



Comisión  
Europea

# Hacia una mayor igualdad de género en el deporte

Recomendaciones y plan de acción  
del Grupo de Alto Nivel para la Igualdad de Género en el Deporte (2022)



Deporte

COMISIÓN EUROPEA  
Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura  
Dirección D: Cultura, Creatividad y Deporte  
Unidad D.3: Deporte  
Contacto: EAC-UNITE-D3@ec.europa.eu Comisión Europea  
B-1049 Bruselas

Cláusula de exención de responsabilidad: Este documento ha sido preparado por la Comisión Europea. Sin embargo, esta no garantiza la exactitud de los datos que contiene. Los contenidos de esta publicación no reflejan necesariamente la posición u opinión de la Comisión Europea, que no es responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.

#### **Contactar con la Unión Europea**

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede contactar con este servicio: a través del teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por estas llamadas), al siguiente número estándar: +32 22999696 o por correo electrónico a: [https://europa.eu/european-union/contact\\_es](https://europa.eu/european-union/contact_es)

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2022

© Unión Europea, 2022

Se autoriza la reutilización siempre que se mencione la fuente.

La política de reutilización de los documentos de la Comisión Europea está regulada por la Decisión 2011/833/UE (DO L 330 de 14.12.2011, p. 39). Para cualquier uso o reproducción de fotografías u otro material que no esté sometido a derechos de autor de la UE, debe solicitarse directamente autorización a los titulares de los derechos de autor.

Las fotografías son de © Getty Images salvo las de la página 4 y 15 © Erasmus+ proyecto SheRuns, página 18 © Erasmus+ proyecto SWING y página 26 © Erasmus+ proyecto SCORE.

Editado por Nicolas Delorme y Kolë Gjelošhaj

ES BOOK	ISBN 978-92-76-47183-7	doi:10.2766/66797	NC-06-22-067-ES-C
ES PDF	ISBN 978-92-76-47159-2	doi:10.2766/74747	NC-06-22-067-ES-N

# Índice

Prólogo	4
Unas palabras de la presidenta	5
Introducción	6
Criterios horizontales y recomendaciones transversales	9
1. Incorporación de la perspectiva de género	9
2. Intersectorialidad	10
3. Financiación y presupuestación con perspectiva de género	11
4. Supervisión, evaluación e investigación de políticas	11
5. Educación	12
6. Comunicación	13
7. Coordinadores de igualdad de género (CIG)	13
8. Los hombres como aliados	14
Participación	15
Entrenamiento y arbitraje	18
Liderazgo	22
Aspectos sociales y económicos del deporte	25
Cobertura mediática	28
Violencia de género	31
Referencias y lecturas sugeridas	35
Anexo 1: Miembros del Grupo de Alto Nivel	40



# Prólogo

La igualdad de género es una gran prioridad para la Unión Europea y para mí personalmente. Como Unión, nos esforzamos para capacitar a todos los ciudadanos para que alcancen su máximo potencial, independientemente de su origen o género. El deporte no es una excepción: ninguna mujer ni niña debería quedarse atrás.

El deporte debería ser accesible para todos; puede mejorar la salud física y mental, estimular el sistema inmunitario, enriquecer la vida de las personas y desempeñar un papel positivo en la sociedad. Es una de las soluciones clave para combatir la obesidad y los estilos de vida poco saludables en Europa. Los europeos todavía no son lo suficientemente activos y la situación ha empeorado debido a la pandemia de COVID-19. La práctica del deporte y la actividad física es ahora más importante que nunca. Por desgracia, las estadísticas revelan que hay más hombres activos que mujeres. Las mujeres en puestos de liderazgo en el deporte todavía son minoría y afrontan demasiados obstáculos. Por término medio, las mujeres ocupan tan solo el 14 % de los puestos directivos de alto nivel en las federaciones deportivas de los Estados miembros de la Unión Europea. Además, no deberíamos tolerar las situaciones en las que las deportistas están expuestas a violencia de género. Las investigaciones más recientes nos aportan pruebas más sólidas sobre la magnitud del problema y la necesidad apremiante de proteger y empoderar a las mujeres en el deporte.

El Grupo de Alto Nivel para la Igualdad de Género en el Deporte, formado por exdeportistas de alto nivel, políticos, miembros de federaciones europeas e internacionales, así como académicos distinguidos, trabajó para elaborar recomendaciones y abordar temas relacionados con la participación femenina en el deporte, las entrenadoras, la representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, la cobertura mediática, así como la violencia de género.

Estas recomendaciones y propuestas de acciones concretas van dirigidas a la Comisión Europea, los Estados miembros y las organizaciones deportivas nacionales e internacionales. Por lo tanto, es importante que unamos fuerzas y hagamos todo lo posible para establecer un sector del deporte con un mayor equilibrio entre géneros en toda Europa. Personalmente, estoy muy comprometida a trabajar para empoderar a las mujeres y eliminar los obstáculos para que desarrollen todo su potencial, no solo como jugadoras, sino también como capitanas, entrenadoras y directivas.

Acojo este informe con satisfacción como una aportación valiosa al debate político e invito a cualquier parte interesada en el deporte a que lo utilice como conjunto de instrumentos prácticos para alcanzar una mayor igualdad de género en el deporte.

