



FOROS REGIONALES DEL CUPO A LA PARIDAD: HACIA UNA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN EL DEPORTE

Argentina, Septiembre, 2021



Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad
Argentina

Secretaría de
Deportes

 **ONU**
MUJERES 

Foros Regionales “Del cupo a la paridad: hacia una participación igualitaria en el deporte”

Argentina, septiembre 2021.

©ONU Mujeres

Entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Este documento sistematiza los resultados de los Foros Regionales “Del cupo a la paridad: hacia una participación igualitaria en el deporte”, realizados entre los meses de septiembre a noviembre de 2020 e implementados conjuntamente por ONU Mujeres Argentina, la Dirección Nacional de Políticas de Género de la Secretaría de Deportes de la Nación y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina.

Equipo de Trabajo

ONU Mujeres:

Lisa Solmirano (coordinadora), Paula Ojeda (consultora).

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad:

Guadalupe Carnelli, Fernanda Fernández, María del Valle Aguilar, Isabel Lugones, Lara Poloni, Irene Incerti, Claudio Remis, Laura Herszbaum, Julieta Casanello

Secretaría de Deportes de la Nación, Dirección Nacional de Políticas de Género en el Deporte:

Florencia Dezotti, Estefanía Berengan, Analia Rodríguez y Leila Aguilar.

Diseño y diagramación:

Elizabeth Kenny

Las opiniones vertidas en este documento son responsabilidad de su autora/autor y no necesariamente representan las de ONU Mujeres, Naciones Unidas o cualquiera de sus agencias, fondos y programas.

El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados siempre que se cite la fuente.

Para obtener autorización para la reproducción, traducción y almacenamiento mediante cualquier forma, medio, sistema o transmisión sea éste electrónico, mecánico, de fotocopiado, de grabado o de otro tipo, la solicitud deberá dirigirse a la oficina de ONU Mujeres en Argentina.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
COI	Comité Olímpico Internacional
COA	Comité Olímpico Argentino
CSW	Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
ENARD	Ente Nacional de Alto Rendimiento Deportivo
GTI	Grupo de Trabajo Internacional en Mujer y Deporte
JJOO	Juegos Olímpico
LGBTI+	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersex y otras diversidades sexo-genéricas
MMGyD	Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONU Mujeres	Entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

AUTORIDADES

ONU Mujeres Argentina

Cecilia Alemany Billorou

Directora Regional Adjunta de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe y Representante de ONU Mujeres Argentina

Verónica Baracat

Coordinadora del Programa País de ONU Mujeres Argentina

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación

Ab. Elizabeth Gómez Alcorta

Secretaria Unidad Gabinete de Asesorxs

Lic. Lara González Carvajal

Secretaria de Políticas de Igualdad y Diversidad

Prof. María Cristina Perceval

Secretaria de Políticas contra la Violencia por Razones de Género

Dra. Josefina Kelly Neila

Subsecretaria de Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género

Prof. Laurana Malacalza

Subsecretaria de Políticas de Igualdad

Lic. Pilar Escalante

Subsecretaria de Políticas de Diversidad

Alba Rueda

Directora Nacional de Articulación de Políticas Integrales de Igualdad

Calc. Cient. Graciela Santos

Directora Nacional de Políticas de Prevención de las Violencias por Razones de Género

Lic. María del Valle Aguilar

Directora Nacional de Asistencia Integral a las Víctimas de Violencia por Razones de Género

Lic. María Martha Linares

Directora de Promoción de la Igualdad en la Participación Política

Fernanda Fernández

Secretaría de Deportes de la Nación

Secretaria de Deportes

Inés Arrondo

Subsecretario de Desarrollo Integral de la Actividad Deportiva

Daniel Carlos Díaz

Directora Nacional de Políticas de Género en el Deporte

Guillermina Gordo

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	6
DEPORTE E IGUALDAD DE GÉNERO	7
LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y LGBTI+ EN EL DEPORTE ARGENTINO	7
Instrumentos político-normativos internacionales	7
Instrumentos político-normativos nacionales	10
La situación del deporte a nivel nacional	12
Las mujeres y LGBTI+ en la dirigencia del deporte argentino	13
FOROS REGIONALES “DEL CUPO A LA PARIDAD”	15
Metodología, diseño y planificación de los Foros	15
Principios rectores	15
Modalidad de trabajo y estructura de los Foros	17
Ejes de trabajo	17
Perfil de participantes	18
Principales hallazgos de los Foros Regionales	20
Análisis por eje	21
Obstáculos	21
Participación	23
Desafíos	25
RECOMENDACIONES	27
Recomendaciones para federaciones, clubes e instituciones deportivas	27
Recomendaciones para la implementación de políticas públicas en el deporte	29
CONCLUSIONES	29
BIBLIOGRAFÍA	31

PRESENTACIÓN

Los avances en materia de igualdad de género en el ámbito deportivo se han consolidado en lo que respecta a la participación de atletas mujeres en las competencias deportivas, como el caso de los Juegos Olímpicos. Desde las 22 atletas que asistieron a los Juegos de París en 1900, a las 4.700 mujeres que participaron en Río 2016 (el 45% del total), la paridad alcanzada en los Juegos Olímpicos de la Juventud Buenos Aires 2018, o el 49% de participación en Tokio 2020, dan cuenta que los esfuerzos por una participación igualitaria y justa de las mujeres en estos espacios está dando sus frutos. Sin embargo, esta tendencia no se traduce de igual forma en los espacios dirigenciales del deporte, donde la presencia de mujeres en espacios de toma de decisión está lejos de alcanzar porcentajes siquiera cercanos a la paridad. Las barreras objetivas que enfrentan las mujeres y diversidades en torno a la participación, la decisión política, el liderazgo y la gestión deportiva tienen fundamentos históricos en las formas en las que se consolidaron las estructuras del deporte y a la división del trabajo naturalizada que sitúa a las mujeres y LGBTI+ en posiciones estereotipadas, generalmente asociadas a las tareas de cuidado y a las actividades domésticas o de reproducción social de la vida. La falta o insuficiencia de las políticas afirmativas que contribuyan a una mayor participación de las mujeres y LGBTI+ se evidencian en la magra participación de estas en las presidencias, comisiones directivas y puestos decisorios de la gestión deportiva, tanto amateur como profesional; o bien por la presencia de mujeres en cargos puramente testimoniales y para cumplir con las regulaciones de cupo vigentes.

En el contexto de una agenda de género en debate, con la necesidad de continuar dialogando sobre las estrategias necesarias para lograr una participación paritaria de las mujeres en los espacios decisores del deporte y como una medida que además alimentará virtuosamente otras políticas de acceso y desarrollo del deporte para mujeres y LGBTI+, se llevaron a cabo los Foros Regionales Del Cupo a la Paridad, iniciativa que se articuló entre la Secretaría de Deportes de la Nación a través de su Dirección Nacional de Políticas de Género, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y ONU Mujeres Argentina. El diálogo realizado constituye el primer paso hacia el desarrollo de estrategias y políticas que sumen a más mujeres y LGBTI+ en los ámbitos deportivos, que contribuyan a la transformación de las instituciones deportivas en espacios más igualitarios y diversos, libres de discriminación, de violencia y que garanticen la igualdad en el acceso y la participación.

INTRODUCCIÓN

El presente informe es el resultado del trabajo de sistematización de los *Foros Regionales del Cupo a la Paridad: hacia una participación igualitaria en el deporte*, que fueron desarrollados desde la Secretaría de Deportes del Ministerio de Turismo y Deportes de Nación, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD) y ONU Mujeres, entre septiembre y diciembre de 2020, con el objetivo de construir herramientas para la implementación de la paridad en los espacios dirigenciales del deporte.

La Ley N° 27.202 sancionada en 2015 es una herramienta fundamental para el reconocimiento de la desigualdad de género y funciona como un antecedente imprescindible para alcanzar la paridad de género en este ámbito, ya que establece un cupo del 20% de mujeres y jóvenes (entre 18 y 29 años) en las listas que se presenten para la elección de integrantes de las comisiones directivas en las asociaciones civiles deportivas de primer grado del Sistema Institucional del Deporte y la Actividad Física. Ahora bien, la paridad no es una medida transitoria sino un objetivo permanente de la actividad política y deportiva. Por ello, estos Foros se presentaron con una perspectiva federal e inclusiva como un primer paso en el debate sobre la participación política de las mujeres y LGBTI+ en las estructuras de representación del deporte en Argentina.

La Secretaría de Deportes del Ministerio de Turismo y Deportes de Nación, el MMGyD y ONU Mujeres sostienen que, para lograr un deporte más justo e igualitario, se precisan más mujeres y personas LGBTI+ en los puestos de toma de decisión. La garantía del acceso pleno a estos espacios y, por ende, de los derechos políticos de las mujeres y LGBTI+, también precisa del diseño de políticas públicas específicas que tiendan a eliminar las barreras existentes para promover su incorporación y permanencia en la vida dirigenal del deporte argentino.

El deporte aún se constituye como un espacio en el cual se refuerzan estereotipos que reproducen desigualdades de género y cobra mayor complejidad según se trate de prácticas deportivas amateur o profesionales. Son pocas las instituciones que promueven el deporte para mujeres y lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, personas no binarias y otras identidades y expresiones de género (LGBTI+).

A través del proceso de sistematización y las recomendaciones de los Foros Regionales, este documento contribuye al conocimiento, la divulgación y la sensibilización de todas las personas, instituciones y organismos vinculados al sector deportivo, con el fin de elaborar conjuntamente un marco de acción para lograr la igualdad efectiva de participación de las mujeres y LGBTI+ en este ámbito.

La dinámica de participación de los Foros Regionales recogida en este informe, permite contar con información sistemática, comparable y con perspectiva de género sobre la presencia de las mujeres y LGBTI+ en los distintos espacios de participación deportiva; realizar un análisis multidimensional sobre el acceso y las condiciones de su participación en las distintas áreas; generar recomendaciones estratégicas para avanzar en la igualdad de género y la paridad en el ámbito del deporte y promover la acción coordinada entre distintos actores políticos-sociales para transformar las estructuras, reglas y procesos que impiden el ejercicio efectivo del derecho a la participación.

DEPORTE E IGUALDAD DE GÉNERO

El deporte constituye uno de los ámbitos más masculinizados de nuestra sociedad¹. Asimismo, es concebido como un gran dinamizador de procesos de transformación social, de promoción del desarrollo individual y comunitario, de fortalecimiento de la identidad y de construcción de lazos sociales de solidaridad. Es, por tanto, una poderosa herramienta para promover la igualdad de género en las distintas dimensiones del deporte, desde las oportunidades de acceso a la práctica deportiva para las infancias, adolescentes, mujeres y LGBTI+, a instalaciones deportivas, a becas y espacios de promoción para el desarrollo profesional, a la representación no estereotipada ni discriminatoria en los medios de comunicación, a premios, a cargos dirigenciales y a espacios de toma de decisión, entre otros.

En 2015, a partir de la primera movilización de “Ni Una Menos”, los reclamos de los movimientos feministas y de la diversidad se hicieron presentes en el escenario político y social y se masificaron, también, a través de una fuerte construcción de las redes transnacionales en América Latina y el Caribe. Los procesos de asambleas, los debates sobre problemáticas de género y diversidad en las escuelas y colegios, las vigiliadas por la aprobación en el Congreso de la ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo en 2018 y 2020, las consignas que se fueron colectivizando como “no es no” o “no nos llamamos más”, fueron parte de la forma en cómo se fue construyendo del movimiento feminista en el país, erigiéndose uno de los actores políticos más importantes en la actualidad y logrando instalar su agenda a nivel público. El deporte no resultó ajeno a los cuestionamientos de las organizaciones de mujeres y de la diversidad, quienes lo reivindicaron como un

espacio de disputa y transformación ya que este reproduce las desigualdades estructurales que sostiene el sistema patriarcal². A partir de estos sucesos, en muchas instituciones deportivas de nuestro país se han ido configurando espacios que implementen iniciativas que promuevan la igualdad y prevengan las violencias por motivos de género.

Como resultado del trabajo desarrollado en los Foros Regionales se evidencian diversas formas y representaciones de las desigualdades de género en el deporte: en la participación de mujeres y LGBTI+ en las actividades deportivas, en su ausencia en puestos de decisión y responsabilidad en entidades deportivas, organismos e instituciones (tanto públicas como privadas), en la distribución desigual de tareas de cuidado al interior de las instituciones, en las condiciones de desarrollo de sus actividades deportivas, en la difusión y visibilización de sus desempeños deportivos, entre otras.

LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y PERSONAS LGBTI+ EN EL DEPORTE ARGENTINO

Instrumentos político-normativos internacionales

Existen diversos instrumentos internacionales que establecen la obligación de los Estados de implementar medidas para que las mujeres y LGBTI+ ac-

¹ Un claro ejemplo de ello es el desigual acceso de las mujeres a puestos directivos en los entes deportivos. En un estudio realizado por ONU Mujeres en Argentina, Brasil y Ecuador, donde se analizaron las composiciones de comisiones directivas de federaciones nacionales y organismos rectores del deporte más importantes de los países (atletismo, deportes acuáticos, fútbol, tenis y las principales instituciones del deporte como los comités olímpicos y secretarías de deportes) arrojan un magro 12.05% de mujeres para Argentina, un 31.16% para Brasil y un 19.58% para Ecuador, mientras que la participación de mujeres en presidencias de estas mismas instituciones es del 5.26% para Argentina, del 0% para Brasil y del 23.08% para Ecuador. Otro dato significativo refiere al acceso de las mujeres al deporte, tanto amateur como de alto rendimiento, siendo la composición de las delegaciones olímpicas en Río 2016 un ejemplo de ello, alcanzando solo el 23.29% de representación (de forma agregada entre los tres países estudiados). Fuente: Mujeres y Deporte: una aproximación a la participación de las mujeres en el mundo deportivo en Argentina, Brasil y Ecuador; ONU Mujeres, Enero 2020.

