrechas con la ONU y sus agencias, especialmente ONU Mujeres, y compartir el trabajo del Comité de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU en para impulsar su propia agenda de igualdad de género. ”</i>
------	----------------------------	---

Fuente: elaboración propia, en base a información extraída en <https://www.olympic.org>

Agenda olímpica 2020

Con fecha 8 de diciembre de 2014, y en el marco de la 127ª sesión del COI⁴, se aprobó la denominada “Agenda Olímpica 2020”, que es la hoja de ruta estratégica para el futuro del Movimiento Olímpico (COI, s.f.), y en ella se propuso una apertura del Movimiento Olímpico para jugar un papel más protagónico en una sociedad globalizada y regida por la era digital (Villegas Estrada, 2016). Este documento, está compuesto por un total de 40 recomendaciones, distribuidas en 5 temas principales (y 25 grupos: de trabajo): 1) La particularidad de los Juegos Olímpicos (13 recomendaciones); 2) Los Atletas en el corazón del Movimiento Olímpico (5 recomendaciones); 3) Olimpismo en acción: mantener el Olimpismo vivo 365 días al año (8 recomendaciones); 4) El papel del Comité Olímpico Internacional: Unidad y Diversidad (10 recomendaciones) y 5) La estructura y organización del COI (4 recomendaciones).

En ese sentido, respecto al tema N°1, La particularidad de los Juegos Olímpicos, el Grupo de trabajo 4, referido a los Procedimientos para la composición del programa Olímpico, realizó la recomendación N°11 que habla sobre “Promover la igualdad de género”, para lo cual el COI se comprometió a 2 cosas : 1) Trabajar con las Federaciones Internacionales para alcanzar 50% de participación femenina en los Juegos Olímpicos y promover la presencia de las mujeres y su compromiso con el deporte, creando más oportunidades de participación en los Juegos Olímpicos, y 2) Promover la inclusión de eventos de conjunto mixtos.

Bajo este contexto, y a pesar de los progresos en la promoción de la igualdad de género, el COI reconoce que todavía hay una serie de retos pendientes, para lo cual, y con el propósito de abordarlos, con fecha 16 de marzo de 2017, su Comisión Ejecutiva aprobó la realización de un estudio sobre igualdad de género, con cuya implementación cumple la obligación que incumbe al COI en virtud de la Carta Olímpica⁵, y contribuye a las ambiciones en materia de igualdad de género que se detallan en el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. En este estudio, se formularon 25 recomendaciones en torno a 5 temas fundamentales: 1) Deporte, 2)

⁴ Relizada en el principado de Mónaco.

⁵ Respecto a sus funciones sobre “Estimular y apoyar la promoción de las mujeres en el deporte, a todos los niveles y en todas las estructuras”

Representación e imagen, 3) Financiación, 4) Puestos Directivos y 5) Recursos humanos, supervisión y Comunicación.

Recomendaciones Relacionadas con Puestos Directivos		
Nº	Tema	Recomendación
18	Promoción de la mujer en puestos directivos	<ul style="list-style-type: none"> • El COI establecerá mecanismos estratégicos para incrementar el número de mujeres candidatas a puestos directivos y de comisiones ejecutivas.
19	Proceso electoral para la afiliación al COI	<ul style="list-style-type: none"> • El COI debe velar por que su proceso electoral refleje su compromiso en pos de una afiliación diversa y equilibrada.
20	Procesos electorales de los CON y las FI	<ul style="list-style-type: none"> • El Movimiento Olímpico debe reconsiderar sus procesos electorales con miras a desarrollar estrategias que permitan alcanzar una representación equilibrada del género en sus órganos directivos.
21	Funciones y competencias	<ul style="list-style-type: none"> • El COI y el Movimiento Olímpico deben abordar el menosprecio de las cuestiones de género. Para ello, mujeres y hombres deben ser igualmente responsables de la adopción y la sustentabilidad de las cuestiones de género en sus organizaciones, velando por que las mujeres desempeñen puestos de influencia y toma de decisiones en la organización.
24	Liderazgo en materia de igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> • Nombrar a una/o alta/o ejecutiva/o del COI como coordinador(a) de todas las actividades de igualdad de género que tengan un impacto sobre la administración del COI y sobre el Movimiento Olímpico.

