

Tenerife juega en igualdad

Por una gestión deportiva igualitaria

Guía práctica



Mujeres
y deporte

Autora: Elvira Hidalgo Rodríguez

REALIDAD:

Desigualdad de trato, derechos, obligaciones...Entre mujeres y hombres en la actividad física y el deporte.

- 
- ACCESO
 - MANTENIMIENTO
 - PROMOCIÓN
 - CANTIDAD
 - CALIDAD

- **Deportistas:** fed y no fed.
- Monitoras
- Preparadoras físicas
- Directivas
- Políticas
- Árbitras y Juezas.
- Profesoras de Ed. Fis.
- Periodistas
- Investigadoras, etc.

≠ edades, razas, cultura, religión, idioma, div.func., etc.

REALIDAD

- Problema 1 detectado por el METV: “Faltan datos desagregados por sexo para un análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres”.
- Problema 13 detectado en el METV: “Baja presencia de mujeres federadas en el ámbito deportivo”.

<http://www.tenerifevioleta.es>

Estadísticas Federaciones y clubes 2014

3.388.098
Femeninas 21%
Masculinas 79%



DISCIPLINAS FEMINIZADAS

- > Invisibilidad
- < Proyección futura: “abandono”



DISCIPLINAS MASCULINIZADAS

- > Visibilidad: > valor social
- > Proyección futura



¿POR QUÉ APLICAR LA IGUALDAD?

- Responsabilidad social en la existencia de desigualdad.
- Mejorar la productividad-rendimiento.
- Mejorar la imagen corporativa.
- Obligación cumplimiento de la Legislación.

VOLUNTARIEDAD - OBLIGATORIEDAD

¿CÓMO APLICAR LA IGUALDAD?

COHERENCIA

- Querer hacer
- Saber hacer
- Poder hacer

HACER
PERSONAS



A NIVEL INTERNACIONAL

- “Declaración de Brighthon”: Impulsada por el “Grupo de trabajo Internacional sobre Mujer y Deporte”: 10 Principios que han de regir las acciones orientadas al fomento de la participación de las mujeres en el deporte.
- “Primera Conferencia Mundial sobre Mujer y Deporte” (organizada por el C.O.I.).
- “Libro blanco sobre el deporte” (Comisión Europea).

A NIVEL NACIONAL

- **“Programas Mujer y Deporte M y D”. Boletín electr., etc.**
- **“Manifiesto por la igualdad y la participación de la en el deporte”.**
- **“Plan integral para el fomento y desarrollo del deporte español”.**
- **“Guía PAFIC para la promoción de la actividad física en chicas”.**
- **“Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión deportiva local”.**
- **“Guía para incorporar la igualdad en la gestión de las federaciones deportivas”.**

A NIVEL REGIONAL Y LOCAL

- **“Guía para incorporar la perspectiva de género en las federaciones deportivas vascas”. Gobierno Vasco.**
- **“Guía para la prevención de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte”. EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer.**
- **“Buenas prácticas de género en el deporte”. Consejo Catalán del Deporte, 2006.**
- **“Guía de lenguaje para el ámbito del deporte”. EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer, 2007.**

A NIVEL REGIONAL Y LOCAL

“Guía para la Comunicación Igualitaria en el Deporte” (Gobierno Vasco), 2007:

COMUNICACIÓN	- Personas destinatarias.
Depende del	- Oral o escrito (tipo de texto,..).
“Contexto”	- Grado de formalidad.
	- EMISOR/A (voluntad, conciencia, conocimiento y sensibilidad).

VISIBILIZACIÓN de AMBOS SEXOS

“Guía para incorporar la igualdad en las Federaciones deportivas”. (Ejes de actuación):

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

1. Organización y Funcionamiento interno.
2. Gestión presupuestaria.
3. Proyecto deportivo.
4. Plan de formación.
5. Plan de comunicación.

**Incrementar la participación y la visibilización
de las mujeres en el Deporte**

“Guía para incorporar la igualdad en las Federaciones deportivas”. (Contenido de las Fichas de cada eje de actuación):

- Objetivo general.
- Objetivos específicos.
- Actuaciones.
- Personas responsables.
- Plazo de ejecución.
- Indicadores de evaluación.
- Documentación complementaria.

“Guía para incorporar la igualdad en las Federaciones deportivas” y “Guía para incorporar la PdG en las Federaciones deportivas vascas”:

Organización y Funcionamiento interno.

1.1. **Planificación y programación desde la perspectiva de género**, considerando necesidades, características, prioridades... de ♀ y ♂ deportistas, etc., sin que prevalezca las de un sexo sobre otro. Fechas, horarios, existencia de **vestuarios** y baños femeninos, etc.