² Siguiendo las conceptualizaciones presentes en el material “Perspectiva de género y diversidad” del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2021), el sistema hetero-cis-patriarcal es una estructura que se sostiene en la heteronormatividad (presunción social y cultural que establece a la heterosexualidad como sexualidad hegemónica), a su vez el término cis hace referencia a la identificación con el género dado al nacer (como contraparte de las identidades trans). El sistema patriarcal construye y sostiene las diferencias sexuales de manera jerárquica y binaria, asignando características y roles a las personas y ubicando a algunas en una relación jerárquica sobre otras personas. El mundo se construye desde la mirada de los varones cis, al igual que el conocimiento, la organización de la sociedad, el trabajo y la historia. En definitiva, la norma se establece a partir de los deseos y las necesidades que regulan la vida.

cedan efectivamente a todos los espacios y ámbitos de toma de decisión de forma igualitaria. Además, estos tratados reconocen el rol fundamental del deporte en la lucha contra la desigualdad y discriminación de las mujeres y LGBTI+. Entre los instrumentos jurídicamente vinculantes más relevantes se encuentran:

- La **Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** de 1979³, establece diversas obligaciones a las que los Estados Parte se comprometen en relación a la discriminación contra las mujeres en la esfera del deporte. El artículo 10 señala que los Estados “adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle (...) las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física” (CEDAW, 1979). En el artículo 13, los Estados se comprometen a tomar las medidas necesarias de cara a garantizar el derecho a participar en los deportes en condiciones de igualdad.
- El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)** de 1966, que establece en su artículo 15(1)(a) que toda persona tiene derecho a participar en la vida cultural⁴. Al respecto, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha establecido que el término cultura comprende, entre otras cosas, los deportes y juegos⁵. Asimismo, ha establecido que dicho artículo exige “eliminar los obstáculos institucionales y jurídicos, así como los basados en prácticas negativas, incluso las atribuidas a la costumbre y la tradición, que impiden la participación plena de la mujer en la vida cultural”⁶.
- La **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer** (conocida como la Convención de Belém do Pará, en relación a la ciudad en donde tuvo lugar la reunión en la que se aprobó) se adopta en 1994 y en su artículo 8 señala que “los Estados Parte convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos”.
- Por otra parte, es preciso también destacar ciertas declaraciones o instrumentos de índole política adoptados por la comunidad internacional que, aun cuando no son jurídicamente vinculantes, establecen estándares legales precisos para guiar la actuación de los Estados en la materia. Entre ellos, cabe mencionar:
 - La **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer**, celebrada en Beijing en 1995,⁷ hace énfasis en la escasa representación de las mujeres en la toma de decisiones, mencionando específicamente el deporte. En el documento final del proceso de revisión de Beijing +5⁸, se hace un llamamiento a los Estados y a Naciones Unidas para asegurar la igualdad de oportunidades para las mujeres y niñas en actividades deportivas, así como su participación en relación con el acceso a capacitación, competencia, remuneración y premios.
 - La **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)**, organismo dependiente del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, ha abordado esta temática en forma específica en dos ocasiones. En 1999 (CSW 43, Mujer y Salud, 1999/17), las conclusiones adoptadas por ese foro incluyeron una referencia a la necesidad de adoptar medidas para alentar a las mujeres a que practiquen deportes y para garantizar que accedan en igualdad de oportunidades a la práctica deportiva, uso de instalaciones y participación en competencias. Luego, en 2004 se hizo un llamamiento a la creación de programas para los clubes y centros deportivos, incluida la capacitación de profesionales, para fomentar actitudes y comportamientos positivos sobre la igualdad de género.
 - Otro instrumento internacional fundamental para la elaboración de políticas públicas inclusivas son los Principios de Yogyakarta (2007)⁹, sobre la aplicación del derecho internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, que promueven la eliminación de toda discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. El Principio 25 del documento señala el derecho de las mujeres y LGBTI+ a participar en la vida pública, que incluye “el derecho a postularse a

³ La CEDAW fue aprobada por Naciones Unidas en 1979 y actualmente cuenta con 189 ratificaciones. Argentina es parte de la Convención desde el año 1985. En 1994, con la reforma de la Constitución Nacional, adquirió jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75, inc. 22). Disponible en <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

⁴ El PIDESC fue aprobado por Naciones Unidas en 1966 y actualmente cuenta con 171 ratificaciones. Argentina es parte del Pacto desde el año 1986. y goza con jerarquía constitucional desde 1994 (CN, art. 75, inc. 22). Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

⁵ Comité DESC, Observación General Nro. 21: Derecho de toda persona a participar en la vida cultural (artículo 15, párrafo 1 a), párr. 13 disponible en: https://conf-dts1.unog.ch/1%20spa/tradutek/derechos_hum_base/cescr/oo_1_obs_grales_cte%20dchos%20ec%20soc%20cult.html#GEN21

⁶ Comité DESC, Observación General Nro. 21: Derecho de toda persona a participar en la vida cultural (artículo 15, párrafo 1 a), párr. 25.

⁷ La recomendación 28o d) de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer establece “Fomentar la participación plena e igual de las muchachas en actividades no académicas como los deportes, el teatro y los actos culturales”. La Plataforma de Acción de Beijing establece 12 objetivos centrales para la igualdad de género y el progreso de las mujeres. Disponible en <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

⁸ Disponible en https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

⁹ Disponible en: http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

cargos públicos, a participar en la formulación de políticas que afecten su bienestar, así como a tener acceso a todos los niveles de las funciones y empleos públicos”, e indica que no debe existir “discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”. Asimismo, en Yogyakarta +10 (2017)¹⁰ se establece el deber de los Estados de asegurar que todas las personas puedan participar en los deportes respetando el género con el cual se identifican -sujeto únicamente a requisitos razonables, proporcionales y no arbitrarios- y sin ser discriminadas por motivos de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o características sexuales. A su vez, se llama a los Estados a adoptar medidas legislativas y políticas para eliminar comportamientos discriminatorios en base a los referidos motivos en todos los niveles de los deportes.

- La **Carta Internacional de la Educación Física, la Actividad Física y el Deporte**¹¹, adoptada el 18 de noviembre de 2015 en el seno de la 38ª Conferencia General de la UNESCO, sucede al documento original de 1978. Este último reconocía por primera vez al deporte como un derecho fundamental para todas las personas y, a partir de la revisión de 2015 (incluyendo las recomendaciones de la Declaración de Berlín), recoge la igualdad de género como uno de sus principios. La Carta establece, en su artículo 1.4, el derecho a la igualdad de oportunidades para participar e intervenir en todos los niveles de supervisión y adopción de decisiones, la capacidad del deporte para hacer frente a la violencia sexista y a los estereotipos de género (artículo 9.3) y la importancia del deporte en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), debiendo estar los programas de deporte para el desarrollo y la paz encaminados, entre otros objetivos, a la no discriminación y la igualdad entre varones y mujeres (artículo 11.1).
- El **Plan de Acción de Kazán**, aprobado en la VI Conferencia de Ministros y Altos Funcionarios Encargados de Educación Física (MINEPS VI) en 2017, destaca como una de sus tres esferas políticas principales la necesidad de asegurar el acceso de todas las personas al deporte. A su vez, la igualdad y la autonomía de las mujeres y las niñas aparecen como dos de las 20 esferas específicas.
- El **Plan de Acción de las Naciones Unidas sobre el Deporte para el Desarrollo y la Paz**¹² (2018-2020)-que recoge los compromisos políticos del Plan de Kazán- establece como uno de sus objetivos la integración de la perspectiva de género en los programas de deporte para el desarrollo y la paz.
- La Asamblea General de la ONU adoptó la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**¹³, “un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia”. La Agenda plantea 17 objetivos, entre ellos, el número 5 es la igualdad de género, que tiene como meta poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas. Ese mismo objetivo, además, señala que uno de sus propósitos es “asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”. Además, la Agenda 2030 reconoce el papel del deporte como facilitador del desarrollo sostenible y enfatiza el rol que tiene de cara a la consecución de la igualdad de género.¹⁴
- El **Grupo de Trabajo Internacional en Mujer y el Deporte** (GTI), órgano de coordinación independiente que surge en el marco de la Primera Conferencia Internacional sobre Mujer y el Deporte en Brighton (1994) -organizada por el Consejo Británico del Deporte y con apoyo del Comité Olímpico Internacional- ha realizado siete conferencias internacionales¹⁵, cuyo documento principal es la Declaración de Brighton, actualizada en 2014 bajo el nombre Declaración de Brighton más Helsinki 2014¹⁶. Esta declaración proporciona los principios que deben regir las acciones que tengan como finalidad desarrollar una cultura deportiva que permita y valore la plena participación de las mujeres en todos los aspectos del deporte y la actividad física. En su principio 6, “Liderazgo en el deporte”, resalta que “las mujeres están subrepresentadas 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 han de 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”.

¹⁰ Principios y obligaciones estatales adicionales sobre la aplicación de legislación internacional de los derechos humanos en relación a la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características, 2017, disponible en: http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf

¹¹ Disponible en http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13150&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

¹² Disponible en <https://es.unesco.org/news/asamblea-general-naciones-unidas-reconoce-importante-papel-del-plan-accion-kazan-promocion-del>

¹³ Disponible en <https://www.un.org/es/chronicle/article/el-papel-del-deporte-en-la-consecucion-de-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible>

¹⁴ Para mayor información sobre este tema, se recomienda consultar las siguientes publicaciones de la Secretaría General Iberoamericana y el Consejo Iberoamericano del Deporte: <https://www.segib.org/wp-content/uploads/SEGIB-CID-Deporte-y-ODS-Librillo-1.pdf> y <https://www.segib.org/wp-content/uploads/SEGIB-CID-Deporte-y-ODS-Librillo-2.pdf>

¹⁵ En estas Conferencias se insiste en la necesidad de preparar a las mujeres para desempeñar cargos de responsabilidad en el deporte, animando a las organizaciones deportivas y a los gobiernos a fomentar el acceso a los mismos. En el año 2022, se celebrará la 8ª Conferencia en Auckland, Nueva Zelanda.

¹⁶ Disponible en <https://www.mujereseneldeporte.com/portfolio-items/declaracion-brighthon-mas-helsinki-mujer-y-deporte/>

Los ejes de todos los instrumentos y documentos señalados anteriormente se centran en puntos nodales: acceso igualitario de las mujeres a puestos de dirección y responsabilidad en ámbitos deportivos, a recursos, educación, formación y desarrollo; reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres y niñas en actividades e instituciones deportivas, y la creación de espacios seguros e inclusivos, entre otros. Estas políticas han resultado fundamentales para fortalecer a las mujeres y LGBTI+ en los ámbitos deportivos, y para promover representaciones más justas y equitativas de los géneros.

A la par del desarrollo de los tratados, conferencias, documentos y normativas mencionados, el Comité Olímpico Internacional (COI) también fue adoptando, a lo largo de los años, distintas medidas que apuntaron a promover la igualdad de las mujeres en el mundo del deporte. En 1994 el COI reformó la Carta Olímpica para incluir la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, solicitando a los Comités Olímpicos Nacionales que modifiquen sus políticas para adecuarse al cambio de paradigma.

La Carta Olímpica, en su última versión de 2020, reconoce como parte de su misión “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” (Carta Olímpica, 2020)¹⁷. En 1995 se creó por parte del COI, el Grupo de Trabajo en Mujer y Deporte que, a partir de 2004, tiene rango de comisión y organiza conferencias mundiales sobre mujer y deporte. La Comisión Mujeres en el Deporte tiene como uno de sus objetivos monitorear la participación de las mujeres en los JJOO y su representación en la toma de decisiones.

En 2018 el COI publicó Examen sobre igualdad de género en donde presentan una serie de recomendaciones para la adopción de valores y prácticas de igualdad de género en las organizaciones deportivas. Con relación a los puestos directivos (18 a 24) resalta que “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” (2018:23).

En la Agenda Olímpica 2020+5 (2021), se destaca el problema de la baja participación de las mujeres en los espacios dirigenciales del deporte, lo que da cuenta que la desigualdad de género en el ámbito deportivo puede identificarse tanto en su baja presencia en puestos directivos de organismos e instituciones, así como en las actividades y competencias deportivas. En este sentido, el Comité Ejecutivo del COI aprobó que los JJOO de París 2024 cumplan con la paridad en la participación de atletas. De esta manera, el 50% de deportistas serán mujeres, lo que representa un avance con relación a los de Tokio 2020¹⁸, donde se alcanzó un 48,8% de participación femenina.¹⁹ Por otro lado, cabe destacar que los JJOO de la Juventud Buenos Aires 2018 fueron los primeros en la historia en contar con un número equitativo de atletas mujeres y varones, hecho que se repitió en los de Invierno de la Juventud Lausana 2020.²⁰

Instrumentos político-normativos nacionales

Las normativas y legislaciones vigentes en el país con perspectiva de derechos humanos, género y diversidad, conforman uno de los marcos regulatorios más avanzados en la región.

- En el año 2006 se creó el Programa Nacional de Educación Sexual Integral (ESI) a partir de la Ley N° 26.150, que establece la obligatoriedad de la enseñanza de los contenidos de la ESI en todos los niveles educativos-desde el nivel inicial hasta la formación docente y la técnica no universitaria- y que entiende la sexualidad de forma ampliada, no restringida únicamente a cuestiones vinculadas con la genitalidad y las relaciones sexuales.
- En el año 2009, el Congreso Nacional sancionó la Ley N° 26.485 de Protección Integral Para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los ámbitos en que se Desarrollen sus Relaciones Interpersonales, que busca eliminar la desigualdad entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida, reconociendo en particular el derecho de las mujeres y LGBTI+ a una vida sin violencias.

¹⁷ Disponible en: <https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/General/ES-Olympic-Charter.pdf>

¹⁸ Los Juegos Olímpicos de Tokio 2020 estaban previstos para desarrollarse el año anterior, pero a causa de la pandemia por el COVID-19, su realización se postergó al 2021.

¹⁹ En Tokio 2020, todas las delegaciones contaron con un varón y una mujer como portadores de la bandera en la ceremonia de apertura. Tanto para Tokio 2020 como para París 2024, el COI resolvió incorporar eventos y disciplinas mixtas, esto es, con diversos géneros.

²⁰ Para dar cuenta los números acerca de la participación de las deportistas mujeres a lo largo de la historia de los Juegos Olímpicos, recomendamos las siguientes lecturas: https://elpais.com/elpais/2016/07/21/media/1469128595_695055.html [http://www.generoytrabajo.com/_doc-especialidades/JJOO%20-%20MUJERES%20MEDALLISTAS%20\(1\).pdf](http://www.generoytrabajo.com/_doc-especialidades/JJOO%20-%20MUJERES%20MEDALLISTAS%20(1).pdf)

<https://olympics.com/ioc/gender-equality/gender-equality-through-time/at-the-olympic-games>

- En 2012 fue sancionada la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, la primera en el mundo en reconocer la identidad de género como un derecho humano y que la persona sea tratada de acuerdo con el género auto percibido. Asimismo, la ley contempla la expedición de un nuevo documento que refleje el nombre con el que cada persona se identifica, y la posibilidad de recibir tratamientos integrales hormonales gratuitos (en caso de que así lo defina), tanto en instituciones de salud pública como privadas.
- En 2019 se sancionó la Ley N° 27.499 (Ley Micaela), que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial de la Nación. Durante 2020, las provincias de Córdoba y Buenos Aires aprobaron leyes que instituyen la capacitación obligatoria en género, violencia contra las mujeres y respeto del derecho a la identidad de género dirigida a la totalidad de las autoridades y personal que se desempeñe en las entidades deportivas. Al incorporar los contenidos que se promueven con la Ley Micaela, las normas provinciales promueven que los clubes deportivos, al ser espacios fundamentales de formación y socialización, pueden construir ámbitos que contribuyan con la igualdad y la erradicación de las violencias de género.