Fuente: Elaboración propia en base a información extraída del Informe del COI sobre Igualdad de Género "Examen sobre igualdad de género"

Comisión de Mujeres en el Deporte

Asimismo, existe una Comisión de Mujeres en el Deporte, cuya función es asesorar a la Sesión del COI, a la Junta Ejecutiva del COI y al Presidente del COI sobre el desarrollo y la implementación de la política del COI sobre mujeres y deporte y promover la igualdad de oportunidades para que niñas y mujeres participen y se beneficien del deporte y la actividad física. Esta junta, tiene como responsabilidad, asesorar sobre lo siguiente:

- El desarrollo y la implementación de una estrategia del COI sobre la mujer en el deporte.
- Promoción de una mayor participación de las mujeres atletas en el programa olímpico y en puestos de liderazgo en el Movimiento Olímpico, promoviendo los derechos y el bienestar de las mujeres y las niñas en y a través del deporte y un mayor acceso al deporte para las niñas y las mujeres;
- Reconocimiento de los logros de personas y organizaciones que promueven a la mujer en y a través del deporte, incluso a través del Premio Mujer y Deporte
- Elaboración y difusión de la posición del COI sobre cuestiones relacionadas con la mujer y el deporte, y seguimiento y presentación de informes periódicos sobre el progreso del Movimiento Olímpico en el logro de la igualdad de género;
- Promoción del uso del deporte como herramienta para la igualdad de género y el empoderamiento y sensibilización sobre el acoso y el abuso en el deporte;



- Apoyar el desarrollo de las habilidades de las mujeres en la gestión y el liderazgo dentro del Movimiento Olímpico, incluso mediante formación, seminarios, talleres y tutorías;
- Apoyo a proyectos locales que benefician a niñas y mujeres, incluso mediante la concesión de subvenciones para que las mujeres del COI y los beneficiarios del deporte ejecuten los proyectos identificados.



Mujer y Deporte en Chile: La situación de las Organizaciones Deportivas

Antecedentes generales:

Según lo indicado en el Artículo 32 de la ley del Deporte Nº 19.712, “Las organizaciones deportivas son personas jurídicas de derecho privado” considerando dentro de ellas: a) Club Deportivo, b) Liga deportiva, c) Asociación deportiva local, d) Consejo local de deportes, e) Asociación deportiva regional f) Federación deportiva, g) Federación Deportiva Nacional, h) Confederación deportiva, i) Comité Olímpico de Chile (COCH), j) Corporaciones y fundaciones que consideren fines deportivos y corporaciones y fundaciones con fines de fomento deportivo.

Comité Olímpico de Chile

El Comité Olímpico de Chile, es una organización formado por federaciones deportivas nacionales y otras entidades que determinen sus estatutos, cuya misión es “desarrollar, promover y proteger el movimiento olímpico, además de impulsar el desarrollo y obtención de logros en el deporte de alto rendimiento, poniendo siempre al deportista como eje de la actividad” (Chile, 2001).

Su directorio está constituido por diez miembros, una mesa ejecutiva compuesta por un presidente/a, un Vicepresidente/a, un Secretario/a General, un Tesorero/a y un Primer Director/a, los que son elegidos por lista, y otros cuatro directores que son electos por elección directa e individual en la misma asamblea. El primer y segundo director deberán ser de sexo femenino. El decimo director será un representante designado por la Comisión de Atletas (COCH, 2020).

Federación Deportiva

Es una organización deportiva "Formada por clubes, asociaciones locales o asociaciones regionales, cuyo objeto es fomentar y difundir la práctica de sus respectivos deportes en el ámbito nacional; establecer las reglas técnicas y de seguridad relativas a dichas prácticas velando por su aplicación, y organizar la participación de sus deportistas en competencias nacionales e internacionales en conformidad a la presente ley, sus estatutos y demás normas internas o internacionales que les sean aplicables. También se considera una federación aquella entidad que tiene por objeto promover la actividad física y el deporte en sectores específicos de la población, tales como estudiantes, miembros de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, trabajadores, personas en situación de discapacidad y otros. Los estatutos de cada federación establecerán si éstas se integrarán con clubes, asociaciones locales o asociaciones regionales” (Chile, 2001).