1.2. **Presupuestación**. Conocer el **impacto de género** resultante de la aplicación del **presupuesto**. Tener presente el efecto que tendrán las inversiones y dotaciones presupuestarias en las y los deportistas, para evitar desigualdades.

“Guía para incorporar la igualdad en las Federaciones deportivas” y “Guía para incorporar la perspectiva de género en las Federaciones deportivas vascas”:

Organización y Funcionamiento interno.

1.3. Concesión y contratación.

Garantizar el **principio de Igualdad** por parte del **personal contratado** y de las empresas de servicios **subcontratadas**.

1.4. Subvenciones y premios.

Establecer criterios y/o acciones positivas para impulsar la participación de **mujeres en todos los estamentos**, y fomentar el **reconocimiento** y **visibilización** de las mismas.

1.5. Estructura del Órgano de Gobierno.

Establecer mecanismos que fomenten la **paridad** en los órganos de decisión o faciliten canales de **participación** de ambos sexos en la toma de decisiones (estamento directivo/técnico...).

2. Gestión presupuestaria.

Justificar ayudas recibidas mediante **memoria** de las actividades y/o los datos económicos del ejercicio (**Cuenta resultados**, **Balance situaciones**).

PdG en la información (cuántos, cómo y qué recursos destinan a ♀ y ♂)

Desglose por sexo.

Ratio de gasto imputable por deportista ♀ y ♂

“Guía para incorporar la igualdad en las Federaciones deportivas” y “Guía para incorporar la perspectiva de género en las Federaciones deportivas vascas”:

3. Proyecto deportivo.

3.1.Oferta TIPO, ORIENTACIÓN (AL ALTO RENDIMIENTO...): < ABANDONO
Calidad y adecuación de la oferta a las necesidades, ...de los
diferentes segmentos de deportistas, en función de la edad y del sexo.

3.2.Recursos humanos = CUALIFICACIÓN, REMUNERACIÓN, SERVICIOS...
Garantizar la cualificación de los recursos humanos dirigidos tanto a
actividades masculinas como femeninas.

3.3.Recursos materiales

Distribuir de forma equilibrada entre ♀ y ♂ los servicios, horarios,
espacios y equipajes.

4. Plan de formación

Impulsar la participación de las mujeres en los cursos de tecnifica-
ción de los diferentes estamentos (árbitros/as, técnicos/as, etc.).

5. Plan de comunicación

Realizar un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes, y visibili-
zar la participación de ambos sexos (ver: “Guía para la Comunicación
Igualitaria en el Deporte” del Gobierno Vasco).

SUPUESTO PRÁCTICO

1. Diagnóstico de la situación.

¿Existe desigualdad por razón de sexo?. ¿Por qué?. En caso afirmativo, ¿es directa o indirecta?. ¿En qué caso/s?

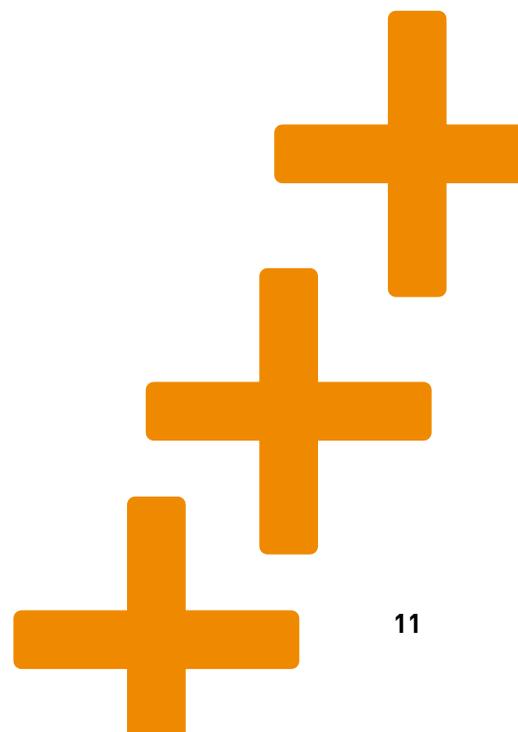
1. **Propuestas** de mejora en igualdad. ¿Incorporarías alguna medida de acción positiva? ¿Dónde y cuál?

DESIGUALDADES EN:

1. Organización y Funcionamiento interno.
2. Gestión presupuestaria.
3. Proyecto deportivo.
4. Plan de formación.
5. Plan de comunicación.

ACCIONES DE MEJORA EN:

1. Organización y Funcionamiento interno.
2. Gestión presupuestaria.
3. Proyecto deportivo.
4. Plan de formación.
5. Plan de comunicación.



¿TE SUMAS AL GRAN RETO?

**Sólo es necesario
querer, saber y hacerlo.**





2

ANEXO.