La lucha por la representación y la participación de las mujeres en la política argentina tiene una extensa historia y sus logros fueron producto de repetidos reclamos sociales por la igualdad de derechos civiles y políticos.

- El 6 de noviembre de 1991 se sancionó la Ley N° 24.012²¹ de cupo femenino, que determina que al menos el 30% de las listas de candidatos/as a legisladores/as que presentan los partidos en las elecciones nacionales tienen que estar ocupadas por mujeres. De esta forma, Argentina se convirtió en un país pionero al adoptar esta normativa como medida de acción afirmativa para asegurar la representación de las mujeres en el Congreso de la Nación. Desde su entrada en vigor, la ley de cupo femenino permitió un aumento sostenido de la participación de las mujeres en el ámbito legislativo. La participación femenina en ambas Cámaras alcanzó un promedio del 40% en los últimos años. Así, a principios de 2018, el país se ubicaba en el puesto 15 del ranking 'Mujeres

en los Parlamentos de la Unión Interparlamentaria' (IPU, 2018). Sin embargo, ese 30% significó un techo a la hora de garantizar la representación y participación de las mujeres en el Poder Legislativo y, por ende, un amesetamiento en la cantidad de bancas ocupadas por mujeres que derivó, años después, en la sanción de la ley de paridad.

- En noviembre de 2017, el Congreso Nacional avanzó hacia la sanción de la Ley N° 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política²². A partir de las elecciones para la renovación parcial de ambas cámaras en 2019, las listas legislativas deben contener un 50% de candidatas mujeres de forma intercalada.

La Ley de Cupo significó un paso importante y necesario y abrió las puertas a que las mujeres pudieran tener una participación efectiva en los espacios legislativos. Pero la Ley de Paridad de Género en ámbitos de representación política supuso un paso adelante porque garantiza "la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios" que establece la Constitución Nacional (cfr. artículo 37). Estas medidas de acción positiva no solo contribuyen a asegurar la participación y la representación de las mujeres en el parlamento, sino también al desarrollo de una cultura política más igualitaria.

El concepto de paridad se sumó al de género para poner en la agenda pública la importancia y la necesidad de avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa.

La Norma Marco para la Consolidación de una Democracia Paritaria es un instrumento propuesto por ONU Mujeres y concebida como un modelo de democracia donde paridad e igualdad sustantiva son las bases fundamentales sobre las que se asienta y desarrolla la estructura de un Estado inclusivo. Allí se establece que "(...) la paridad es una de las fuerzas claves de la democracia y su objetivo es lograr la igualdad en el poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de representación social y política para erradicar la exclusión estructural de las mujeres".²³

²¹ Ver en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/o-4999/411/norma.htm>

²² Ver en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=304794>

²³ La Norma Marco para consolidar la Democracia Paritaria aprobada por el Parlato en 2015 reconoce a la paridad como el segundo eje vertebrador de la democracia paritaria; es decir, extiende esta idea hacia todos los poderes del Estado, incluso la sociedad. El artículo 8 recoge el compromiso del Estado inclusivo con la democracia paritaria como una política de Estado. En este sentido, la norma aspira a que su incorporación se efectivice en los poderes legislativo, ejecutivo, judicial y electoral de toda la estructura territorial del Estado. Prólogo Norma Marco del ONU Mujeres, disponible en: https://parlatino.org/pdf/leyes_marcos/leyes/consolidar-democracia-paritaria-pma-27-nov-2015.pdf

El concepto de democracia paritaria obliga a pensar en acciones y estrategias que permitan materializar estas transformaciones en objetivos y metas concretos que permitan erradicar la exclusión estructural (ONU Mujeres, 2016)²⁴. El marco internacional y nacional que busca promover el acceso de mujeres a puestos de toma de decisión y ejercicio de poder es vasto. Las cuotas y la paridad imponen criterios de igualdad en la selección de las candidaturas, buscando un trato que garantice a las personas en desventaja la equiparación y el ejercicio de sus derechos. Avanzar hacia la igualdad de género implica que la paridad debe ampliarse hacia todos los sectores, organizaciones y espacios públicos y privados.

La situación del deporte a nivel nacional

Nuestro país cuenta con la Ley Nacional de Deporte N° 20.655²⁵ y sus modificatorias sobre la Promoción de las Actividades Deportivas en todo el país. Allí se establece que el Estado atenderá al deporte y la actividad física en sus diversas manifestaciones, considerando como uno de sus objetivos fundamentales “la igualdad de oportunidades en términos de género de participar e intervenir a todos los niveles de adopción de decisiones en el deporte y la actividad física”. Asimismo, hace referencia a la planificación de las políticas plurianuales de fomento del deporte en todos los niveles de gobierno que ofrezcan oportunidades especiales a las mujeres de cara a alcanzar la igualdad de género en los programas, instituciones y organismos deportivos.

En 2019, el gobierno del presidente Alberto Fernández y de la vicepresidenta Cristina Fernández de Kirchner creó el Ministerio de Turismo y Deportes y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades (MMGyD). Con esta última nueva institucionalidad,

se jerarquizan las políticas de género y diversidad, formulando, coordinando y llevando adelante acciones y programas, con el fin de garantizar el derecho de las mujeres y LGBTI+ a una vida independiente y libre de violencias. El Ministerio de Turismo y Deportes, a través de la Secretaría de Deportes, define y ejecuta políticas para el desarrollo de la actividad deportiva de alto rendimiento, amateur y de recreación. En particular, le atañe lo relativo a la aplicación de la ya mencionada Ley N° 20.655 y establecer políticas activas de promoción, desarrollo y fomento del deporte social, de acuerdo con criterios de inclusión, promoción de derechos, federalismo e igualdad.²⁶ Además, entre los distintos objetivos que se plantean para jerarquizar y desarrollar el deporte en todos sus niveles y en todo el territorio, se encuentra el de fomentar un deporte en condiciones de igualdad y libre de violencias por motivos de género. Para ello, se creó la Dirección Nacional de Políticas de Género en el Deporte, un área inédita en la estructura de la Secretaría que nace para trabajar en esa línea.²⁷ Por último, cabe mencionar algunas leyes que surgieron a nivel local en el último año que promueven la participación de las mujeres y LGBTI+ en el ámbito de las entidades deportivas. En 2020 fue sancionada la Ley N° 15.192 para asociaciones civiles y mutuales de la provincia de Buenos Aires y la Ley N° 6341 de equidad de género en el deporte (que modifica la ley N° 1624) de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La norma provincial establece, en su artículo 15, que la constitución de nuevas personerías jurídicas de este tipo de asociaciones deberán respetar la paridad de género en la integración de la Comisión Directiva y en la Comisión Revisora de Cuentas.²⁸ Por su parte, la ley porteña tiene como objetivo central lograr la efectiva igualdad de género en un plazo de cinco años para que, de forma progresiva, los clubes modifiquen la composición e integración del Consejo Asesor del Deporte y su Comisión Directiva, al igual que las comisiones directivas de los clubes y asociaciones deportivas, estableciendo la equidad de género en la representación.²⁹

²⁴ Este concepto surge de la llamada Declaración de Atenas en 1992, aprobada en la primera Cumbre Europea “Mujeres en el poder”. La región de América Latina ha sido particularmente activa en la promoción de la democracia paritaria ya que existen varios países que reconocen los mecanismos de paridad en sus respectivos marcos legales para cargos políticos, entre ellos Bolivia (2008), Costa Rica (2009), Ecuador (2008), México (2014), Nicaragua (2012) y Argentina (2017).

²⁵ Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27274/norma.htm>

²⁶ Ambos Ministerios, a su vez, han creado el Programa Interministerial para la prevención de la violencia y la promoción de la igualdad de género en el deporte, que tiene como objetivo contribuir a la promoción de la igualdad entre los géneros y la prevención de las violencias por motivos de género en el ámbito del deporte.

²⁷ Ver Disposición Administrativa N° 1397/20 donde se aprobó la estructura organizativa de primer y segundo nivel operativo del Ministerio de Turismo y Deportes <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/340695/norma.htm>

²⁸ Ley N° 15192 (Provincia de Buenos Aires) <https://normas.gba.gob.ar/documentos/BK353GFo.html>

²⁹ Ley N° 6341 2020 (Ciudad Autónoma de Buenos Aires) <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/534069>

Más allá de las legislaciones vigentes y de los organismos estatales, también existen programas implementados en articulación con órganos estatales y organizaciones no gubernamentales, tendientes a promover la igualdad, el acceso y la representación de mujeres y LGBTI+ en el ámbito del deporte. En Argentina está en proceso de implementación el programa de ONU Mujeres³⁰ y el COI Una Victoria Lleva a La Otra, que busca el empoderamiento de las mujeres y niñas, así como la reducción de la violencia por motivos de género a través de la práctica del deporte y el desarrollo de habilidades para la vida. La iniciativa, que fue parte del legado de los JJOO Río 2016 y arribó a Argentina en el marco de los JJOO de la Juventud Buenos Aires 2018, articula con organizaciones sociales y deportivas que, con una agenda común, promueven tres dimensiones relevantes para alcanzar la igualdad de género en el deporte: (1) el liderazgo de las mujeres en el sector; (2) el acceso de niñas, adolescentes y mujeres al deporte; y (3) la creación de espacios física y emocionalmente seguros para adolescentes y mujeres en la práctica del deporte.

También, desde agosto del 2020, y como parte de las políticas de género y diversidad que viene llevando adelante el gobierno nacional, se lanzó el Programa Interministerial para la prevención de la violencia y la promoción de la igualdad de género en el deporte entre el MMGyD y el Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación. Este programa tiene como objetivo “generar líneas de acción que permitan la inclusión, participación, desarrollo y representación de mujeres y LGBTI+ en todos los ámbitos y niveles de la comunidad deportiva” a partir de promover la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los distintos ámbitos deportivos, la prevención y abordaje de las situaciones de violencias por motivos de género, y “la promoción de medidas de acción positiva para la inclusión de mujeres y LGBTI+ en la comunidad deportiva, en cargos directivos, de enseñanza, entrenamiento, jurisdiccionales y en posiciones de liderazgo”³¹.

Pese a los avances en términos de legislación para la promoción de la participación política de mujeres y LGBTI+ en las últimas décadas, el deporte sigue siendo un ámbito en donde se verifican fenómenos de segregación vertical (ya que las mujeres y LGBTI+ continúan estando subrepresentadas en las posiciones de liderazgo de las organizaciones deportivas) y

horizontal (ya que hay una sobrerrepresentación de mujeres en ciertas disciplinas y una subrepresentación en deportes tradicionalmente asociados al estereotipo de la masculinidad hegemónica).

Las mujeres y LGBTI+ en la dirigencia del deporte argentino

Las instituciones del deporte argentino, tales como las federaciones deportivas, los clubes como así también los organismos públicos que lo gestionan en todos los niveles jurisdiccionales (nacional, provincial y municipal), presentan una marcada desigualdad en la participación de mujeres y LGBTI+ en cargos directivos.

Para dar cuenta de esta situación, el informe de Piserchia y Montoya (2020), comparte las cifras que se relevaron al analizar la composición de las comisiones directivas de las federaciones deportivas afiliadas al Comité Olímpico Argentino (COA):

- **Sobre un total de 942 dirigentes** de las 55 federaciones deportivas nacionales del deporte convencional, solamente **158 son mujeres**. Esto **representa casi el 17%** de los cargos directivos en estos espacios de la gestión deportiva nacional.
- De esas 158 mujeres, **9 ocupan puestos de relevancia** (presidenta y vicepresidenta 1ª y 2ª).
- En el **Comité Ejecutivo de la Asociación del Fútbol Argentino, solo hay una mujer** entre 24 varones.
- La Comisión Directiva de la Confederación Argentina de Cestoball cuenta con mujeres en los cargos de presidenta, vicepresidenta y tesorera. Del mismo modo, la Federación Argentina de Netball cuenta con mujeres en los mismos puestos.
- En disciplinas en las que las mujeres han podido sobresalir a nivel deportivo en el plano internacional, estas no cuentan con suficiente representatividad en sus federaciones. Es el caso de gimnasia (2 mujeres sobre 11 puestos directivales), deportes acuáticos (6 de 17); hockey sobre césped (5 de 19); canotaje (1 de 19); atletismo (11 de 37); remo (7 de 49) y esgrima (3 de 26).

