

RESUMEN EJECUTIVO

Informe sobre la situación de la mujeres en el rol de toma de decisiones en el deporte europeo y más allá.

► ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN ACTUAL?

En el deporte:

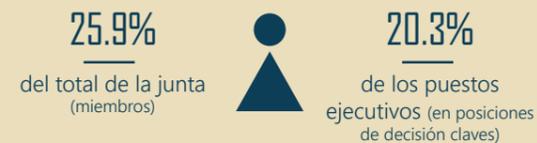
La **desigualdad de género en la gobernanza deportiva es endémica**, especialmente a nivel de dirección, juntas y consejos de organizaciones deportivas a nivel internacional, nacional y local. Por ejemplo:

Según el análisis bibliográfico realizado por SWinG:

Resultados de la encuesta de SWinG

- Muy pocos países lograron una "masa crítica" del 30% de representación femenina en los consejos, que es un umbral objetivo ampliamente aceptado para la equidad de género en dichos consejos (Adriaanse, 2016, Adriaanse, 2018)
- Las cifras de 2010/2012 sugieren Mujeres = 19,3% de los miembros de juntas directivas de las 1600 organizaciones deportivas nacionales de 45 países.

- La proporción de mujeres en puestos clave en las organizaciones deportivas encuestadas por SWinG* es:



Cuando las mujeres son elegidas para puestos en las juntas directivas, tienden a ofrecerles puestos que son más marginales, como por ejemplo los relacionados con el deporte femenino, la asistencia o las relaciones con los medios.

* En total, se encuestó a 41 organizaciones deportivas (9 organizaciones internacionales, 24 organizaciones nacionales y 6 organizaciones "locales").

En el mundo de los negocios:

Poniendo las cosas en perspectiva

Proporción de mujeres en puestos clave en las mayores empresas cotizadas en bolsa en los Estados miembros de la UE, octubre de 2019



► ¿CUÁLES SON LOS FACTORES QUE INFLUYEN O INHIBEN LA ELECCIÓN DE MUJERES PARA LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS?

FACTORES

- Las organizaciones con objetivos voluntarios comunitarios fuertes tienen más probabilidades de ser receptivas para avanzar hacia la igualdad de género.
- La experiencia previa en gobernanza a estos niveles puede ser esencial para futuras elecciones en juntas directivas.

FACTORES

- Las culturas organizativas en el deporte tienden a estructurarse en torno a normas e ideales masculinos -y los reproducen-.
- La evidencia a nivel micro (es decir, a nivel de experiencia personal) está menos establecida, pero ha comenzado a enfatizar cómo tanto mujeres como hombres a menudo internalizan las normas de género en las culturas organizacionales.
- Es probable que las organizaciones que representan principalmente intereses y preocupaciones "comerciales" (por ejemplo, juntas directivas de ligas nacionales) sean difíciles de cambiar, aunque no es imposible.
- Los procedimientos de elección en las organizaciones deportivas pueden favorecer en gran medida a los miembros ya existentes y a aquellos con vínculos ya establecidos con una organización deportiva.



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



RESUMEN EJECUTIVO



► ¿CUÁLES SON LAS SOLUCIONES POTENCIALES?

• ¿Cuotas como solución?

Las pruebas sobre la eficacia de las cuotas son controvertidas. Muchas cuotas han tenido impacto y, sin embargo, las investigaciones sugieren que algunas organizaciones pueden percibir que tales políticas y leyes representan objetivos máximos o que socavan las credenciales de las mujeres. La forma en que las juntas directivas deportivas han reaccionado a tales leyes tampoco está clara, si bien hay sugerencias para que se adapten de manera que permitan a los hombres mantener posiciones de poder (como aumentar el tamaño de la junta o crear roles marginales específicos).



Podría ser más eficaz establecer objetivos de cambio con plazos determinados.

• ¿Cómo desafiar el statu quo?

Las investigaciones sugieren que los programas que localizan el "problema" de la desigualdad en torno a la falta de habilidades de las mujeres tienden a ser ineficaces.

En cambio, la combinación de mejora de las habilidades y el cambio sistémico (es decir, cambios en las culturas, políticas y prácticas de género) podría ser más eficaz para generar cambios.



Es más, estos cambios pueden ser muy beneficiosos para las organizaciones de múltiples formas.

Mujeres en roles de toma de decisiones

Unos elementos concretos para desafiar la statu quo:

AYUDAR A LA PERSONA A CONSTRUIR SU MAPA DE ACTIVOS



EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL

El conocimiento interno y la experiencia en el modus operandi de organizaciones deportivas específicas serían significativamente ventajosas para cualquier posible miembro de la junta. El conocimiento exhaustivo de los contextos locales relacionados con el deporte puede considerarse esencial.



RELACIONES / CAPITAL SOCIAL

- Comunidad SWinG
- Mentores
- Familia
- Relaciones laborales/colaborativas



HABILIDADES PERSONALES / CAPITAL HUMANO

- Liderazgo
- Visión
- Autenticidad
- Predicar con el ejemplo
- Forjar relaciones sólidas
- Estilo de liderazgo transformacional



COMPLEMENTOS SIGNIFICATIVOS

- Formación académica
- Experiencia en TedX
- Membresías diversas
- Publicaciones



DEFENDER LA MEJORA DEL PROCESO



- Revisión del proceso electoral: transparencia de estatutos y procedimientos
- Existencia de políticas de diversidad (particularmente aquellas que se enfocan explícitamente en el género)
- Las acciones afirmativas no son suficientes, necesitamos una implementación clara de la ley existente y/o estrategias sobre Igualdad de Género.

Nota: El informe se elaboró entre enero y junio de 2019 y se actualizó en junio de 2020.

Se han utilizado fuentes de datos primarias y secundarias, incluidos artículos revisados por pares e información sobre organizaciones deportivas recopilada de sitios web, estatutos organizativos, actas de reuniones y otra documentación. También utilizaron algunos datos de entrevistas, obtenidos del personal de las organizaciones deportivas seleccionadas. Los datos fueron combinados y analizados siguiendo un diseño de estudio de revisión de alcance.