Mujeres
y deporte

REALIDAD EN A.F. Y EL DEPORTE

Trato sin Dignidad a ♀ , desigualdad de Derechos y Obligaciones, y de “Oportunidades”... entre mujeres y hombres:

- Acceso
- Mantenimiento
- Promoción
- Cantidad
- Calidad
- Deportistas: federados y no federados.
- Monitoras, Entrenadoras.
- Preparadoras físicas.
- Directivas.
- Políticas.
- Árbitras y Juezas.
- Profesoras Educación física.
- Periodistas.
- Investigadoras.
- Espectadoras, etc.

≠ edades, razas, cultura, religión, idioma, discapacidad, etc.

REALIDAD (Problema 1 detectado por el METV): “Faltan datos desagregados por sexo para un análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres”.

www.tenerifevioleta.es

Ejemplo: % mujeres y hombres deportistas general y en relación a la población femenina y masculina, presupuesto y gasto real para equipamiento que usan las mujeres, número espacios deportivos y horarios ocupados por las mujeres deportistas, ratio/deportista ♀ y ♂ , condiciones laborales de entrenadores y entrenadoras y deportistas profesionales, etc.

REALIDAD (Problema 13 detectado en el METV): “Baja presencia de mujeres federadas en el ámbito deportivo”.

Disciplinas	Femeninas	Masculinas	Totales
Fútbol	1174	46481	48255
Automovilismo	165	1798	1963
Boxeo	18	275	293
Natación	1843	2248	4091
Gimnasia	2206	213	2419
Patinaje	719	176	895
Voleibol	2300	977	3277
TOTALES	31999	113737	145736
60 disciplinas	22%	78%	

“Programa Mujeres y Deporte”

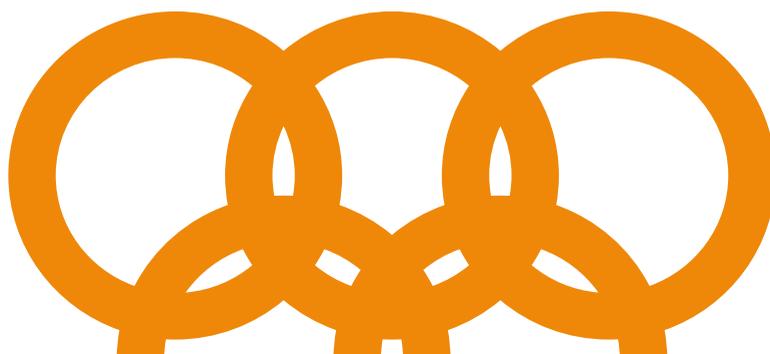
Causas de esta situación:

1. Orientación con sesgo de género por parte de los “Agentes socializadores” que influye en la práctica deportiva.
2. El valor social otorgado al deporte “masculino” es mayor que el otorgado al “femenino” y esto genera, entre otras cosas, una falta de patrocinio privado para las deportistas, un tratamiento desigual en los medios de comunicación y diferentes salarios.
3. Las mujeres abandonan el mundo deportivo por falta de motivación y proyección futura.

Juegos Olímpicos de Río

- 9 FEMENINAS.** Las mujeres tiene más medallas de oro y plata.
8 MASCULINAS. La mitad de las medallas masculinas son de bronce.

http://elpais.com/elpais/2016/08/21/media/1471803501_011503.html



“Clienting, Marketing y Servicios para rentabilizar la lealtad”
(Luis Huete y Andrés Pérez)

RESPONSABILIDAD

CALIDAD

$$\text{VALOR PERCIBIDO} = \frac{\text{PRESTACIONES} + \text{EMOCIONES}}{\text{PRECIO} + \text{INCOMODIDADES} + \text{INSEGURIDAD}}$$

SATISFACCIÓN = VALOR PERCIBIDO - EXPECTATIVAS

SATISFACCIÓN = FIDELIDAD

CALIFICACIÓN DEL SERVICIO

**PRESTACIÓN
DEL SERVICIO**

NO SATISFACE

SATISFACE

SUPERA

EXPECTATIVAS

- DEFICIENTE
- ADECUADO
- EXCELENTE

“Se vende “productos y servicios”, pero LA CLIENTA Y EL CLIENTE compra “EXPERIENCIAS”.

LAS CLIENTAS Y LOS CLIENTES SE NOS VAN:

10% Por Precio.

20% Por Poca Calidad Técnica.

70% Poca o nula Calidad en el Servicio.

¿CÓMO APLICAR LA IGUALDAD ?