³⁰ Disponible en <https://documentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar/publico/PE-RES-MDHYHGC-MDHYHGC-28-20-ANX.pdf>

La brecha de género en el ámbito deportivo a nivel nacional se refleja también en el informe realizado por ONU Mujeres en 2020 *Mujeres y deporte. Una aproximación a la participación y presencia de las mujeres en el mundo deportivo en Argentina, Brasil y Ecuador*. La publicación analiza la participación de mujeres en directorios y presidencias de los entes públicos, en los comités olímpicos nacionales y las federaciones nacionales de los tres países. Del informe se desprende que:

- **En el directorio del COA hay un 33,33%** de mujeres, y ninguna mujer se encuentra al frente de los Comités Olímpicos en Argentina, Brasil y Ecuador.
- Con relación a los directorios de las federaciones, el informe da cuenta de que **no hay mujeres que formen parte del directorio de la Confederación Argentina de Atletismo ni de la Confederación Argentina de Básquet**.
- Con relación a la Asociación Argentina de Fútbol (AFA), **solo 1 de los 23 puestos directivos o de responsabilidad tienen una mujer al frente**, lo que representa el **4,34% del total de los puestos** que conforman el directorio de la AFA.
- Las federaciones de natación tienen los porcentajes más altos de cargos ocupados por mujeres. En el caso del directorio de la **Confederación Argentina de Deportes Acuáticos (CADD)**, esta cuenta un **40% de mujeres**. Sin embargo, ninguno de los puestos que están a cargo de mujeres corresponde a la presidencia o vicepresidencia de la federación. Al contrario, las cuatro mujeres que integran el directorio de la CADD son vocales titulares y suplentes, una revisora de cuentas titular y otra suplente.
- En cuanto al tenis, el informe señala que **no hay presencia de mujeres fuera de la Asociación Argentina de Tenis**, donde solo ocupan el **17,39% del Consejo Directivo**.
- El documento expresa que **las mujeres en los directorios de los entes públicos, los comités olímpicos nacionales y las federaciones nacionales de Argentina representan solo un 12,05%**. Estos datos confirman que el acceso de las mujeres a puestos directivos en el deporte a nivel nacional es muy limitado, lo que las ha relegado a posiciones de menor rango que sus pares. A medida que ascienden en el ámbito de la toma de decisiones y responsabilidades, las mujeres ven reducida su presencia hasta desaparecer casi por completo.
- Como institución encargada de la aplicación de los principios de la Carta Olímpica desde 1923, el COA estuvo presidido una sola vez en su historia por una mujer, Alicia Masoni de Morea, quien ocupó el cargo provisoriamente en el periodo 2008/2009. Actualmente, la Mesa Directiva -máximo órgano del COA- está conformada por 11 personas, de las cuales solamente una es una mujer (9%), la ya mencionada Masoni de Morea, que ocupa el cargo como vicepresidente 1ª, en condición de miembro permanente.³²
- Con respecto a las federaciones nacionales de deporte paralímpico o adaptado, se analizaron 9 instituciones dedicadas exclusivamente a la promoción y organización de disciplinas adaptadas, de las cuales ninguna está liderada por mujeres.³³ Además, sobre un total de 82 dirigentes/as, 23 son mujeres (el 28,05% de cargos directivos). De ese universo, no hay mujeres ejerciendo los cargos más altos (ni presidentas ni vicepresidentas). Asimismo, las mujeres dirigentes de las federaciones del deporte adaptado ocupan mayoritariamente cargos de secretaria (5) tesorera/protesorera (6), vocal (8) y revisora de cuentas (3).
- La desigualdad también se evidencia en el acceso a cargos públicos. En 2020, solo había 3 mujeres al frente de los organismos provinciales encargados de la organización y administración del deporte. Por su parte, el Ente Nacional de Alto Rendimiento Deportivo (ENARD) cuenta, por primera vez desde el inicio de su ejercicio en 2010, con una mujer vicepresidenta en la Secretaría de Deportes de la Nación cuyo directorio ejecutivo está integrado por ocho miembros de los cuales solo dos son mujeres (25%).³⁴

³² En mayo del 2021, el COA anunció que, en la próxima modificación de su estatuto, quedará establecido que la Mesa Directiva deberá estar conformada con un mínimo de cuatro mujeres sobre un total de 11 personas. Ver: <https://aadeporte.com.ar/2021/05/14/edad-y-genero-principales-modificaciones-en-el-estatuto-del-coa/>

³³ Se relevaron los datos a septiembre de 2020, de las siguientes federaciones deportivas nacionales: Federación Argentina de Deportes sobre Silla de Ruedas (FADESIR), Federación Argentina de Deportistas con Parálisis Cerebral (FADEPAC), Federación Argentina de Deportes para Ciegos (FADEC), Federación Argentina de Tenis de Mesa Adaptado (FATEMA), Fundación Rugby Amistad (FRA), Federación Argentina de Básquetbol Adaptado (FABA), Asociación Argentina de Tenis Adaptado (AATA), Federación de Fútbol Argentino de Parálisis Cerebral (FFAPC), Confederación Argentina Deportiva de Sordos (CADES) y Federación Argentina de Deportes Disminuidos Intelectuales (FADDIM). En este sentido, no fueron analizadas en este apartado federaciones deportivas que nucleen disciplinas convencionales y adaptadas, como por ejemplo la Federación Argentina de Bádminton (FEBARA), la Federación Ecuestre Argentina (FEA), la Federación Argentina de Tiro con Arco (FATARCO) y la Federación Argentina de Tiro (FAT), entre otras. Estas federaciones fueron analizadas en la categoría anterior.

³⁴ El Ente Nacional de Alto Rendimiento Deportivo (ENARD), cuya creación, organización y composición están contemplados en la ley N° 26.573. Es un organismo de composición mixta, de conducción alternada y de representación igualitaria respecto a sus socios y coadministradores, la Secretaría de Deportes de la Nación y el COA. El ciclo olímpico correspondiente con el fin de los JJOO de Río de Janeiro 2016 hasta Tokio 2020, tiene al presidente del COA, Gerardo Werthein, como presidente del ENARD y a la Secretaria de Deportes de la Nación, Inés Arrondo, como vicepresidenta. A partir del próximo ciclo olímpico, se alterna el orden, y la Secretaría de Deportes ostentará la presidencia del Ente. Respecto al Directorio Ejecutivo, un lugar está ocupado por Arrondo como Secretaria de Deportes y el otro por Magdalena Aicega, quien como atleta olímpica, posee ese cargo desde 2017 y de esta manera, se convirtió en la primera mujer que formó parte del Directorio Ejecutivo del Ente.

- Desde 2019, la Secretaría de Deportes de la Nación se encuentra por primera vez en su historia liderada por una mujer.
- Los clubes también presentan bajos números de participación de mujeres y LGBTI+ en sus puestos directivos: **solo existe una mujer presidenta entre los clubes** que componen la Liga Profesional de Fútbol (Lucía Barbutto en el Club Atlético Banfield). El resto de las mujeres presentes en las comisiones directivas ocupan, en su mayoría, cargos de secretaria de actas, vocales (casi siempre suplentes), revisoras de cuentas, integrantes del tribunal de conducta o de la comisión fiscalizadora.
- Realizar un diagnóstico participativo sobre obstáculos y desafíos en torno a la participación y decisión política, liderazgo y la gestión deportiva de las mujeres y LGBTI+ en las estructuras del deporte.
- Debatir sobre estrategias de avance para aumentar la participación de las mujeres y LGBTI+ en los espacios de decisión del deporte.
- Analizar las políticas de cuidado como elemento central para el acceso, permanencia y participación política de las mujeres y LGBTI+ en el mundo deportivo.
- Elaborar un documento sobre los avances del cupo a la paridad de género en el deporte hacia el 2021.

Aunque algunas mujeres acceden a puestos de decisión y de poder, la mayoría ocupa posiciones subordinadas. En Argentina, la presencia de mujeres en los cargos jerárquicos más altos en el deporte es escasa. Respecto a LGBTI+, no hay registros o relevamientos diferenciados por identidad de género.

La brecha de género tiene su correlato con lo que sucede en todas las esferas políticas y sociales con relación al acceso a puestos de toma de decisiones. En este sentido, se puede afirmar que la incorporación del cupo como mecanismo para resolver la subrepresentación de las mujeres (y jóvenes sin distinción de género) en las instituciones deportivas como espacio de poder político, representa un significativo avance. Sin embargo, es necesario avanzar con propuestas que habiliten la presencia de las mujeres y LGBTI+ en las entidades deportivas de forma igualitaria.

FOROS REGIONALES “DEL CUPO A LA PARIDAD”

Metodología, diseño y planificación de los Foros

Para generar un espacio de encuentro y construir colectivamente herramientas programáticas a nivel federal que tiendan a la paridad en los espacios directivos del deporte surgió la iniciativa de los *Foros Regionales Del cupo a la paridad. Hacia la participación igualitaria en el deporte*, con los siguientes objetivos:

Los *Foros Regionales*, realizados entre septiembre y diciembre de 2020, estuvieron destinados a dirigentes/as y referentes de clubes, federaciones y otras instituciones deportivas del país; funcionariado público de gobiernos provinciales y municipales encargadas de la gestión del deporte; y organizaciones de mujeres, LGBTI+ y feministas de la sociedad civil vinculadas al deporte.

Principios rectores

La metodología de abordaje de los Foros está enmarcada en la perspectiva de género, diversidad y derechos humanos, entendiendo que esta permite dar cuenta de cómo las desigualdades y prácticas discriminatorias atentan contra las mujeres y LGBTI+ en el ámbito deportivo en todos sus niveles. Tener esta realidad presente resultó fundamental para identificar, además, los principios rectores que guiaron el abordaje propuesto: participación, integralidad, federalismo, interseccionalidad, transversalización, interdisciplinariedad y transparencia y rendición de cuentas.

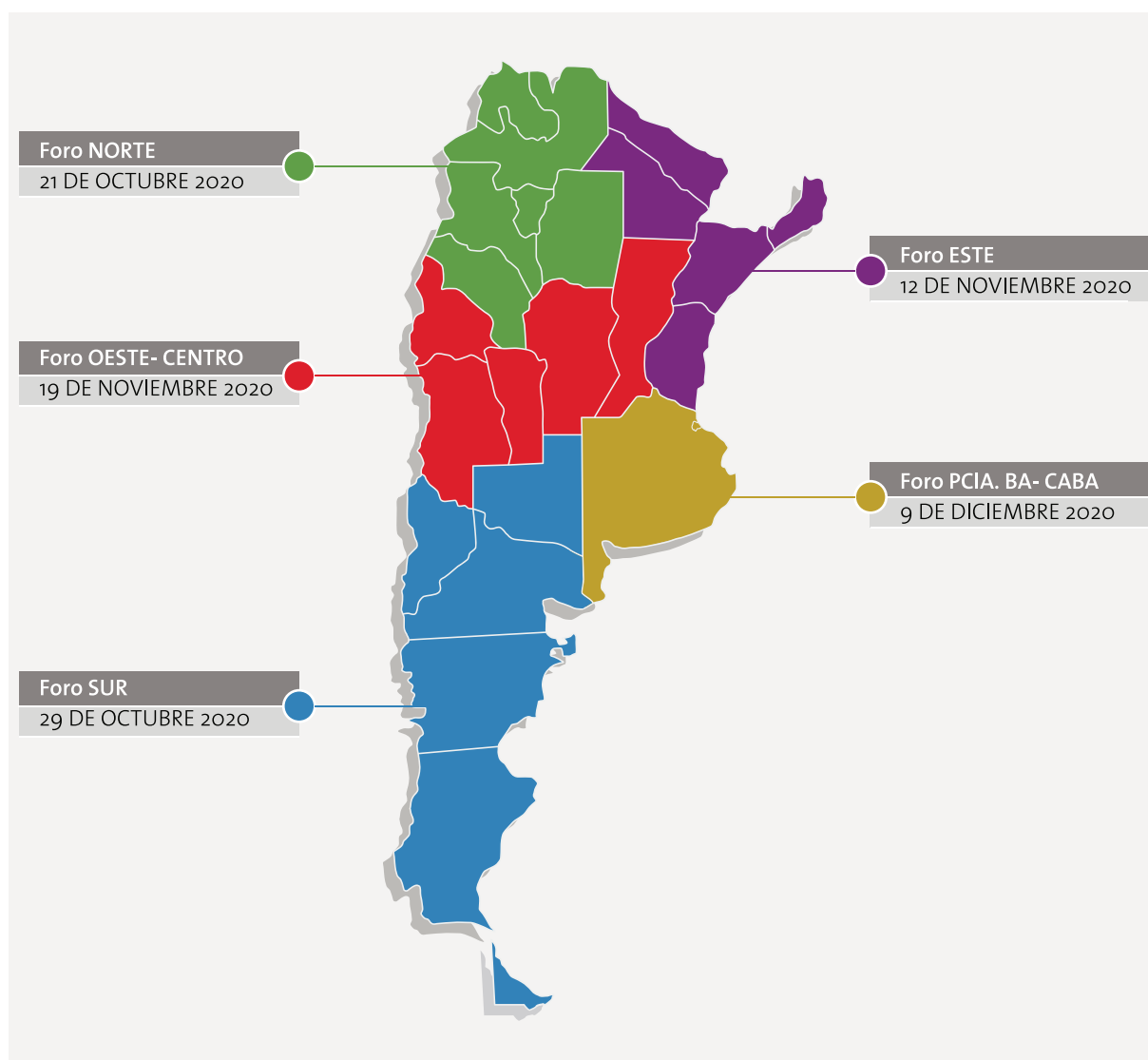
Regionalización

Para el diseño de los Foros Regionales se tuvo en cuenta su carácter federal y la relevancia de contar con la participación de las referentes y dirigentes de todas las provincias. En esa línea, los Foros se desarrollaron adoptando el criterio de regionalización geográfica existente en el país, para prestar especial atención a las particularidades propias de cada territorio y para facilitar los diálogos y escuchar todas las voces. Para su estructuración, además, se contempló el trabajo institucionalizado con el que ya contaban algunas provincias entre sí con relación a la organización deportiva en sí misma. Las regiones quedaron conformadas de la siguiente manera:

- **Región Norte:** Catamarca, Jujuy, La Rioja, Salta, Santiago del Estero y Tucumán.
- **Región Sur:** Chubut, La Pampa, Neuquén, Río Negro, Santa Cruz y Tierra del Fuego.
- **Región Este:** Chaco, Formosa, Entre Ríos, Corrientes y Misiones.
- **Región Oeste-Centro:** Santa Fe, Córdoba, San Luis, Mendoza y San Juan.
- **Región PBA - CABA:** Provincia de Buenos Aires y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

GRÁFICO:

LANZAMIENTO FOROS 23 DE SEPTIEMBRE 2020



Modalidad de trabajo y estructura de los Foros

Los *Foros Regionales* se realizaron de manera virtual y se presentaron en dos etapas diferenciadas. La primera implicó el lanzamiento de la iniciativa a nivel nacional y la segunda, consistió en la organización de cinco foros en todo el país.

De esta manera, el miércoles 23 de septiembre de 2020 se llevó a cabo el evento de presentación con la participación de autoridades nacionales y de ONU Mujeres Argentina.³⁵ En este conversatorio, además de los lineamientos institucionales, se presentó la modalidad de trabajo para los Foros Regionales, así como su objetivo de constituirse como un espacio de diálogo que contribuyera con la promoción de la igualdad de género y de la representación equitativa en las posiciones de liderazgo de las organizaciones deportivas para las mujeres y LGBTI+. A partir de una encuesta virtual e interactiva, las personas participantes expresaron la necesidad de debatir e impulsar la participación de mujeres y LGBTI+ en la toma de decisiones, y construir una nueva mirada sobre las dirigencias deportivas. Este insumo fue fundamental para la definición de los ejes de trabajo que guiaron los Foros en cada región.

Los cinco *Foros Regionales* se organizaron en un esquema que contempló una jornada de trabajo compuesta por tres espacios. El primero se centró en una presentación institucional del proyecto junto con la descripción teórica del abordaje, los objetivos y la metodología de trabajo, a cargo de las autoridades nacionales. El segundo se enfocó en la realización de una encuesta interactiva mediante la plataforma virtual, donde las personas presentes respondieron en el momento y luego de la lectura de los resultados, se realizó una exposición de los elementos conceptuales y disparadores de intercambio para el siguiente bloque.