Federación Deportiva Nacional

Según lo indicado en el Artículo 32 letra g) de la ley del Deporte una Federación Deportiva Nacional es aquella que cumple con los siguientes requisitos:

- 1.- Estar afiliada a una Federación Deportiva Internacional reconocida por el Comité Olímpico Internacional, o bien, estar reconocida como tal por resolución fundada de la Dirección Nacional del Instituto, de acuerdo al interés público comprometido y al grado de implantación de la disciplina respectiva en el país.
- 2.- Estar integrada por clubes o asociaciones que tengan asiento en más de cinco regiones del país⁶
- 3.- Estar integrada por, a lo menos, quince clubes.
- 4.- Tener cada uno de los referidos clubes, al menos, diez deportistas que hayan participado en competencias oficiales de la Federación en alguno de los dos años calendario anteriores.

Como antecedente, señalar que a la fecha 15 federaciones han podido constituirse como federación Deportiva Nacional.

Corporación Nacional del Deporte de Alto Rendimiento Ado Chile

Es una organización deportiva sin fines de lucro creada el año 2007.

Comité Paralímpico de Chile.

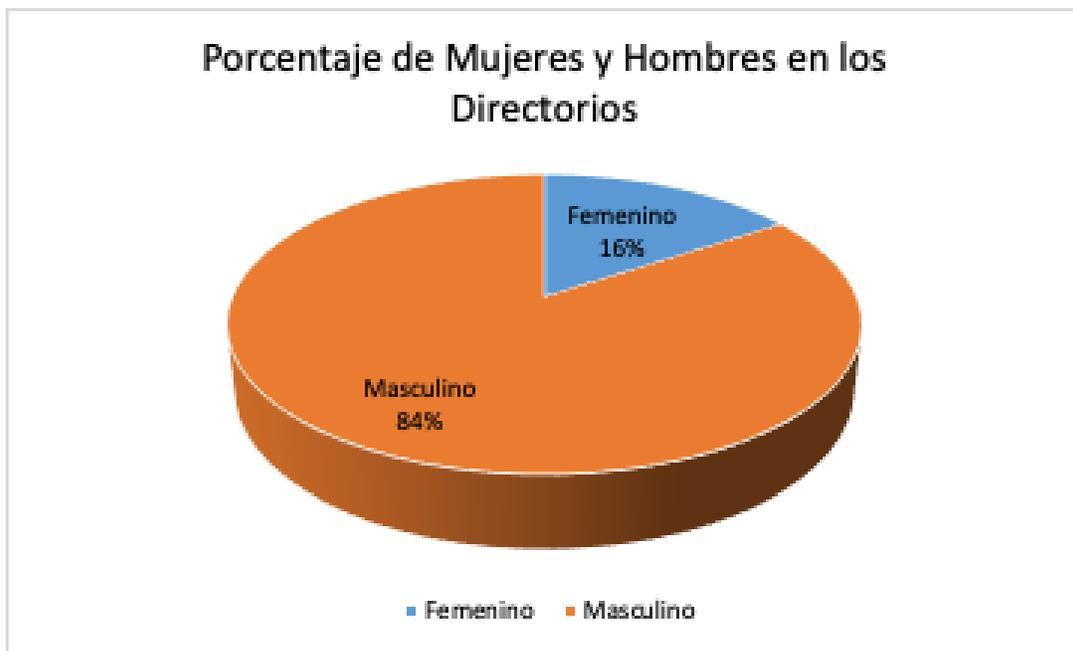
Según se indica en sus estatutos, es una corporación autónoma y de derecho privado sin fines de lucro, que será la máxima organización deportiva Paralímpica del país, cuya misión es “Promover el desarrollo del deporte Paralímpico en Chile, entregando las mejores oportunidades y condiciones de preparación a nuestros deportistas para que representen a su país en el ámbito del alto rendimiento. Ser un colaborador en el desarrollo de oportunidades para la práctica del deporte y la actividad física de las personas en situación de discapacidad promoviendo sus derechos, la formulación de políticas públicas y la implementación de planes y programas que mejoren la calidad de vida e inclusión social del colectivo”

Su directorio estará constituido por seis miembros que serán elegidos por la asamblea de socios y los cargos a elegir serán: un Presidente, un Secretario General, un Tesorero, un Primer Director, un Segundo Director y un Tercer Director.