1º CONCIENCIA DE DESIGUALDAD

➤ **Querer hacer**

HACER

➤ **Saber hacer**

➤ **Poder hacer**

PERSONAS

“COMPETENCIA”

CONTEXTO (Estrategia)



DISCRIMINACIÓN (DIRECTA E INDIRECTA) EN: ÁMBITOS (interr.):

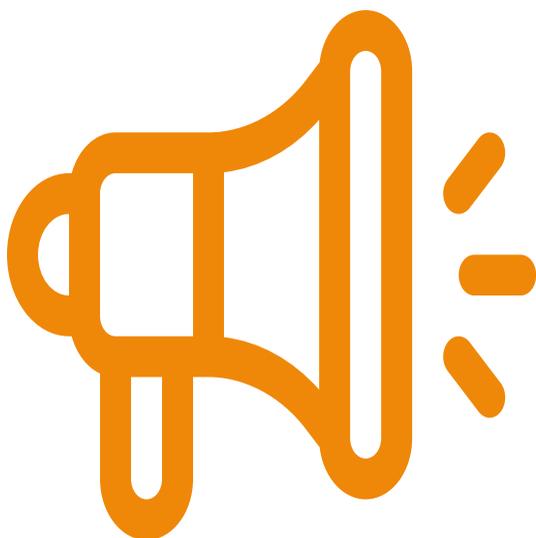
- Laboral.
- Académico.
- Familiar.
- Personal.

“Guía para la Comunicación Igualitaria en el Deporte”
(Gobierno Vasco), 2007:

COMUNICACIÓN

Depende del “Contexto”

- **EMISOR/A** (voluntad, conciencia, conocimiento y sensibilidad).
- **Personas** destinatarias (idem).
- **Oral o escrito** (tipo de texto,..).
- **Grado de formalidad.**



“VISIBILIZACIÓN de AMBOS SEXOS”

“Guía para la Comunicación Igualitaria en el Deporte”:

- **Orden de aparición** de femenino y masculino (ir alternándolo).
-“Los y las deportistas”.... “Las y los deportistas...”
-“Antonio Espejo y Carla Rodríguez.....”- “Carla Rodríguez y Antonio Espejo” ...
- **Formas dobles:** A veces son la única opción. Ej: Presidente o Presidenta, Entrenadores y entrenadoras, federados y federadas,...
- **Barras (/) y guiones (-):** Evitarlos; inadecuados en textos para lectura; adecuado en “formularios” ; ej.: **Dra./Dr.**
- **Arroba (@):** Evitan los masculinos y femeninos puros, pero hay que evitarla (correcto en ocasión puntual para llamar la atención en un momento dado, para un cartel o anuncio...).Ej. **Monitor@**
- **Formas genéricas** (correcto, pero no abusar. Ir alternando. Caemos en el error cuando los genéricos llevan el artículo. “Los representantes”: “Representantes”, “Quienes ostenten la representación”: “Las y los representantes”, “Los deportistas y las deportistas que representan.”. “Monitorado”, “El Monitorado”, “El personal técnico deportivo”, “Las árbitras y los árbitros”, “Los árbitros y las árbitras”.
- **Evitar diminutivos y nombres de pila en ambos sexos:** “Nadal arrasa en pista...” (por apellido, verbo éxito) – “Conchita sufre en pista...” (por nombre, y diminutivo, verbo débil).

- **Pequeños cambios:**
 - “nuevos socios”: “nuevas admisiones”.
 - “Los/as que acrediten...”, “Los que acrediten”, “Quienes acrediten..”, “Los y las que acrediten”.
 - “Estar interesado en los fines del Club”: “Tener interés en los fines del club”.
 - “Ser socios de una federación deportiva”: “Pertener a una federación deportiva”.
 - “Firma del interesado”: “Firma Ø”.
 - “Mínimo 10 alumnos/as y máximo 15”: “Mínimo 10 Ø y máximo 15 Ø”.
- **Metaforizaciones** (no reforzar el estereotipo)
 - “Las sirenas y los gladiadores”
- **Estética, gusto y visibilización:** Lo ideal es sentirse a gusto con la solución adoptada, siempre que se visibilicen ambos sexos. Ej. Utilizar “socios y socias” en lugar de “personas asociadas” porque no estoy acostumbrado/a, porque me suena mal,... La 1ª vez que se utilizó “jueza” sonaba mal, hasta que se normaliza.
- **Minoría de edad:** Las deportistas, por jóvenes que sean, no deben ser nunca tratadas como menores de edad (por respeto elemental). Evitar los minimizadores diminutivos (cuestión emparentada con la minoría de edad).

• **No tratar a las mujeres como subordinadas a los hombres por razones de parentesco ni destacar a las mujeres por sus características físicas, etc.:**

Ej. **Guapas, feas, gorditas, delgadas, sensibles, inseguras, etc.**

En el deporte se acentúa el ver a las mujeres como débiles, enfermas, inferiores,...por apartarse de las características centrales normativas (desviación a la norma, al cuerpo masculino...).