El último espacio implicó la conformación de salas de trabajo virtuales que funcionaron de manera simultánea dando cobertura a los tres ejes de trabajo previamente mencionados. Cada sala contó con la participación de las referentes provinciales de género y deporte y con la moderación de una repre-

sentante de la Secretaría de Deportes del Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación, del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y de ONU Mujeres, quienes brindaron información sobre los términos y condiciones de los foros, indicaron la metodología de trabajo y garantizaron la circulación de la palabra.³⁶ La cantidad de salas en cada Foro fue variable, dependiendo del número de asistentes en cada región.

El trabajo en grupos dio pie a la organización de actividades participativas que permitieron trazar el camino de las intervenciones en cada caso, con el objetivo de relevar las experiencias en primera persona con relación a los ejes de trabajo señalados: obstáculos, participación y desafíos. Si bien las estrategias de participación que se utilizaron no fueron siempre las mismas, se sostuvo la metodología. Los aportes de las personas participantes se pudieron relevar en los dos espacios finales de cada Foro. El relevamiento de experiencias y vivencias territoriales sirvieron de insumos para las recomendaciones estratégicas que se encuentran en la siguiente sección y que permiten avanzar en la igualdad de género y la paridad en el ámbito del deporte.

Ejes de trabajo

Con el fin de focalizar las discusiones y facilitar la identificación de puntos en común y especificidades para cada región, los Foros Regionales se articularon en torno a tres ejes de trabajo vinculados con el acceso, la permanencia y el desarrollo de mujeres y LGBTI+ en los puestos de liderazgo y gestión de las instituciones y espacios deportivos. Estos ejes de trabajo fueron: a) obstáculos; b) participación; c) desafíos.

a) Obstáculos

Objetivos: plantear situaciones y disparadores que den cuenta de los obstáculos que enfrentan las mujeres y LGBTI+ a la hora de acceder, permanecer y/o desarrollarse en puestos de liderazgo en las instituciones deportivas, fundamentalmente con relación a los roles y estereotipos de género, a las brechas de género y a las tareas de cuidado.

³⁵ El lanzamiento se realizó en una fecha paradigmática ya que ese día se celebra el Día Nacional de los Derechos Políticos de las Mujeres, en memoria de que en 1943 se consagró la igualdad de derechos políticos entre el hombre y la mujer. Contó con la participación y exposiciones de la secretaria de Deportes de la Nación, Inés Arrondo, de la secretaria de Igualdad y Diversidad del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Cecilia Merchán y de la representante de la ONU Mujeres Argentina, Paula Narvárez Ojeda. El evento se puede ver completo en este enlace <https://es-la.facebook.com/onumujeresar/videos/345835403235420/>

³⁶ La Red Federal Género y Deporte se formó a principios del año 2020 está compuesta por referentes en género y deporte de los organismos provinciales del deporte y de las federaciones deportivas nacionales y coordinada por la Secretaría de Deportes de la Nación,

Preguntas orientadoras:

- ¿Cuáles creés que son los obstáculos que te impiden la participación dirigencial en el ámbito deportivo?
- ¿Considerás que las reuniones laborales y/o las prácticas deportivas coinciden con los horarios de las tareas de cuidados?
- ¿Considerás que la distribución de los horarios, canchas y vestuarios son igualitarios?
- ¿Cuáles son los modos de comunicación que priman en las instituciones deportivas? (gritos, chistes/comentarios sexistas, desvalorizaciones, entre otros.)
- ¿Cuáles son las tareas en que habitualmente se asigna a las mujeres en la dirigencia deportiva? (tareas administrativas, organización de fiestas/rifas), limpieza, entre otras.
- Obstáculos en el acceso, la permanencia y el desarrollo en la participación política de las mujeres y LGBTI+ en el mundo del deporte.

b) Participación

Objetivos: plantear situaciones y disparadores que den cuenta de las experiencias que promueven y propician un nivel más equitativo en la distribución de los géneros en los cargos electivos y representativos, a fin de obtener una mayor presencia de mujeres y LGBTI+ en la toma de decisiones, como el cupo y la paridad.

Preguntas orientadoras:

- En tu organización, ¿en algún momento se habló o en el estatuto existe algún mecanismo para promover la incorporación de mujeres y disidencias?
- ¿Considerás que hay igual cantidad de mujeres, LGBTI+ y varones en las comisiones directivas?
- En el proceso de armado de listas, ¿qué rol ocupan las mujeres? ¿desde qué lugar son convocadas? ¿para qué tareas? ¿con qué objetivos?
- ¿Cómo queremos participar en nuestras entidades? ¿Desde qué lugar?
- ¿Qué herramientas crees que son necesarias para garantizar una mayor participación de mujeres y otras identidades?
- Vinculado a los estereotipos de género, ¿para qué temáticas o en qué situaciones las mujeres y otras identidades son convocadas en tu institución?

c) Desafíos

Objetivos: plantear situaciones y disparadores que identifiquen buenas prácticas en la planificación de la gestión deportiva institucional, contemplando de manera sistemática las desigualdades de género y garantizando una organización equitativa y libre de violencias.

Subtemas:

- Buenas prácticas: transversalización de la perspectiva de género y diversidad en la gestión deportiva de las instituciones.
- Prevención y asistencia en violencia por motivos de género.

Preguntas orientadoras:

- ¿Cuáles son los desafíos en tu institución o en tu espacio deportivo en términos de participación de mujeres y otras diversidades? En tu institución, ¿se ha trabajado la incorporación de la perspectiva de género?
- ¿Cuáles son los desafíos que las dirigentes y las referentes deportivas en términos de la participación de mujeres y otras diversidades?
- En tu institución, ¿hay capacitaciones sobre violencia por razones de género en el deporte?
- En tu institución, ¿hay guías de actuación/protocolos para casos de violencia por motivos de género?

Perfil de participantes

Con una participación mayoritaria de mujeres, la convocatoria estuvo encaminada a dirigentes, referentes y representantes de las instituciones deportivas de todo el país, sin distinción de género.

Al evento de lanzamiento se inscribieron 522 personas de las cuales el 82% manifestó pertenecer a una institución deportiva (la mitad dijo ocupar algún cargo electivo de dirigencia en su institución y por consiguiente, el otro 50% indicó lo contrario). Por otro lado, se destaca que hubo inscripciones de todas las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

A continuación, se describen las opciones que más aparecieron en las inscripciones en cada una de las regiones junto con algunas consideraciones adicionales de forma comparada.

En el contexto del primer foro en la **Región Norte** se inscribieron personas que se identificaron con los cargos y funciones tales como presidentes/as, secretarios/as, tesoreros/as, vocales, administrativas, coordinadoras de área de género, deportistas, entrenadores/as, instructores/as físicos, delegadas de instituciones deportivas; como así también, referentes de organizaciones civiles, periodistas, directoras de área de deporte a nivel municipal, coordinadoras de proyectos de capacitación en el ámbito deportivo. Cabe destacar que este foro fue el que mayor presencia de varones registró (30%), en base a los datos proporcionados a la hora de la inscripción.

En el **Foro Región Sur** se inscribieron presidentas y vicepresidentas de clubes y federaciones, secretarias y subsecretarias de entidades deportivas, coordinadoras del área de deporte a nivel municipal, subgerentas, entrenadoras y directoras técnicas, profesoras de educación física, integrantes de cuerpos técnicos, socias, jugadoras, árbitras y psicólogas, administrativas y vocales. Además, se inscribieron activistas de organizaciones de derechos humanos y género. Por otro lado, también fueron parte de este foro, directores provinciales del área de deportes, entrenadores y directores técnicos, integrantes de comisiones directivas de clubes.

En el caso del **Foro Región Este** participaron inte-

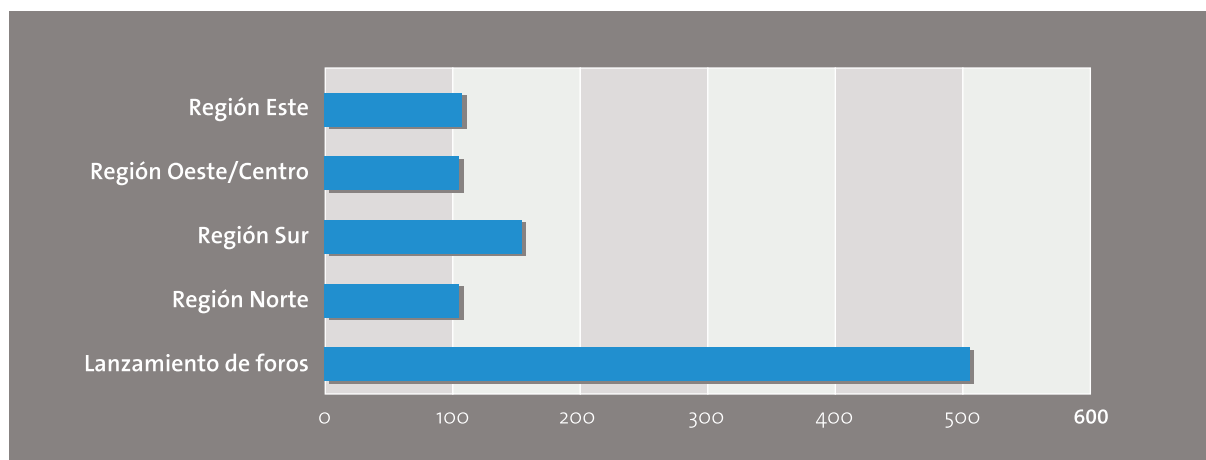
grantes de organizaciones civiles, feministas y de mujeres vinculadas al deporte, socias, jugadoras, entrenadoras, docentes, profesoras, integrantes del departamento de género de instituciones deportivas o de subcomisiones de las categorías femeninas, empleadas administrativas de clubes, kinesiólogas, vocales, delegadas y miembros del equipo de prensa de clubes. En menor medida participaron directoras, presidentas y vicepresidentas de instituciones deportivas.

Para el **Foro Región Oeste - Centro** destacó la participación de personas que ejercen las siguientes funciones y/o ocupaciones en sus instituciones deportivas: abogadas, socias, secretarias, tesoreras, deportistas, integrantes de áreas de género y capacitación en entidades deportivas, coordinadoras de áreas asociadas a fútbol y patín femeninos, entrenadoras de hockey, vocales, docentes, periodistas y prensa, presidentes de clubes, tesoreros, directores técnicos y entrenadores.

Respecto al **Foro Región PBA - CABA** participaron presidentas y vicepresidentas de clubes y federaciones, coordinadoras de ligas municipales, secretarias y subsecretarias de entidades deportivas, promotoras, psicólogas deportivas, periodistas e integrantes de distintas organizaciones civiles, feministas y de mujeres vinculadas al deporte.

GRÁFICO:
Número de participantes por foro regional:

ASISTENCIA SEGÚN REGIÓN



Lanzamiento de los Foros Regionales: 507 personas
Región Norte: 115 personas
Región Sur: 160 personas
Región Este: 123 personas
Región Oeste-Centro: 111 personas
Región PBA - CABA: 52 personas
Total de participantes en foros: 1068 personas

Por último, cabe señalar que este diagnóstico da cuenta de la falta de conocimiento y abordaje en torno a preguntas como cuáles son los obstáculos para una práctica deportiva inclusiva; cómo facilitar el derecho al deporte de LGBTI+; cuáles son las construcciones de género que se reproducen en estos espacios; cuáles son las normativas vigentes y cuál es el grado de participación de LGBTI+ en las distintas disciplinas deportivas y actividades físicas y cómo construir conjuntamente herramientas útiles que faciliten una práctica deportiva inclusiva, segura y libre de discriminación. Con relación a las propuestas o iniciativas de acción concretas, la mayoría estuvieron vinculadas con la promoción de la participación de las mujeres y en menor medida para LGBTI+. No obstante, al hacer foco en las personas LGBTI+, las conversaciones y/o exposiciones registradas se relacionaron con los debates vigentes del mundo deportivo respecto a la incorporación y participación de LGBTI+ en las competencias.

Principales hallazgos de los Foros Regionales

Para dar cuenta de los principales hallazgos, consideramos conveniente dividir este apartado en 2 secciones. En primer lugar, analizaremos los resultados de forma general de las encuestas que se realizaron en los Foros Regionales, aquellas que se realizaron en cada encuentro previo a la división en salas y grupos reducidos. Luego, detallaremos los principales hallazgos de los tres ejes de trabajo.

Encuestas en **Foro Regional Norte:**

1. *¿Lavás las camisetas del equipo después que termina un partido?* La mayoría de las participantes mujeres respondieron que “a veces” y “siempre” se encargan de esa tarea. La respuesta dentro del ámbito deportivo se encuentra ligada y tiene correlato con las estructuras binarias de mujer y varón instaladas en la sociedad y su consiguiente división y asignación de tareas.
2. *¿Organizás las actividades sociales de tu institución?* El interrogante buscó observar y analizar las construcciones de género en torno a las responsabilidades y roles dentro de los espacios deportivos. Las respuestas, al igual que en el eje anterior, mostraron una tendencia a ese anclaje en la división de tareas según el género también en los ámbitos deportivos.
3. *¿Decidís horarios o deporte en tu institución?* En sintonía con los resultados arrojados en los puntos anteriores, aquí se observa que las mujeres también se enfrentan con límites en la toma de decisión al momento de entrenar, una actividad cotidiana para las deportistas. Las dificultades surgen al momento de solicitar lugar, elementos y horarios para llevar adelante la actividad física y/o entrenamiento. Las respuestas aportadas y el intercambio ponen en evidencia que hay un uso desigual entre mujeres y varones de esos espacios, a excepción de aquellos clubes que tienen una disciplina exclusiva para mujeres. Las instalaciones suelen ser de peor calidad que las utilizadas por los deportistas varones, o suelen estar más alejadas del centro de la institución o con poco o nulo mantenimiento.
4. *¿Participás de las reuniones de comisiones directivas?* La cuarta pregunta abordó la participación y representación de mujeres y LGBTI+ en las áreas de toma de decisión. Las respuestas expresan la brecha sustancial que existe en este punto: muy pocas mujeres forman parte de las comisiones directivas y espacios de toma de decisiones. Además, en virtud de que las tareas de cuidado recaen fundamentalmente en las mujeres, su presencia en reuniones puede verse obstaculizada, convirtiendo sus cargos en testimoniales. Por otro lado, las mujeres y los varones que son parte de estos cargos son cis género y no se ha tomado conocimiento de otras identidades ocupando dichos puestos.
5. *¿Limpiás los espacios de tu institución?* Esta última pregunta hizo referencia a la distribución de las tareas de limpieza. El resultado tiene correlato con lo que surgió de la primera pregunta: en las instituciones deportivas se sostiene la división desigual de tareas de cuidado entre varones y mujeres, donde la carga recae exclusivamente sobre ellas.