⁶ El Director Nacional del Instituto podrá, mediante resolución fundada, eximir del cumplimiento de los requisitos establecidos en los números 2 y 3 a aquellas Federaciones cuyos deportes tengan un marcado acento local. Dicha resolución determinará el número de regiones o provincias en que deberán estar constituidas tales Federaciones y la cantidad mínima de clubes que deberán integrarlas.

Datos Cuantitativos

- Se analizaron 59 organizaciones deportivas, correspondientes al Comité Olímpico de Chile, el Comité Paralímpico de Chile, la Corporación Nacional del Deporte de Alto Rendimiento Ado Chile, y las 56 Federaciones Deportivas afiliadas al COCH, quienes en su conjunto agrupan un total de 363 miembros en sus directorios.
- De los 363 integrantes que componen los directorios, 306 corresponden a hombres y 57 a mujeres.



Fuente: Registro Nacional de Organizaciones Deportivas, IND

- Como punto importante, es preciso señalar que, de las 59 organizaciones analizadas, en 24 de ellas no se registran mujeres en sus directorios.

Porcentaje de Organizaciones sin Mujeres en sus Directorio



Fuente: Registro Nacional de Organizaciones Deportivas, IND

- Asimismo, de las 35 organizaciones restantes, sólo en el 31.42% alcanzan una presencia igual o superior al 40%.

Directorios con una representación de mujeres igual o superior al 40%

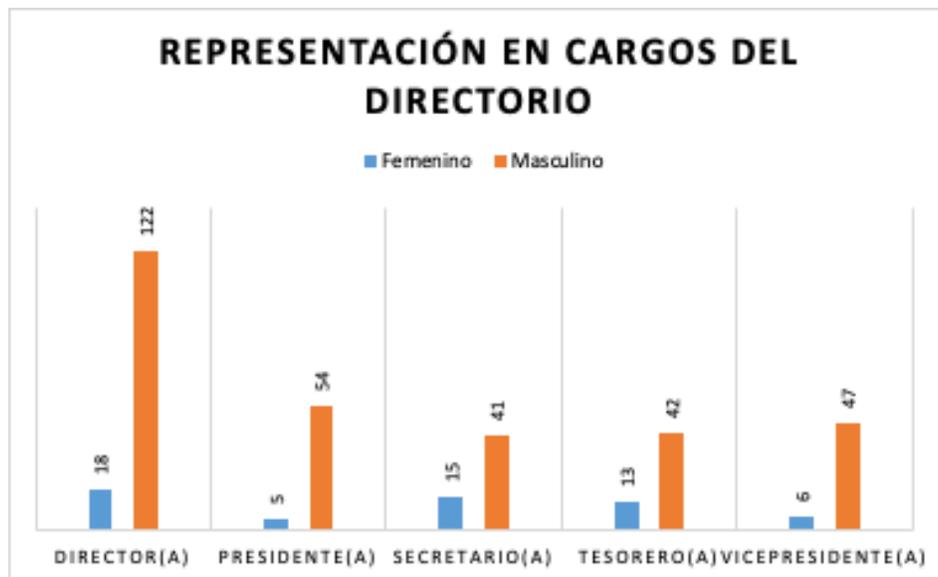


Fuente: Registro Nacional de Organizaciones Deportivas, IND

- Los directorios están compuestos por diferentes cargos; Presidente/a, Vicepresidente/a, Director/a, Secretario/a y Tesorero/a; y desde esa perspectiva, es posible observar que la brecha de género se acrecienta en los puestos de Director/a, Presidente/a y Vicepresidente/a, y se acorta levemente, en los cargos de Secretario/a y Tesorero/a:

Cargo	Femenino		Masculino		Nº Total de Integrantes del directorio	Porcentaje Total
	Nº Integrantes	%	Nº Integrantes	%		
Director(a)	18	12,86%	122	87,14%	140	100,00%
Presidente(a)	5	8,47%	54	91,53%	59	100,00%
Secretario(a)	15	26,79%	41	73,21%	56	100,00%
Tesorero(a)	13	23,64%	42	76,36%	55	100,00%
Vicepresidente(a)	6	11,32%	47	88,68%	53	100,00%
Total general	57	15,70%	306	84,30%	363	100,00%

Elaboración propia, base a Información proporcionada por la Unidad de organizaciones Deportivas.