• **No hacer uso de las mujeres como apéndices de los hombres “Campeona del Mundo gracias a su marido”, etc.**

SUPUESTOS PRÁCTICOS

1. **Diagnóstico de la situación.**

¿Existe desigualdad por razón de sexo?.

¿Por qué?. En caso afirmativo, ¿es directa o indirecta?. ¿En qué caso/s?

1. **Propuestas** de mejora en igualdad. ¿Incorporarías alguna medida de acción positiva? ¿Dónde y cuál?

...PARA ELLO, por ejemplo:

RESPECTO A DEPORTISTAS (también puede hacerse con equipos arbitrales, entrenadores...) DE UN DEPORTE CONCRETO, QUÉ CATEGORÍAS EXISTEN Y ANALIZAR DATOS CRUZANDO CON VARIABLE SEXO, EDAD Y OTRAS:

Cuota de inscripción (qué condiciones se recogen).

Coste ficha federativa (qué condiciones se recogen).

Nº de equipos y nº de deportistas en cada equipo.

Nº de deportistas general, y Nº de deportistas que son madres, padres o tutores/as de menores.

Nº (formal e informal), FM y experiencia de entrenadores/as (Licenc, Diplomat, Tít. Nacional, Título Regional, TAFAD, Técnico/a Superior de la especialidad, S/T), etc.

Nº (formal: registrados/as como tal en su ficha federativa; e informal), FM y experiencia de delegados/as.

Nº (formal e informal), FM y experiencia de equipos arbitrales (criterios acceso,...).

Nº (formal e informal), FM y experiencia de preparadores/as físicos/as.

Nº (formal e informal), FM y experiencia de médicos/As, psicólogos/as, investigadores/as, etc.

Seguir analizando...

Plan de formación para promoción de deportistas para llegar a ser personal de la entidad,... (nº que optan a la formación, criterios para el acceso a la formación, características de la misma: contenido, si es presencial, virtual o mixta, precios, nº de horas, etc.). Transparencia.

Destino promociones (alta dirección, dirección, mandos intermedios, etc.).

Criterios para esa promoción (éxitos deportivos, por prueba objetiva, por decisión de la entidad, etc.). Transparencia.

Criterios detección de deportistas y del “talento”, campañas de difusión en centros educativos,...(referente mujer y/o hombre Físico y en cartelería, ,...). Transparencia.

Nº de horas de entrenamiento semanal (y distribución de los horarios; rotativos cada semana)

Nº, características, estado, etc. de las instalaciones deportivas (existencia de aseos y vestuarios para hombres y mujeres, etc.) y de los materiales de entrenamiento: ubicación, accesibilidad, polivalencia, flexibilidad, utilidad, comodidad, seguridad, colores, calidad del material, etc.

Participación en competiciones (nº, agrupamientos, condiciones de la instalación y materiales, orden de participación, medallero-premios, protocolo entrega de premios, etc.). OJO “USO, REPARTO,..” por parte de entrenadores/as, equipos arbitrales, ...

Seguir analizando...

Uniformidad para los entrenamientos y las competiciones (colores, calidad del material, forma, etc.). Criterios de comodidad, higiene, seguridad, etc.

Subvenciones otorgadas.

Nº Viajes (internacionales, nacionales y regionales).

Nº de contratos (como deportistas) y tipos (temporales, ..., jornada completa,..., de voluntariado,...), condiciones económicas (contando con horas extras, incentivos y criterios para otorgarlos,...), existencia de medidas de conciliación, acogimiento de las medidas de conciliación, nº de horas de FM, horarios donde se realizan, tipos (virtual, presencial o semipresencial), etc.

Nº Éxitos deportivos (internacionales, nacionales, regionales, insulares, locales, etc.).

Nº de publicaciones y trato (ver Guía).



Seguir analizando...

ANALIZAR EN GENERAL EN LA ENTIDAD:

Tipo de entidad y gestión.

Misión, Visión y Valores. Valor otorgado a la actividad física deportiva y su difusión (y en concreto a la Igualdad de Género).

Público objetivo y distribución de la Plantilla por sexo, edades y puestos.

Planificación (PdG).

Evaluación (inicial, continua, final; autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación) y control. Medir el IMPACTO DE GÉNERO. Cuestionarios de clima laboral y cuestionarios a la clientela (satisfacción, gustos, necesidades, detección de desigualdades, propuestas de mejora, etc.), etc.

Existencia de Plan de igualdad.

Existencia de Plan de Formación (PdG; cuidar la participación igualitaria de alumnado así como del equipo docente; los contenidos, etc.). Características (virtual, presencial o mixta, etc.)