Un análisis conjunto de las respuestas en este Foro refleja claramente la desigualdad de las tareas asignadas, de los cargos ocupados y de la exigua participación de mujeres y LGBTI+ en espacios de decisión, siendo los estereotipos y roles de género asociados al mundo deportivo un factor central en esta desigualdad. Este punto podrá ser visto con más detalle en los hallazgos del eje sobre obstáculos.

En los Foros de las regiones Sur, Este, Oeste-Centro y Provincia de Buenos Aires - Ciudad Autónoma de Buenos Aires se plantearon las siguientes preguntas:

1. En tu institución, ¿cuántas mujeres y personas de otras identidades ocupan cargos directivos?
2. En el curso de un año, ¿en cuántas reuniones de comisión directiva participás?
3. ¿Considerás que son necesarias las capacitaciones con perspectiva de género en el deporte?

Las respuestas de las primeras dos preguntas serán analizadas en el eje participación. Con respecto a la tercera, esta apuntó a la necesidad de contar con herramientas y recursos sobre perspectiva de género en las instituciones deportivas. La respuesta en los Foros Regionales Sur y Este fue unánime: el 100% de las personas contestaron en forma positiva sobre la necesidad de formación relacionada con los temas de género y su transversalización en las organizaciones del deporte de estas regiones en particular, pero también plausible de ser extrapolado a las restantes, como podrá ser visto en las propuestas que se presentan más adelante.

Por lo tanto, para los siguientes Foros de las regiones Oeste-Centro y CABA-Provincia de Buenos Aires hubo una variación de la última pregunta. En este sentido, se consultó: *¿En qué lugares estamos las mujeres y las personas de otras identidades en las entidades deportivas?* La mayoría de las personas en el Oeste-Centro se inclinó por la respuesta “actividades sociales (rifas y eventos solidarios, apoyo escolar, fiestas, etc)”, seguida por “tareas docentes/formativas (entrenadoras, profesoras, cuerpos técnicos)”, y luego por “tareas administrativas”. En último lugar se ubicó la opción “Conducción y gestión dirigencial”. En la región CABA-PBA, las “tareas administrativas” encabezaron la lista y a continuación las “actividades sociales”. Más atrás se ubicaron las “tareas docentes”, y por último, al igual que en la otra región, se ubicó a los roles de “conducción y gestión dirigencial”. En los ejes obstáculos y participación, podremos encontrar algunas reflexiones sobre estos resultados.

Análisis por eje

Obstáculos

Durante los intercambios en las salas, el **eje Obstáculos se transformó en un punto central de las conversaciones y reflexiones, con mayor pedido de toma de palabra**. De los debates surgieron similitudes y denominadores comunes: por un lado, la falta

de perspectiva de género en las instituciones deportivas y en las dirigencias en general; por otro lado, las desigualdades entre varones, mujeres y LGBTI+ con relación al acceso y permanencia, no solamente en los puestos de decisión, sino también en las actividades y prácticas deportivas. Este último tema es identificado como trascendental a la hora de pensar en las estructuras del deporte en el país, en tanto es considerado como un ámbito tradicionalmente masculino en el que se manifiestan, con mayor nitidez, las desigualdades de género existentes en otros ámbitos de la sociedad.

En la región Sur, por ejemplo, una de las deportistas participantes hizo hincapié en las diferencias económicas con relación a sus pares varones: “Hay mucha diferencia en los salarios con respecto a los hombres y también falta de compromiso. A las deportistas del interior nos convocan menos porque les sale más caro llevarnos”.

“Hay mucha diferencia en los salarios con respecto a los hombres y también falta de compromiso. A las deportistas del interior nos convocan menos porque les sale más caro llevarnos”.

Otra de las participantes puso el foco en la discriminación desde los padres varones hacia las niñas a la hora de hacer actividades deportivas: “Vemos casos donde los padres priorizan la actividad física del hijo varón por sobre la nena”. La niñez y la infancia fueron algunos de los aspectos discutidos y puestos en tensión en la región Sur, apuntando al abordaje de la enseñanza: “Los aprendizajes en la primera infancia son fundamentales y no siempre están encarados con una mirada en la diversidad”.

En esa misma línea, otro de los obstáculos planteados en la región Oeste-Centro tiene que ver con el binarismo en el ámbito deportivo: “Cuando una persona comienza con el cambio de género queda excluida del deporte y del sistema”. La Ley de Identidad de Género fue mencionada por participantes y moderadoras frente a estas intervenciones, dando cuenta de la importancia de conocer y difundir esta normativa con la finalidad de que las organizaciones deportivas puedan transformarse en espacios seguros y respetuosos de todas las identidades y sus derechos.

Para este eje resulta importante destacar que, al momento de acceder a un cargo de dirigencia en el

deporte, se deben sortear ciertas etapas, en las que se pueden identificar la presencia de obstáculos para mujeres y LGBTI+: en primer lugar, la definición personal de ser candidata a determinado cargo o de ser parte de un proyecto político en la institución; en segundo lugar, compartir esa elección y que sea avalada y validada dentro de un grupo, que puede identificarse como una agrupación política, o no; en tercer lugar, ser elegida por la masa societaria o por quienes tengan la capacidad de ejercer el voto; y por último, la permanencia en el cargo para el cual fue elegida. Para todas estas etapas, se identificaron testimonios que dan cuenta de las barreras que condicionan a las mujeres y LGBTI+ a desarrollarse y ejercer cargos en la dirigencia deportiva.

Uno de los primeros condicionantes identificados es cierta percepción por parte de las mujeres y LGBTI+ acerca de sus limitaciones. Varios testimonios afirmaban no considerarse capaces para postularse y/o para ocupar alguna posición de poder en las instituciones deportivas. Más allá de la falta de oportunidades, de la dificultad para conciliar la vida familiar y personal con la dirigencia deportiva, entre otros, esta percepción apareció en reiteradas oportunidades y no siempre directamente expresada ni reconocida. Aquí juega un papel fundamental la mirada de otras personas respecto a la valoración de las capacidades para el acceso a estos puestos, y por consiguiente, la propia exigencia de cada mujer y LGBTI+ para considerarse competente para ocuparlos. Como veremos en los próximos ejes, la necesidad de capacitación y de formación en temas de gestión fue un tema recurrente.

Otro de los problemas enunciados es que las propias compañeras del club o federación no quieren sumarse a los espacios de toma de decisión justamente por las lógicas excluyentes que, hoy en día, rigen en varias instituciones. El trabajo de cuidado, la doble o triple jornada laboral de muchas mujeres y LGBTI+ hacen que sumar una actividad más en el ámbito deportivo dirigencial resulte un gran desafío. Asimismo, han aparecido apreciaciones respecto a disputas entre las propias mujeres en cuanto a los roles que -como bien se debatió en varias salas en distintas regiones-, se corresponden con la gran diferencia en la que se encuentran las mujeres dirigentes más recientes y el contexto en el cual las “históricas” han tenido que desarrollarse.

El trabajo de cuidado, la doble o triple jornada laboral de muchas mujeres y LGBTI+ hacen que sumar una actividad más en el ámbito deportivo dirigencial resulte un gran desafío.

En muchos casos, como lo decían las propias dirigentes: *“hemos llegado a masculinizarnos y a vincularnos de un modo machista para poder subsistir en ese lugar”*. Justamente, instancias como la de los Foros y los espacios de discusión y de militancia han potenciado la participación de las mujeres, no solo como una lucha individual sino colectiva. Por ejemplo, en la Región Este se puso el foco en la necesidad de fortalecimiento de las redes de mujeres y LGBTI+ y de la promoción de la sororidad y las redes de contención, apoyo y cuidado entre las mismas. En contrapartida con la necesidad de las redes sororas, se señalaron las cofradías existentes entre los varones que *“se cubren entre ellos”*. Esto, además, se relaciona con algunas intervenciones en distintos foros donde se hizo hincapié en que el deporte (la comisión, el club, una disciplina en particular) es un lugar por y para los varones en donde las mujeres y LGBTI+ no tienen espacio para participar.

Si bien en las intervenciones no se ahondó de forma explícita en las cuestiones vinculadas a las violencias por motivos de género, -salvo en ejemplos aislados que fueron abordados consecuentemente- se identificó la preocupación y el interés por prevenirlas en el ámbito deportivo. Predominaron las referencias a la violencia sexual y física, así como también a la mediática, simbólica, institucional y público-política en el ámbito deportivo.

Por su parte, en la región Oeste-Centro del país se debatió en torno a mitos o prejuicios como “las mujeres no son buenas jugando al fútbol” o “las mujeres no sirven para tomar decisiones”, entre otras que circulan dentro de las instituciones y que también se expresan en redes sociales y medios de comunicación. Allí, muchas veces se reproducen esquemas y prácticas sociales que responden a desigualdades estructurales y al orden patriarcal en el que vivimos, viralizándose contenidos que promueven estereotipos y roles de género que discriminan y se constituyen como formas de violencia para las mujeres y diversidades.³⁷

³⁷ Resulta importante hacer mención a la Violencia Digital por Motivos de Género (más conocida como Ciberacoso), que no se encuentra a la fecha contemplada en la Ley N° 26.485 de Protección Integral de las Mujeres.

El criterio de selección para este eje estuvo ligado a una de las preguntas que se realizaron en el encuentro de lanzamiento de los Foros Regionales: *¿Creés que las tareas de cuidado influyen en tu participación en los ámbitos dirigenciales deportivos?* El 56% indicó que las tareas de cuidado desalientan y dificultan su participación en esos puestos.

Entre las preguntas realizadas de forma interactiva en el inicio de cada Foro se presentó la número 3 que indicaba *¿En qué lugares estamos las mujeres y las personas de otras identidades en las instituciones deportivas?* y que había sido planteada para las regiones Oeste-Centro y PBA-CABA. Los resultados obtenidos reflejan estereotipos de género que se producen a partir de las construcciones culturales y la división sexual del trabajo que naturalizan la sobrecarga de las tareas de cuidado en las mujeres y LGBTI+ e impiden la participación igualitaria.

El intercambio propuesto permitió distinguir dificultades en diversas direcciones. La primera -y una de las más preocupantes- está vinculada a las tareas de cuidado que recaen mayoritariamente sobre las mujeres y LGBTI+. ³⁸ Esta problemática tiene su correlato con lo que sucede en las distintas esferas de la sociedad y está relacionada con los estereotipos y roles de género que históricamente han sido asignados a las identidades feminizadas. En este sentido, se señaló que, dentro de las instituciones deportivas, las mujeres y LGBTI+ son responsables del lavado de camisetas e indumentaria deportiva en general, entre otras tareas. Así también, se señaló en todas las regiones que las mujeres y LGBTI+ son responsables mayoritariamente de las tareas vinculadas a la administración, a la actividad social y a la organización de eventos, las cuales perpetúan los roles de género. En el Foro Este surgió un testimonio que ilustra claramente esta situación: *“Ganamos las elecciones en el club y me pidieron que me encargue de las tareas administrativas porque yo soy muy prolija. Me hubiera encantado ejercer otro rol vinculado a lo deportivo”*.

Según surgió de los intercambios, la organización y las tareas relacionadas a los eventos festivos realizados en la institución (el armado de las mesas, la cocina, el servicio, el cuidado de niños/as, la asistencia en los baños, la limpieza o la recaudación de fondos) atañen exclusivamente a las mujeres y LGBTI+, a diferencia de los varones quienes tienen a su cargo tareas como las negociaciones y vincula-

ciones políticas y las definiciones estrictamente deportivas. Ellos, si participan en los eventos festivos, es para la entrega de los premios o para estar en la parrilla, por ejemplo.

Estas estructuras organizacionales en el deporte se condicen con los estereotipos construidos a lo largo del tiempo, que señalan que las mujeres y LGBTI+ sobresalen por el orden, la prolijidad o la destreza manual; que tienen una disposición natural a ocuparse de las demás personas, o cuentan con mayor predisposición a recibir órdenes. En todas las regiones, tanto en los hogares como en las organizaciones deportivas, se destaca el anclaje en la división sexual del trabajo como principio ordenador de las tareas, que, además, son las menos valoradas por presentar un sesgo de género asociado a los estereotipos de cuidado. Se pone de manifiesto que los obstáculos de acceso a la participación de las mujeres y LGBTI+ en las esferas de toma de decisión de las entidades deportivas, generalmente, se encuentran institucionalizados de forma vertical desde las autoridades y muchas veces son reforzados por sus pares de forma horizontal.

Estas estructuras organizacionales en el deporte se condicen con los estereotipos construidos a lo largo del tiempo, que señalan que las mujeres y LGBTI+ sobresalen por el orden, la prolijidad o la destreza manual; que tienen una disposición natural a ocuparse de las demás personas, o cuentan con mayor predisposición a recibir órdenes.

Participación

Este eje tuvo como punto de partida dos de las preguntas planteadas en formato encuesta al inicio de cada Foro. En respuesta a la pregunta *¿Cuántas mujeres y personas de otras identidades ocupan cargos directivos?*, el 71,25% de las personas asistentes a los Foros indicaron que las instituciones deportivas donde participan tienen entre 1 y 5 mujeres en las comisiones directivas. (el 69,5% en la región Sur, el 77% en la Este; el 71% en la Oeste – Centro y el 75% en PBA-CABA) En esta última región cabe destacar que, el 18% de participantes ocupan cargos en las Comisiones Directivas.

³⁸ Recomendamos la lectura del documento “Hablemos de cuidados” Disponible en: <https://www.argentina.gov.ar/noticias/presentamos-el-primer-documento-elaborado-por-la-mesa-interministerial-de-politicas-de>

Los resultados aún son más alarmantes **con relación a cuántas instituciones tienen 10 o más mujeres en las comisiones directivas**: en la región Sur y Este, el 4%; en la Oeste - Centro, al 12%, y en PBA-CABA, el 0%.