Fuente: Registro Nacional de Organizaciones Deportivas, IND

Recomendaciones

Reconociendo el poder que tiene el deporte para contribuir al empoderamiento social, económico y político de las mujeres (Castiñeira, 2016), y teniendo como ejemplo los fuertes avances en torno a la participación femenina en competencias de alto rendimiento, surge la necesidad de focalizar los esfuerzos en las dirigencias deportivas (sin dejar de lado a las atletas). Esto, debido a que si se quieren lograr cambios reales, es necesaria la participación de mujeres en cargos decisorios, reflejando con ello (aunque sea en parte) la composición de la sociedad. En ese sentido, y tal como se declara en la Plataforma de acción de Beijing, *“la participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones no sólo es una exigencia básica de justicia o democracia, sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer. Sin la participación activa de la mujer y la incorporación de un punto de vista de la mujer a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones no se podrán conseguir objetivos de igualdad, desarrollo y paz”*.

En virtud de lo anterior, la Plataforma de Acción de Beijing señala que dentro de las medidas que han de adoptar los gobiernos se encuentra el “Promover y garantizar, según proceda, que las organizaciones que reciban financiación pública adopten políticas y prácticas no discriminatorias a fin de aumentar el número y elevar la categoría de las mujeres en sus organizaciones”. Bajo ese contexto, el Gobierno, a través del Instituto Nacional de Deportes, podría generar acciones a través de las cuales se promueva dentro de las organizaciones deportivas, la participación de las mujeres en sus directorios, siguiendo el ejemplo del Comité Olímpico de Chile, quien en sus estatutos asegura la presencia de al menos dos mujeres en los cargos de primera y segunda Directora, en concordancia con las recomendaciones emitidas por el Comité Olímpico Internacional, quien ha exhortado a fortalecer las estructuras dirigenciales recomendando tener al menos un 20% de mujeres en cargos ejecutivos.

Asimismo, otra de las acciones que se podrían realizar, dicen relación con las capacitaciones realizadas a dirigentes deportivos⁷, las que deberían contemplar módulos referidos a temas de género, destacando la importancia de asegurar la participación de las mujeres en los Directorios de las organizaciones. No olvidar las actividades de comunicación, generando contenido que sea difundido a través de diferentes instancias, ya sea en la web institucional, como en seminarios, encuentros o jornadas de reflexión. Finalmente, se debería trabajar bajo dos aristas, por una parte, desde la perspectiva de las obligaciones que tienen las organizaciones deportivas como receptoras de fondos públicos, y por otra, a través de la sensibilización, relevando la importancia de incorporar y asegurar la participación de las mujeres en instancias decisorias.

⁷ En el contexto del programa Sistema Nacional de Capacitación.

En resumen, nuestra propuesta como servicio son las que se indican a continuación:

1. Estatutos tipo: Dentro de los estatutos tipo de Organizaciones Deportivas, incluir, de manera sugerida, una cuota de participación de mujeres en su directorio. La Unidad de Organizaciones Deportiva estimamos sugerir el 20%, para así buscar mayor representatividad de mujeres dentro de los cargos de una organización.
2. Cuota de género en capacitaciones: Dentro de las actividades de capacitación planificadas y realizadas por el “Programa Sistema Nacional de Capacitación y Certificación Deportiva”, específicamente en su componente de Dirigentes Deportivos, apuntar a tener un mínimo porcentual de participación de mujeres. Se propone un 30% de mujeres participantes en el total del Componente.
3. Módulo de género dentro del Curso de Gestión Deportiva: En el marco de la Política Nacional de Actividad Física y Deporte 2016-2020, y cumpliendo principalmente con el desafío de promover la gestión eficiente de las organizaciones deportivas, además de dar cumplimiento al artículo 40 f) de la ley 20.737 de Federaciones Deportivas Nacionales, el Instituto Nacional de Deportes a través de la Unidad de Organizaciones Deportivas, y en el marco de la ejecución del Programa “Sistema Nacional de Capacitación y Certificación Deportiva”, ha diseñado un conjunto de líneas de capacitación que, de manera integrada, buscan entregar las herramientas necesarias para que todos quienes participan activamente en el quehacer de las organizaciones deportivas, sean un aporte real a su desarrollo.