Existencia de Código ético (igualdad, no violencia, etc.), con repercusiones.

Existencia de Protocolo de acoso moral y/o sexual.

Comunicación igualitaria verbal y no verbal (nº, tamaño, ubicación, ...), nº de medios de difusión utilizados, etc.

Seguir analizando...

ANALIZAR EN GENERAL EN LA ENTIDAD:

Presupuestos igualitarios (ratio/deportista ♀ y ♂ y equipos fem. y masc., etc.)

Reparto de instalaciones, espacios, materiales, subvenciones, premios, etc. igualitarios.

Organigrama paritario (en todos los niveles), y condiciones y trato igualitario.

Sinergias con otras áreas, departamentos (igualdad,...), etc. de la misma entidad.

Sinergias con todos los Agentes socializadores (Familias, MMCC, etc.). Líderes/as.

Sinergias con otras entidades (del ámbito de la igualdad, de la AFD y de otras).

Tipos de oferta deportiva, existencia de programas específicos para mujeres, etc.

Adaptación del Reglamento según tipos de encuentros.

Sistema de premios y reconocimientos concedidos.

**Sistema de premios y reconocimientos otorgados
Etc.**

ACCIONES DE MEJORA:

- **Racionalidad sociocrítica.** PdG. Coherencia. Intervenir, denunciar, manifestar,... las desigualdades para vibilizarlas y hacer propuestas para reconducir y no volver a producirse.
- **Tipo de “liderazgo” (democrático-participativo).** Consenso, Trabajo en equipo, implicación de todos los agentes, etc.
- **Dar EJEMPLO** y transmitir valores como la libertad, el respeto, la cooperación, la transparencia, la empatía, el empoderamiento, la confidencialidad, la asertividad, etc., uso de lenguaje y conductas no sexistas ni violentas, no estereotipar, etc.
- **CALIDAD-Búsqueda de la Excelencia. “Planificar” (PdG) Medidas estructurales (Plan de Igualdad).** Evitar acciones puntuales, aisladas. Medir el impacto de género. Invertir dinero...en igualdad. Creación Comité de Igualdad.
- **Recogida de datos desagregados** por sexo, cruzando con otras variables (edad, categorías, modalidades, resultados, puestos,..). Datos absolutos y relativos. **Contar con software gestión deportiva** para facilitarlos. Registros y procedimientos. Desglose presupuesto (**ratio gasto x deportista x sexo**), etc.
- **Conocer nº** (por sexos y edades) y motivos de las bajas y altas y tomar las medidas necesarias para evitarlo y reconducir.

ACCIONES DE MEJORA:

- **Uso del lenguaje e imágenes inclusivas** (hacerlo y/o solicitar que lo hagan). Visibilizar a ambos sexos (equilibrio y tratamiento adecuado). Revisar señalética, placas de trofeos, procedimientos, registros, página web y redes sociales, cartelería, actas, programas de radio propios, listados de asistencia, cuestionarios, etc.
- **Incluir mujeres formadas** en puestos de toma de decisión. Equilibrio también en el resto de niveles (entrenamiento, etc).
- **Replanteamiento de categorías, edades, etc.**
- **Creación de un código ético** o mejora del existente, de forma consensuada, manifestando el principio de igualdad y las repercusiones de su incumplimiento (todos los agentes).
- **Protocolo para entrenamientos, competiciones y eventos** (música no sexista, no hipersexualización de las niñas, comunicación igualit., etc.)
- **Grabar y difundir spot publicitario, etc.** de la entidad donde deje de manifiesto la apuesta por la igualdad, captando a deportistas del sexo infrarrepresentado (evitar estereotipos,...), por conductas no violentas, etc. Firma correos, camisetas, etc.
- **Mainstreaming de género.**

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/mainstreaming/home.htm>

ACCIONES DE MEJORA:

- **Tablón de anuncios, Boletín de noticias, Revista, Radio propia...** con resultados de diferentes categorías, sexos, etc. Paridad en el porcentaje , tamaño, colores, ...de artículos, fotos, etc. de la práctica deportiva de un sexo con respecto al otro e igualdad de trato. Puede existir uno específico de Mujeres (Acción positiva). Mismo tratamiento a ♀ y a ♂ . Obligación en Entidades públicas. Exposición fotográfica ♀. Crear “**REFERENTES**” de mujeres en los diferentes niveles y edades.
- **Creación de un protocolo contra la violencia género.**
- **Evaluación** (continua, etc.). Contar con cuestionarios de satisfacción y de cuestionarios de clima laboral con PdG. Analizar para **TOMAR DECISIONES PARA CAMBIAR Y AVANZAR.**
- **Oferta de calidad, específica dirigida a mujeres y con PdG.**
- **Orientación hacia la “Educación Integral”** (ámbitos). Máximo potencial de cada mujer y cada hombre (deportista, entren, árbitr,....)
- **Otorgar al “juego” el valor que merece** (tanto en el alto nivel como en la base). Cuanto mayor competitividad, mayor es la desigualdad.
- **Organización de sesiones y eventos de “Deporte para tod@s”.** Modificación del reglamento, etc.
- **Planificación de eventos complementarios** que mejoren el “clima: chuletas con las familias, etc. Medidas conciliac.