La otra pregunta, En el curso de un año, *¿en cuántas reuniones de comisión directiva participás?* presentó respuestas que profundizan lo evidenciado en el punto anterior. Además de existir una brecha de participación muy alta en términos de acceso a cargos directivos, las mujeres y LGBTI+ encuentran muchas dificultades para poder participar efectivamente en esos espacios después de su designación. **El 70% de participantes respondieron que las mujeres pudieron asistir a las reuniones de comisión directiva entre 0 y 5 veces al año.** Esto se refleja en las cifras desglosadas: en la región Sur, el 79%; en la Este, el 67%; en la región Oeste - Centro, el 70%, y en la región PBA-CABA, el 61%, proporción de la cual el 36% de las mujeres no participa en ninguna reunión de comisión directiva y el 25% lo hace en entre 1 y 5 reuniones al año). Las cifras y experiencias narradas en los distintos foros evidencian que, aun cuando existen pocos espacios de toma de decisiones ocupados por mujeres y/o LGBTI+, la participación efectiva en las reuniones y encuentros es también acotada, profundizando todavía más la desigualdad con relación a la participación de los varones.

A partir de los intercambios en las salas pequeñas de los Foros, otro tema que se abordó fue la participación de las mujeres y LGBTI+ en las instituciones deportivas con relación a las posibilidades de practicar deportes y acceder a posiciones de dirigencia.

Con respecto al primer tema, en la región Sur se identificó que *“siempre fue más difícil para los equipos de mujeres conseguir horarios para entrenar o jugar torneos”*. Eso puede vincularse a las numerosas barreras y discriminaciones que enfrentan las mujeres en el acceso, la práctica y permanencia en el deporte y la subvaloración de las identidades feminizadas como deportistas. Solo por mencionar algunos ejemplos, aún se sostienen creencias como que las mujeres son más débiles; que sus disciplinas no generan ingresos monetarios, que son menos competitivas o tienen menos capacidad para el ejercicio físico, ser entrenadoras o directoras técnicas. Esto, sin dudas, representa una inquietud y un desafío para el deporte que fue advertido en varias intervenciones durante los Foros.

Respecto a la participación política -foco principal de estos Foros- se destacó una situación particular. Con relación a la cantidad de mujeres en espacios

directivos, en la región Sur afirmaron *“somos una excepción a la regla porque en la comisión directiva somos nueve mujeres”*. Por otro lado, en la región PBA-CABA, una de las participantes sostuvo *“somos mayoría mujeres”*. Estas afirmaciones reflejan el avance de la participación política de las mujeres en las instituciones deportivas, lo que puede transformarse en una potente oportunidad para modificar y garantizar ese acceso igualitario y en un precedente y ejemplo para otras instituciones. Sin embargo, vale destacar que estos casos resultan más bien una excepcionalidad con relación a la situación de la mayoría de las entidades argentinas.

“siempre fue más difícil para los equipos de mujeres conseguir horarios para entrenar o jugar torneos”.

Una de las formas a partir de las cuales las mujeres y LGBTI+ manifestaron haberse involucrado para participar en instituciones deportivas, es a través de las áreas o comisiones de género. En muchos casos identificaron que ese espacio fue la puerta de entrada para formar parte de la vida interna de la institución y en donde lograron canalizar algunas de sus inquietudes y demandas colectivas.

No obstante, algo que también apareció en los debates respecto a estos espacios tiene que ver con las limitaciones que puede generar en algunas ocasiones desarrollarse en espacios de género. Algunos testimonios de integrantes de estas comisiones dieron cuenta de la baja relevancia que se les da al ser clasificados como “los temas de las mujeres”. Esto no solo supone una confusión en cuanto a lo que las áreas de género representan, sino también otra barrera en las carreras dirigenciales de mujeres y LGBTI+ dentro de las instituciones. Sin embargo, también fue señalado por participantes, el área o comisión de género significó en algunos casos el primer paso en sus trayectorias políticas dentro de la institución deportiva.

En cuanto a la implementación de medidas de acción afirmativa para incrementar el número de mujeres y LGBTI+ en los cargos de representación política, uno de los datos más destacables fue el incumplimiento por parte de las instituciones deportivas de la normativa del cupo del 20% para mujeres y jóvenes, establecido en las modificaciones a la Ley N° 20.655 del Deporte. Puntualmente para el caso de la región CABA-PBA, la expectativa de las recientes sanciones es alta, dado que el contexto es proclive a equilibrar los exiguos indicadores de participación.

Tanto el cupo como la paridad fueron identificados como necesarios para mejorar la subrepresentación de mujeres y LGBTI+. Sin embargo, al interior de las organizaciones estos mecanismos no siempre gozan de popularidad. De hecho, una de las afirmaciones escuchadas al abordar este eje fue que en las instituciones deportivas no hay suficientes líderes mujeres como para dar respuesta a las exigencias del número de candidatas que plantean las cuotas y/o la paridad. Este tipo de ideas son las que generan dudas entre las propias mujeres y LGBTI+ respecto a sus capacidades al momento de pensar en involucrarse en el ejercicio del liderazgo. Sin embargo, es justamente esta situación la que debe incentivar las estrategias y herramientas necesarias para que cada vez más mujeres y LGBTI+ empiecen a desarrollar su carrera dirigenal. En el Foro región Centro-Oeste surgió un testimonio que da cuenta de esto: *“En el club incorporamos el cupo después de mucho debate interno, pero muchos entendieron que, si éramos tantas las mujeres, teníamos que estar”*. Si bien la presencia de las mujeres y LGBTI+ en una institución no garantiza por sí sola la erradicación de las desigualdades de género, su ausencia da cuenta de las dificultades de considerar a esa institución como democrática, justa y equitativa.

Si bien la presencia de las mujeres y LGBTI+ en una institución no garantiza por sí sola la erradicación de las desigualdades de género, su ausencia da cuenta de las dificultades de considerar a esa institución como democrática, justa y equitativa.

A modo de síntesis, a pesar de la existencia de la legislación, persisten las barreras que impiden la participación de mujeres y LGBTI+ en términos de igualdad y que limitan su acceso a cargos dirigenales dentro de las instituciones deportivas. Los espacios de participación en el ámbito del deporte continúan siendo leídos, comprendidos y vivenciados a partir de códigos masculinos, lo que conlleva a que los cargos de decisión política y todos aquellos que requieran el ejercicio del poder sean ocupados mayoritariamente por varones.

Desafíos

El siguiente eje abordado se relaciona con los desafíos y las herramientas necesarias para ampliar el liderazgo y el protagonismo de las mujeres y LGBTI+ en las instituciones deportivas. Bajo esta premisa, los Foros indagaron acerca de las propuestas e ideas que cada participante implementaría en su institución deportiva para impulsar una participación equitativa y efectiva.

En la región Oeste-Centro, una de las participantes señaló: *“Nosotras no tenemos que demostrar lo que sabemos, no estamos para rendir cuentas”*. Esta frase evidencia una práctica común: la desvalorización o subvaloración de los conocimientos de las mujeres y LGBTI+ y la puesta en duda de su capacidad, habilidades y recursos por parte de los varones para ocupar lugares o espacios de decisión. Por otra parte, también se afirmó que *“los hombres dirigentes no quieren capacitarse en temas de masculinidad o perspectiva de género”*, lo que refuerza un estereotipo arraigado en el sistema hetero-cis-patriarcal: los varones no necesitan formarse y capacitarse, mientras que son siempre las mujeres y LGBTI+ quienes históricamente han debido aprender sobre estas temáticas. Además, la afirmación se basa en otra recurrente convención que sostiene que los temas de género solo conciernen a mujeres y diversidades.

En este sentido, también se pudo identificar en varias salas otro aspecto recurrente relacionado con la importancia de involucrar a los varones en estos espacios y frente a los reclamos de las mujeres y LGBTI+ del deporte. Expresiones tales como *“me anoté en los Foros porque yo también quiero escuchar qué puedo hacer para que haya más mujeres participando en el deporte”* y *“creo que un gran desafío es que podamos hacerles entender a los varones que la sociedad está cambiando y por eso también necesitamos que sean parte y que puedan dar una mano en estos espacios desde su lugar”*, resultan interesantes de destacar.

Desde el foro de la región PBA-CABA, se sumaron otros aportes para pensar las herramientas necesarias para eliminar los obstáculos antes mencionados y se destacaron cuatro aspectos:

- La necesidad de modificar la ley de las asociaciones civiles y los estatutos de los clubes y federaciones que, muchas veces, cumplen medio siglo de vigencia. Algunas personas apuntaron que los principales obstáculos para implementar las modificaciones son generados por los mismos dirigentes varones de las instituciones. *“Es importante que los varones también entiendan que nosotras tenemos que estar ahí, pero que es distinto ser una mujer dirigente”*, señaló una de las participantes.
- La falta de perspectiva de género en el presupuesto de las instituciones y la ausencia de uno específico para las mujeres y LGBTI+. *“Resulta fundamental tener presupuesto”*, señalaron las participantes de la región. Además, advirtieron que muchas veces las tareas que las mujeres y LGBTI+ realizan en los clubes, federaciones u organizaciones son consideradas como “colaboraciones”, una afirmación que es común en todos los Foros. En muchas ocasiones, las áreas asignadas a mujeres y diversidades no cuentan con estructura formal ni recursos económicos, a diferencia de las áreas o departamentos masculinizados.
- El entramado de dobles o triples jornadas laborales y la asimétrica distribución de tareas y salarios, representa una desigualdad estructural. En este sentido, las mujeres y LGBTI+ no solo buscan la manera de romper el techo de cristal que les impide acceder a cargos jerárquicos, sino que también luchan por salir del llamado piso pegajoso, entendido como el proceso que tiende al estancamiento en puestos laborales y dirigenciales de menor calificación y prestigio que permitan sostener el trabajo de cuidado.
- El último punto que se destacó en la región PBA-CABA referido a las herramientas, fue la necesidad de que las instituciones inviertan en el desarrollo de las actividades deportivas e institucionales de las mujeres y LGBTI+, considerando sus necesidades específicas. Por ejemplo, señalaron déficits de inversión en alojamientos y traslados para competencias, materiales para la práctica, vestuarios, mantenimiento de canchas, vestimenta, asistencia de equipos médicos, nutricionistas, lactarios y, especialmente, guarderías.

“Es importante que los varones también entiendan que nosotras tenemos que estar ahí, pero que es distinto ser una mujer dirigente”

“Necesitamos seguir con talleres de capacitación y formación” fue uno de los señalamientos que se hicieron en todos los Foros, apuntando a la adquisición de herramientas formativas como eje principal. En muchos casos, principalmente en las regiones Oeste-Centro, Sur y PBA-CABA, se encontró la necesidad de continuar y sostener las actividades que ya habían comenzado. También se planteó la

importancia del desafío de iniciar capacitaciones y sensibilizaciones para dar a conocerla problemática en las regiones del Norte y el Este). Por ello, resulta importante mantener y construir espacios de capacitación, reflexión y encuentro que permitan romper los mitos y los preconceptos sobre los roles y las posibilidades de cada género en el ámbito deportivo. Como bien se manifestó durante los Foros, la capacitación es una instancia necesaria que permite remover barreras, redefinir discursos y modificar la composición y las dinámicas en los ámbitos dirigenciales. Las brechas de género no se manifiestan solo en cuestiones salariales, el uso de instalaciones deportivas o el acceso a espacios dirigenciales, sino también en la posibilidad de realizar capacitaciones sobre temáticas que no suelen ofrecerse para mujeres y LGBTI+. De esta manera, la formación en gestión deportiva y sus temas vinculados resultan una demanda de estos grupos. A su vez, es de suma relevancia generar instancias de aprendizaje sobre liderazgo y empoderamiento que fortalezcan a las mujeres y LGBTI+, permitiéndoles desarrollar las habilidades necesarias, singulares y situadas con relación a sus propias características.

A modo de síntesis

El intercambio de reflexiones, experiencias y análisis de los *Foros Regionales del Cupo a la Paridad* aportó una visión amplia y profunda sobre la necesidad de seguir trabajando para erradicar las barreras existentes en el acceso de las mujeres y LGBTI+ a los espacios de toma de decisiones en las instituciones deportivas.

Estas son las principales conclusiones que surgieron de los Foros a partir de los ejes planteados.

Obstáculos:

- Las mujeres y LGBTI+ de todo el territorio nacional identifican las mismas barreras invisibles que les impiden alcanzar cargos de responsabilidad y participar en espacios de toma de decisiones dentro de sus instituciones deportivas donde mayoritariamente desarrollan tareas feminizadas.
- Baja representatividad y participación de mujeres y LGBTI+ en órganos directivos y espacios de toma de decisiones y, en algunos casos, la designación de mujeres en cargos sin perspectiva de género con “el solo efecto de cumplir institucionalmente”.
- Es necesario problematizar la relación entre la organización deportiva y el acceso igualitario.

Participación:

- El avance en la ampliación de derechos y espacios de participación que fueron logrando las mujeres y LGBTI+ estos últimos años y la lucha que aún se sostiene en los distintos ámbitos para hacer frente a las desigualdades de género.
- Debatar sobre las herramientas necesarias para reducir y/o eliminar la brecha de género en el deporte.
- Se puso de manifiesto cómo actúa en distintas dimensiones el sistema hetero cispatrilial en las instituciones u organizaciones deportivas.

Desafíos:

- Implementar dentro de las instituciones la capacitación y formación con perspectiva de género con el fin de sensibilizar y profundizar en el camino a la igualdad dentro de los clubes.
- La capacitación y formación para gestionar y dirigir técnicamente el deporte también resulta de suma importancia para desarrollar actitudes y habilidades de liderazgo en las mujeres y LGBTI+ que muestran interés en la dirección y gestión del deporte y sus instituciones.
- Se planteó el desafío de involucrar a los varones, entendiendo la complejidad que implica que éstos reconozcan la necesidad de renunciar a ciertos privilegios para poder construir un deporte más igualitario.

El proceso de trabajo de los Foros Regionales contribuyó a fortalecer y complementar los conocimientos existentes sobre desigualdad de género dentro de las instituciones deportivas de Argentina y son base fundamental para pensar los lineamientos de las estrategias a futuro. La capacitación fue mencionada como una de las medidas más importantes dirigidas a eliminar los estereotipos por razones de género y lograr un acceso igualitario de las mujeres y LGBTI+ en el ámbito dirigenal.

RECOMENDACIONES

Los Foros Regionales tuvieron como objetivo recabar la información para construir colectivamente herramientas programáticas a nivel federal para la implementación de la paridad en los espacios dirigenciales del deporte. En esta sección se presenta una síntesis de las propuestas, recomendaciones y buenas prácticas que, de forma recurrente y predominante, emergieron en los cinco Foros Regionales para potenciar el camino de la igualdad de participación de las mujeres y otras identidades en el ámbito del deporte.

A continuación, se presenta un listado de recomendaciones a partir de los principales aportes sistematizados por cada eje de trabajo, teniendo en cuenta, por un lado, a las instituciones del deporte y por otro, a las políticas públicas enfocadas en el deporte y la participación política de mujeres y LGBTI+.