En este contexto y con un especial énfasis en la profesionalización de las dirigencias deportivas de las Organizaciones Deportivas que forman parte del Registro Nacional de Organizaciones Deportivas (RNOD) del Instituto Nacional de Deportes, se ha desarrollado un Curso destinado a entregar a los dirigentes y asociados de organizaciones deportivas, además de otros actores relevantes del sistema deportivo, los conocimientos y competencias que potencien su rol en el sistema institucional vigente.

La importancia de que exista un módulo de género con contenidos básicos, a su vez, focalizado que el ámbito deportivo, es de su suma importancia, ya que al socializar conceptos y definiciones dentro de las diversas personas que toman el Curso, se acerca a la población las diversas problemáticas que tienen las mujeres y disidencias en el mundo, sobre todo en nuestro país.

4. Datos de asistencia por sexo y género: Es importante, al momento de contabilizar la asistencia a una actividad, tanto de una organización deportiva como de una actividad del Programa Sistema Nacional de Capacitación y Certificación Deportiva, entregar una información individualizada de cada persona por sexo (mujer y hombre) y a su vez, por su identidad de género, pero que este no se cierre a sólo femenino y masculino, sino que incluya cualquier forma de identificación que la persona manifieste.

Consideraciones Finales

En virtud de lo expuesto, es evidente que la participación de las mujeres en los directorios de las organizaciones deportivas es marginal respecto a los hombres, siendo un fiel reflejo de lo que ocurre en nuestra sociedad, donde a pesar de los esfuerzos tendientes a promover la igualdad y terminar con los estereotipos de género, la mujer sigue estando relegada al espacio privado de “cuidado del hogar”, y el hombre, a un espacio público de “reconocimiento” y participación activa en diferentes instancias, desde el entretenimiento hasta contextos de toma de decisiones.

De esta manera, podemos concluir que la falta de mujeres en ámbitos de toma de decisiones en el deporte, es un factor que promueve el mantenimiento del poder patriarcal. Reafirmando lo que dice Antúnez (2009), el sector femenino tiene sus propios objetivos, necesidades, dificultades y motivaciones, las cuales no siempre son atendidas por los gestores y directivos deportivos, por esta razón, urge la necesidad que se tomen acciones positivas para promover su participación, y con esto no sólo nos referimos a una declaración de buenas intenciones, sino que gestiones concretas que aseguren su presencia en los directorios.

El camino es largo, ya que el caso expuesto es sólo un ejemplo de diferentes situaciones de desigualdad y de años de injusticias, pero como servicio podemos trabajar para que esta brecha se acorte y así llegar a una paridad. En ese sentido, si bien las organizaciones analizadas son personas jurídicas de derecho privado, de todas formas, reciben financiamiento por parte del Sector Público⁸, por lo que tenemos herramientas para favorecer a aquellas organizaciones que contemplan el enfoque de género en la elección de sus respectivos directorios.

Ciertamente no llegaremos a la tan anhelada igualdad de la noche a la mañana, no obstante, es necesario relevar este tema, y que las organizaciones entiendan la importancia de incorporar mujeres en sus directorios, y de aumentar su presencia en aquellas que ya existe. Asimismo, debemos generar estrategias que promuevan la elección de mujeres encabezando los directorios, en los cargos de Presidente y Vicepresidente, ya que su mayor participación la encontramos en puestos de tesoreras, secretarías y directivas.

⁸ No sólo del IND. Al ser receptoras de fondos públicos pueden acceder a diferentes fuentes de apoyo.