ACCIONES DE MEJORA:

- **Organizar paralelamente actividades para otras poblaciones** (captación de deportistas, conciliación, etc.) y habilitar espacios complementarios (ludoteca, etc.) para conciliación.
- **Otorgar nombre de mujeres deportistas,... de éxito** a los espacios e instalaciones deportivas.
- **Realización de charlas, coaching,...en centros educativos** (♀ deportistas, gestoras, etc. que son referentes). **Emprendimiento** de las mismas.
- **Plan de formación** (presencial y virtual) en materia de igualdad para todos/as los y las agentes, fomentando la participación de población infrarrepresentada. Transversalidad. Formación concreta en igualdad e incorporación de la perspectiva de género en el resto de contenidos. Impulsar participación de las ♀ en las FM (como asistentes y ponentes). FM a deportistas para su futuro como directivas, entrenadoras, etc. Procedimientos y Registros de FM.
- **Modificar los parámetros configuradores** del deporte (reglamento, tiempo, espacio, etc.), etc. Existencia de categoría femenina y mixta (en diferentes edades), y mantener a largo plazo, posibilidad de acceso de mujeres a la categoría masculina (según modalidad...). Creación de nuevas modalidades.

ACCIONES DE MEJORA:

- **Reclutamiento de personal técnico** con procesos de selección formales, objetivos y que garanticen el principio de igualdad. Disponer del mejor equipo técnico para entrenar a mujeres también. Reparto equilibrado de los Recursos humanos. Incorporar indicadores relacionados con la igualdad (lenguaje inclusivo, etc.).
- **Sistema de Premios y Reconocimientos. Evitar estereotipos e injusticias en el reparto (ej. Cosméticos, plancha,.. para ♀ y dinero para ♀), visibilizar a ♂ y difundir para servir de modelo, etc.**
- **Incorporar criterios de igualdad a las subvenciones, premios, reconocimientos, etc.** para el deporte ya existentes.
- **Presentación o/y oferta de subvenciones** que fomenten la igualdad de oportunidades en el deporte. Apoyo a ♀ deporte de alto nivel (maternidad, FM, orientación e inserción laboral,...), etc.
- **Reparto equitativo** del dinero de las subvenciones otorgadas para recursos para ambos sexos, categorías, etc. Idem con el reparto de los espacios, horarios y materiales (no asignar sistemáticamente los peores a las ♀, adaptación a características, uso alternativo, etc.) de entrenamiento y de competición (calendarios..). Criterios.
- **Habilitar espacios (virtuales y físicos) de reflexión**, para compartir entre mujeres deportistas, árbitras, directivas, etc. y “empoderarse”. Fomentar el asociacionismo,...

ACCIONES DE MEJORA:

- **Uniformidad** cómoda para ♀ y ♂, con los puestos identificados (“Monitora”,...), con tallaje adecuado a la morfología de cada sexo y cada persona, pudiendo reflejar la intencionalidad con la igualdad y la no violencia. Posibilidad de elección.
- Contar con **equipos multidisciplinares “COMPETENTES”**. Necesidad de profesionales de la actividad física y del deporte (gestión, entrenamiento, etc.) y otros/as en igualdad, etc.
- **Promover, apoyar y difundir proyectos de “investigación-acción”** de mujeres y deporte, incorporar la PdG en el resto de investigaciones sobre AFD.
- **Uso de tecnología, internet y redes sociales**, aplicando la PdG.
- **Podium compartido (no sólo en categorías inferiores)**. Visibilidad éxitos al unísono de ♀ y ♂
- **Sumarse a los Manifiestos** existentes en materia de igualdad en el deporte.
- **Creación de nuevos materiales** (buenas prácticas, decálogos, etc).
- **Premiar los valores +** (igualdad, “juego limpio”, esfuerzo, constancia, compañerismo, etc.) con reconocimientos personales y a un equipo concreto, con criterios justos y cuidando las formas. A mayor competitividad, mayor desigualdad.