Recomendaciones para federaciones, clubes e instituciones deportivas

Eje obstáculos

- Analizar las necesidades y realidad de deportistas mujeres y LGBTI+ para identificar mejoras en la oferta deportiva.
- Adoptar medidas estructurales con el objetivo de disminuir el abandono deportivo de las mujeres y LGBTI+ y favorecer su incorporación y permanencia en la práctica (adecuación de la oferta: creación de nuevas ligas, de nuevas modalidades y categorías, ampliación del calendario de competencia, entre otros).
- Establecer criterios para garantizar una asignación equitativa de las instalaciones deportivas entre los equipos masculinos y femeninos (tipo de instalación y ubicación, horarios de competencia y entrenamiento). También considerar los mismos criterios para las disciplinas mixtas.

- Adecuar el material deportivo de las mujeres y LGBTI+ a sus características específicas y distribuirlo equitativamente, tanto en calidad como en cantidad.
- Establecer un sistema equitativo de premios en las competiciones organizadas por la institución.
- Constituir un sistema formal para la promoción interna y la incorporación de personal técnico deportivo que garantice la paridad entre mujeres, LGBTI+ y varones.
- Promover la creación de espacios de cuidado para hijos/as de deportistas y/o dirigentes.
- Garantizar una política salarial para el personal administrativo acorde a los grupos profesionales existentes sin distinción de género.
- Establecer criterios de retribución al personal deportivo que respeten la igualdad de salarios en las tareas asignadas, no en función del género de los y las deportistas.
- Efectuar modificaciones estructurales que promuevan la participación igualitaria en las listas y en las comisiones directivas (cupos y paridad).
- Generar mecanismos de promoción y selección que potencien la incorporación progresiva de mujeres y LGBTI+ a la institución, teniendo en cuenta cuáles son los espacios más masculinizados.
- Implementar paridad en los planteles de entrenadores/as, cuerpos técnicos y representantes, entre otros.

Eje desafíos

Eje participación

- Transversalizar la perspectiva de género y diversidad en la gestión de las organizaciones deportivas.
- Organizar e implementar capacitaciones, seminarios, actividades y jornadas de formación sobre perspectiva de género y diversidad en el ámbito deportivo dirigidas a autoridades, personal y masa societaria.
- Proponer la obligatoriedad de capacitación y sensibilización a dirigentes, personal y masa societaria, y monitorear su avance y cumplimiento a través de informes y evaluaciones de impacto.
- Generar acciones de visibilización, sensibilización y capacitación para el abordaje de diversidades en los espacios deportivos, para dar cumplimiento efectivo a la Ley de Identidad de Género.
- Generar acciones de visibilización, sensibilización y capacitación para varones de las instituciones.
- Promover una comunicación con perspectiva de género que visibilice a las mujeres y LGBTI+ de la institución y evite replicar estereotipos y violencias por motivos de género.
- Implementar la Ley de Educación Sexual Integral en los contenidos pedagógicos y docentes relacionados con el deporte.
- Elaborar un protocolo de actuación para la prevención e intervención ante situaciones de discriminación y/o violencias de género en entidades deportivas.
- Constituir un espacio, área, órgano, comité o comisión de género y diversidad dentro de los clubes, asociaciones y otras instituciones deportivas. En el caso de que ya exista, fortalecer esta instancia con jerarquización, presupuesto y personal, entre otros.
- Identificar las necesidades de participación de las mujeres y LGBTI+ en la institución.
- Realizar un diagnóstico institucional con perspectiva de género y diversidad sobre cómo están distribuidas las tareas y responsabilidades.
- Analizar el estatuto y reglamento interno con perspectiva de género y diversidad. Muchas veces en estos documentos se pueden identificar barreras visibles o invisibles que impiden o limitan el acceso, el desarrollo, la participación y/o la representación de las mujeres y LGBTI+ en la institución deportiva.
- Revisar los reglamentos y las bases de competición a los fines de efectuar las modificaciones correspondientes para adecuarlos a la legislación vigente en el país.

- Incorporar cláusulas de rescisión en los contratos de jugadores/as, técnicos/as y otros en caso de cometer actos de violencia de género.
- Impulsar estándares y metodologías estadísticas compartidas en materia de violencia por motivos de género.
- Organizar acciones de visibilización, sensibilización y capacitación para el abordaje de la diversidad en los espacios deportivos y dar cumplimiento a la Ley de Identidad de Género.
- Diseñar acciones de visibilización, sensibilización y capacitación sobre nuevas masculinidades.
- Idear acciones y material para implementar la Ley de Educación Sexual Integral en los contenidos pedagógicos y docentes del deporte.

Recomendaciones para la implementación de políticas públicas en el deporte

- Promover programas que fomenten la participación y desarrollo de niños/as, mujeres y LGBTI+ en clubes, asociaciones e instituciones deportivas.
- Crear áreas especializadas en género y diversidad dentro de los clubes, asociaciones y otras instituciones deportivas.
- Ofrecer programas deportivos con perspectiva de género y diversidad en las organizaciones deportivas, los gobiernos y las instituciones deportivas en general.
- Impulsar legislación, regulaciones y fondos para programas deportivos que promuevan la igualdad de género.
- Establecer los marcos necesarios de investigación, monitoreo y evaluación para alcanzar los objetivos de la igualdad de género en el deporte.
- Generar programas de capacitación en género y diversidad para las autoridades de las federaciones y confederaciones deportivas nacionales.
- Brindar asistencia técnica a clubes, asociaciones y otras instituciones deportivas para la confección de capacitaciones en género y violencia de género.
- Proporcionar asesoramiento a clubes, asociaciones y otras instituciones deportivas en el armado de protocolos de acción, guías y pautas de intervención ante situaciones de violencia por motivos de género.
- Crear programas de capacitación para sensibilizar a dirigentes, personal y masa societaria.

CONCLUSIONES

A partir del presente documento es posible plantear dos reflexiones: la reproducción de la desigualdad de género en la representación política de las mujeres y LGBTI+ en el deporte y la importancia de las medidas de acción afirmativas de promoción de la igualdad.

En cuanto a la primera, se ha confirmado que la presencia y participación de las mujeres y LGBTI+ en los espacios de decisión de las entidades deportivas es medible, ya que la desigualdad es una cuestión fáctica. La subrepresentación en estos cargos actúa como regla en el mundo deportivo, el cual hasta el momento es considerado como uno de los grandes bastiones del patriarcado.

Tal y como se evidenció en los Foros, las mujeres y LGBTI+ demandan desde todos los ámbitos deportivos medidas específicas que mitiguen estos obstáculos. Por ello es fundamental garantizar una representación paritaria en los órganos de responsabilidad de las asociaciones civiles para luego hacerla extensiva a organizaciones del deporte federado como las federaciones deportivas, tanto provinciales como nacionales.

El exiguo crecimiento de la participación de mujeres y LGBTI+ en el ámbito deportivo, podría deberse a los logros de las mujeres, LGBTI+ y deportistas que han visibilizado la desigualdad existente y que han reclamado la igualdad de derechos. Esta lucha se refleja también en la insistencia para alcanzar una participación equitativa y una paridad activa, que asegure no solo el voto sino también toda la diversidad de voces dentro de las instituciones deportivas.

Con relación a la segunda reflexión general recogida en los Foros, es necesario reforzar las acciones afirmativas, de sensibilización y de promoción de derechos, abordando el núcleo del problema desde todos los ámbitos para lograr un genuino cambio cultural hacia la igualdad de género.

En este sentido, es necesario destacar el lugar que ocupan las tareas del cuidado como limitantes del desarrollo de la vida política de las mujeres y LGBTI+. Por lo tanto, no es posible pensar en una dirigencia deportiva más equitativa sin modificar antes las estructuras desiguales sobre las que históricamente se han distribuido y asignado las tareas de cuidado. Además, es preciso enmarcar los desafíos que se presentan, teniendo en cuenta que estas funciones no deberían comprender una carga extra ni ser un impedimento para que las mujeres y LGBTI+ formen parte de la vida política al igual que los pares varones. Por ello es que las medidas afirmativas deben abordarse de manera integral y contemplar programas de formación, capacitación y liderazgo, investigación, monitoreo, evaluación y financiamiento para la consolidación de un deporte más equitativo e igualitario: un deporte paritario.

La participación política de las mujeres y LGBTI+ en condiciones de igualdad es indispensable y aún existe un largo camino por recorrer para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos humanos. Es necesario poner el foco sobre la legislación vigente en Argentina y los antecedentes que brindan herramientas y experiencias para alcanzar la igualdad y la representación paritaria en cargos decisorios en el deporte. Además, es preciso reforzar los vínculos con los movimientos de mujeres, feministas y LGBTI+, lo cual resultará clave para el fortalecimiento institucional y la implementación de políticas públicas en materia de género. En esta línea, resulta imprescindible generar mecanismos que permitan monitorear el acceso y la participación, dado que el reconocimiento normativo no es suficiente para garantizar los derechos políticos, ya que la implementación de las leyes que tienen que ver con el género siempre han sido blanco de impedimentos y resistencias para intentar conservar el statu quo (Del Cogliano y Degiustti, 2019).

Teniendo como referencia la Norma Marco para la Consolidación de una Democracia Paritaria del Parlamento Latinoamericano y Caribeño (2015), es posible plantear un plan de acción que retome una serie de propuestas para alcanzar la paridad en el deporte:

1. Reformas institucionales, legales y de políticas públicas para el logro de la igualdad sustantiva en el ámbito deportivo.

2. La implementación de la paridad representativa en todos los organismos del deporte, tanto públicos (en toda la estructura territorial del Estado, con medidas afirmativas y paridad vertical y horizontal), como privados.

3. Reformas en las agrupaciones y organizaciones políticas para lograr una verdadera transformación del funcionamiento interno, organizativo y programático, y avanzar hacia un modelo paritario y garante de la igualdad sustantiva en las relaciones y dinámicas del poder en el deporte.

Es importante impulsar estrategias para sumar a más mujeres y LGBTI+ en la política de las instituciones deportivas. Revisar y transformar la composición de las dirigencias institucionales y los espacios de trabajo es clave para transformar las instituciones deportivas en espacios libres de discriminación y violencias que aseguren las mismas oportunidades para todas las personas. Fijar la paridad como horizonte implica garantizar el derecho a la igualdad a través de la integración equitativa y constituye un incentivo fundamental para el desarrollo de una cultura política del deporte más igualitaria. Avanzar hacia un deporte paritario es un convocante desafío para que más mujeres y LGBTI+ accedan a espacios de poder y decisión en la política del deporte.

BIBLIOGRAFÍA

Archenti, Nélica (2002). “Los caminos de la inclusión política, acciones afirmativas de género”. En Vázquez, Silvia. Eds. Hombres públicos, Mujeres públicas. Buenos Aires: Friedrich Ebert Stiftung, Fundación Sergio Karakachoff, pp. 25-58.

Caminotti, Mariana (2013). “La representación política de mujeres en el período democrático”, Revista SAAP, Vol. 7, N°2. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3871/387133948011.pdf>

Conde, M. y Rodríguez, M. G. (2002). Mujeres en el fútbol argentino: sobre prácticas y representaciones. *Alteridades*, 12(23), 93-106.

Consejo Superior de Deportes (2011). Deportes y mujeres en los medios de comunicación. Sugerencias y recomendaciones. Madrid, España.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2007). El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe. X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador. Recuperado de:

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/2855-aporte-mujeres-la-igualdad-america-latina-caribe>

Del Cogliano, N. y Degiusti, D. (2019). La nueva Ley de Paridad de Género en Argentina: Antecedentes y Desafíos. Documento de trabajo N° 1, Observatorio Político Electoral, Ministerio del Interior, Obras Públicas y Vivienda. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ope-doc1-paridad.pdf>

D’Adamo, O., García Beaudoux, V., Ferrari, G. y Slavinsky, G. (2008). “Mujeres candidatas: percepción pública del liderazgo femenino”. *Revista de Psicología Social*, vol. 23, núm. 1, pp. 91-104.

EMAKUNDE (1998). “Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo”. Emakunde-Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.

Esquivel, V., Faur E. y Jelin, E. (2012) “Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y estado”, en Esquivel, V., Faur E. y Jelin, E. *Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el estado y el mercado*. Buenos Aires: IDES/UNICEF/UNPA.

Freidenberg, F. (2017). ¿Por qué a las mujeres les cuesta tanto hacer política? Diagnóstico, barreras y buenas prácticas para mejorar la representación femenina en América Latina. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México.

Frydenberg, J. y Daskal, R. (2010). Fútbol, historia y política. Buenos Aires: Aurelia Libros. Estudio social. Rivera.

Ferro López, S., Azurmendi Echegaray, A. y Leunda Azurmendi, G. (2012). Guía para incorporar la igualdad en la gestión de las federaciones deportivas. Consejo Superior de Deporte, Madrid, España.

Fontecha Miranda, M. (2016). El deporte se instala en las cavernas de la igualdad. Benilde Ediciones, Madrid, España.

Hang, J. (2020). “Feministas y triperas. Mujeres y política en el área de género del club Gimnasia y Esgrima La Plata.” *Debates en Sociología* N° 50, 2020, pp. 67-90 ISSN 0254-9220

Hijós, N. (2018). “Apuntes bibliográficos para acercarnos a la pregunta por el género en el deporte.” *Cuestiones de Sociología*, (18), e059. <https://doi.org/10.24215/23468904e059>

Ministerio de Turismo y Deportes, Iniciativa Spotlight, Asociación de Cultura, Arte y Educación y La Nuestra Fútbol Feminista (2020). Abrir el juego: Estrategias para la erradicación de la violencia de género y la construcción de un deporte más justo. Cuadernillo 1: Dirigentxs, Cuadernillo 2: Entrenadorxs, Cuadernillo 3: Atletxs. Disponible en:

<https://www.argentina.gob.ar/turismoydeportes/secretaria-de-deportes/abrir-el-juego>

Masson, L. (2007). Feministas en todas partes. Una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina. Buenos Aires: Sudamericana.

Moreira, V. (2018). Fútbol, modelos jurídicos y mercado: el dilema de los clubes en Sudamérica. Revista Crítica de Ciências Sociais, 116, 135-154. <https://doi.org/10.4000/rccs.7327>

Patiño María José (2009) Identidad y estereotipos de la mujer en el deporte: una aproximación a la evolución histórica.

ONU Mujeres (2020). Mujeres y deporte. Una aproximación a la participación y presencia de las mujeres en el mundo deportivo en Argentina, Brasil y Ecuador". ONU Mujeres Ecuador, Quito.



Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad
Argentina

**Secretaría de
Deportes**