Bibliografía

- Chile. (30 de Enero de 2001). Ley del Deporte.
- Aló.co. (3 de julio de 2016). *Alo.co*. Obtenido de [www.alo.co](http://alo.co/trabajo-y-dinero/dia-de-la-mujer-la-mujer-traves-de-la-historia): <http://alo.co/trabajo-y-dinero/dia-de-la-mujer-la-mujer-traves-de-la-historia>
- Fernández, A. (29 de Enero de 2018). *La Vanguardia*. Obtenido de [lavanguardia.com](https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html): <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html>
- Infobae. (8 de Marzo de 2018). *INFOBAE*. Obtenido de [www.infobae.com](https://www.infobae.com/sociedad/2018/03/08/la-lucha-del-movimiento-de-mujeres-a-traves-de-los-anos): <https://www.infobae.com/sociedad/2018/03/08/la-lucha-del-movimiento-de-mujeres-a-traves-de-los-anos>
- Onu Mujeres. (s.f.). *Onu Mujeres*. Obtenido de www.unwomen.org: <https://www.unwomen.org/es/csw>
- CNN CHILE. (3 de Diciembre de 2019). *CNN CHILE*. Obtenido de [www.cnnchile.com](https://www.cnnchile.com/pais/protocolo-convencion-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contrala-mujer_20191203/): https://www.cnnchile.com/pais/protocolo-convencion-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contrala-mujer_20191203/
- Secretaría de Relaciones Exteriores; UNIFEM; PNUD. (2004). La mujer y el derecho internacional: conferencias internacionales, Organización Internacional del Trabajo. México.
- Martínez, A. G. (1995). La ONU y el Mejoramiento de la Condición de la Mujer. *Revista Mexicana de Política Exterior*, 181-182.
- ONU Mujeres. (2014). *beijing20.unwomen*. Obtenido de www.beijing20.unwomen.org: <https://beijing20.unwomen.org/>
- Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. (Marzo de 2017). *CEPAL*. Obtenido de www.cepal.org: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41011-estrategia-montevideo-la-implementacion-la-agenda-regional-genero-marco>
- CEPAL. (Marzo de 2017). www.cepal.org/es/publicaciones. Obtenido de www.cepal.org: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41011-estrategia-montevideo-la-implementacion-la-agenda-regional-genero-marco>
- CEPAL. (27-31 de Enero de 2020). www.conferenciamujer.cepal.org. Obtenido de www.conferenciamujer.cepal.org: https://conferenciamujer.cepal.org/14/sites/crm14/files/c1900830_web.pdf
- IWG Women & Sport. (s.f.). www.iwgwomenandsport.org/es/brighton-declaration. Obtenido de www.iwgwomenandsport.org: <https://iwgwomenandsport.org/es/brighton-declaration/>
- Bilbao, M. J. (Mayo de 2007). Conferencias Mujeres y Deporte Viena y Kumamoto Conferencias 2006. Barcelona, España.
- Dios, M. A. (5-7 de Diciembre de 2016). Intervención en las Organizaciones deportivas con perspectiva de género IX Jornadas de Sociología de la UNLP. Ensenada, Argentina.



Castiñeira, M. A. (5-7 de Diciembre de 2016). Intervención en las Organizaciones Deportivas con perspectiva de género. Ensenada, Argentina.

COI. (s.f.). www.olympic.org/olympic-agenda-2020. Obtenido de www.olympic.org: <https://www.olympic.org/olympic-agenda-2020>

Estrada, C. V. (s.f.). "La Agenda Olímpica 2020" "El éxito la mejor razón para el cambio". Colombia.

Villegas Estrada, C. (Septiembre de 2016). La agenda olímpica 2020: Desafíos y oportunidades de las 40 recomendaciones para la sostenibilidad y credibilidad de movimiento olímpico. Colombia.

COI. (17 de Julio de 2020). Carta Olímpica. Lausana, Suiza.

COI. (s.f.). www.olympic.org/women-in-sport/advocacy/ioc-world-conference-on-women-and-sport. Obtenido de www.olympic.org: <https://www.olympic.org/women-in-sport/advocacy/ioc-world-conference-on-women-and-sport>