ACCIONES DE MEJORA:

- **Conciliación de horarios** de entrenamiento, de eventos, etc.
- **Creación de Programas específicos** para Mujeres (gnral, con riesgo de exclusión, detección y desarrollo de liderazgo, etc.)
- **“Orientación a la clientela”**. Conocer y atender mejor a las personas usuarias (♀ y ♂) actuales de la entidad (gustos, necesidades, prioridades, intereses, etc.), y a las posibles futuras (deportistas, familiares, etc.): aumento de la calidad y del nº de personas asociadas a la entidad (MUJERES...). Atención a diferentes objetivos (rendimiento, RECREACIÓN, etc.). Calidad de la atención.
- **Dar el valor que merece a la AFD** y en concreto como medio para conseguir la igualdad efectiva. “Vender” reto-oportunidad del “deporte femenino” a patrocinadores (que estén en la línea). Inversión presupuesto, y en concreto en Igualdad.
- **Apoyo de ♂ deportistas** , gestores,...referentes. Denunciar desigualdades, apoyo recursos económicos, mat y humanos.
- **Mejora de la iluminación, de los accesos** (paradas de guaguas cerca, rampas, implantar sistemas de control de acceso, etc.) y de todos los factores que **reduzcan las inseguridades y las incomodidades a ♀ y a ♂** . Espacios habilitados para aparcar sillas de ruedas, carros de bebés (espacios mixtos), etc.

ACCIONES DE MEJORA:

➤ **Crear sinergias entre las distintas áreas** (Igualdad, Salud, Educación, Alto rendim, Economía,...) de cada entidad y con otras entidades: clubes, federaciones, complejos deportivos, centros de salud, educativos, asociac.vec., asociaciones de personas con diversidad funcional, asociaciones de profesionales, asociaciones relacionadas con la igualdad de género y otros sectores (cina, música,...), **MMCC** (facilitarle información: fotos, audios,videos..), etc., minimizando los gastos, posibilitando la conciliación, multiplicando el conocimiento, etc. Observatorio-Comité Igualdad. Trabajo en RED “WIN TO WIN” **LÍDERES Y LÍDERAS** de cada Agente Socializador.

➤ **Introducir la perspectiva de género en la planificación política institucional.**

➤ **Diseñar y difundir protocolos** de prevención y tratamiento de aspectos relevantes para la salud de las mujeres.

➤ **Establecer canales de comunicación alternativos.**

➤ **Contar con duchas y aseos** para mujeres y hombres y vestuarios familiares.

➤ **Cambiadores de bebés en vestuarios** masculinos y femeninos, para facilitar la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de menores.

➤ **Implantación de Programas específicos** saludables de AFD-Alimentación, coordinados con los Centros de salud.

ACCIONES DE MEJORA:

- **Solicitar a proveedores** de material y equipamiento deportivo criterios de igualdad de género que deben reunir. Reeducar.
- **Incorporar la perspectiva de género en el currículo de los Ciclos formativos, Grado, etc. relacionados con la AFD, Periodismo, etc.**
- **Promover espacios de ocio y tiempo libre** (campamentos vacacionales, ludotecas, etc.).
- **Foros, Congresos, Formaciones, Seminarios, Talleres, Encuentros, Creación grupos de trabajo, etc.** en materia de igualdad en el deporte y la actividad física. Compartir conocimiento.. y no sentirse solas quienes luchan por la igualdad.
- **Escuelas públicas con horarios adaptados** a la jornada laboral.
- **Atención a las personas dependientes** (ampliar servicio de ayuda a domicilio y las plazas residenciales y centros de día, etc.).
- **Implantación del ciclo de educación infantil de 0 a 3 años.** Hasta ahora las escuelas infantiles existentes son insuficientes.

ACCIONES DE MEJORA:

- **Elaboración de una guía de recomendaciones para los medios de comunicación** sobre el tratamiento igualitario de hombres y mujeres en el deporte (deportistas, gestoras, directivas, etc.). **Ganarte su confianza, Facilitarles noticias relevantes, etc.**
- **Replanteamiento del horario de la jornada laboral.** W x Objetivos.
- **Corresponsabilidad** en las tareas domésticas, en el cuidado de familiares, en el empleo, en el estudio y en el tiempo libre.
- **Inclusión del “deporte femenino” en las quinielas, loterías y apuestas del Estado.**



“MARCO ESTRATÉGICO EN POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO TENERIFE VIOLETA”

- **Libertad y Desarrollo.**
- **Diversidad y Respeto.**
- **Democracia y Empoderamiento.**
- **Justicia laboral y Calidad.**
- **Reflexión y Conocimiento.**
- **Conciliación y Corresponsabilidad*.**
(Campaña “Mejor compartidas”, Encuesta “Tiempo en cada ámbito”,...)
- **Compromiso colectivo y Cooperación.**

www.tenerifevioleta.es

Tenerife juega en igualdad

Por una gestión deportiva igualitaria