## Mariya Gabriel

Comisaria europea  
de Innovación,  
Investigación, Cultura,  
Educación y Juventud



# Unas palabras de la presidenta

## Emine Bozkurt

Presidenta del Grupo de Alto Nivel para la Igualdad de Género en el Deporte



Todo amante del deporte sabe lo que pasa siempre que hay un partido importante: de repente, el país tiene millones de «deportistas» y «entrenadores» que comentan la actuación del equipo en la televisión o el estadio. Necesitamos el apoyo de los amantes del deporte que quieren lo mejor para su querido deporte si vamos a crear un equipo ganador y a hacer que el deporte sea más igualitario para las mujeres y niñas. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea desde su creación. La participación femenina en el deporte y la igualdad de trato a todos los niveles figura entre las principales prioridades de la Comisión Europea, pero lograr la igualdad de género sigue siendo una labor que todavía no ha concluido.

El deporte entraña logros y perseverancia, ser el mejor, el más rápido, competir con otros o con uno mismo. Si bien una mentalidad ganadora prospera en el deporte, curiosamente el deporte obtiene malos resultados al combatir las desigualdades. Se necesitan liderazgo y reformas rápidas. La comisaria Mariya Gabriel ha demostrado un gran liderazgo y compromiso con la igualdad de género. En diciembre de 2020, puso en marcha el Grupo de Alto Nivel para la Igualdad de Género en el Deporte y nombró a sus quince miembros. En febrero de 2021, empezó el trabajo, que concluyó en diciembre de 2021. Los expertos, hombres y mujeres, proceden de diversos Estados miembros, de distintas esferas (exdeportistas, académicos, políticos, algunos de organizaciones deportivas, federaciones internacionales, comités olímpicos, el movimiento feminista, universidades), todos con un enorme compromiso con la igualdad de género en el deporte. Nos reunimos en línea, debido a la COVID-19, con expertos, científicos o profesionales, que eran invitados a venir y compartir los avances en investigación y buenas prácticas. Después de cada una de estas reuniones se organizaban sesiones de trabajo para ampliar los temas y formular recomendaciones.

Estoy sumamente orgullosa de presentarles el informe del Grupo de Alto Nivel, el gran trabajo en equipo llevado a cabo por dos de nuestros ponentes, Nicolas Delorme y Kolé Gjeloshaj, y los demás miembros: Claudia Bokel, Marisol Casado, Sanda Corak, Sarah Gregorius, Marijke Fleuren Van Walsem, Terhi Heinila, Sarah Keane, Dominique Monami, Christa Prets, Sarah Townsend, Tine Vertommen, Bogdan Wenta y yo misma. Muchas gracias a todos los expertos, a la Comisión Europea, a los asesores, a muchos ponentes y organizaciones por su apoyo y aportación.

Necesitamos el apoyo de amantes del deporte, deportistas, entrenadores, líderes y responsables políticos para crear el «Equipo Igualdad de Género» para que el deporte sea más igualitario para las mujeres y niñas. Les pedimos que ayuden aplicando estas recomendaciones en sus organizaciones. Tan solo como equipo, inspirados por las recomendaciones y las acciones propuestas en el informe, podemos ganar y hacer que nuestra Unión esté a la altura de su valor de igualdad de género. ¡Únanse a nuestro equipo!





# Introducción

La igualdad de género es un principio fundamental de la Unión Europea (UE). Consagrada en los tratados, la UE trata de alcanzarla de forma activa, más recientemente a través de su Estrategia para Igualdad de Género 2021-2025. El objetivo de la Estrategia es dar a las mujeres, los hombres, las niñas y los niños, en toda su diversidad, la libertad de seguir su camino en la vida y las mismas oportunidades para prosperar, participar en la sociedad europea y dirigirla.

Si se examinan los pasos ya dados, la «Igualdad de género en el deporte: Propuesta de acciones estratégicas 2014-2020» ha permitido sin duda alcanzar logros, pero es necesario acelerar el ritmo de las reformas. En primer lugar, el principio de la igualdad de género es ahora la base de todas las acciones financiadas por Erasmus+ Deporte y se fomentan activamente los proyectos que apoyan el deporte femenino. En segundo lugar, la sensibilización está en el centro de la acción de la UE en este ámbito, sobre todo a través de estudios o debates, como en el Grupo de Expertos de la Comisión sobre Buena Gobernanza. Por último, iniciativas como los premios anuales #BeInclusive EU Sport reconocen a las organizaciones que utilizan el deporte para aumentar la inclusión social, incluida la igualdad de género.

En 2020, la comisaria Gabriel anunció la creación de un grupo de expertos con el objetivo de debatir el camino que se va a seguir y proponer acciones futuras en el ámbito de la igualdad de género en el deporte para la Comisión Europea, los Estados miembros de la UE y las organizaciones deportivas. El trabajo de los expertos conducirá a la ejecución de acciones concretas a escala local, nacional y europea.

Este informe es el resultado del trabajo del Grupo de Alto Nivel (GAN) para la Igualdad de Género en el Deporte de la Comisión Europea. Los quince miembros de dicho grupo fueron nombrados en diciembre de 2020. En febrero de 2021, empezó el trabajo, que concluyó en diciembre de 2021. Las reuniones se centraron en seis ámbitos de intervención identificados por los expertos. Los científicos y profesionales compartieron los hallazgos de sus investigaciones y buenas prácticas. Después de cada reunión se organizaban sesiones de trabajo para resumir las presentaciones y formular recomendaciones.

Este informe se divide en dos partes, seguidas de una bibliografía y anexos que incluyen un catálogo de proyectos ilustrativos. La primera parte está dedicada a las cuestiones aplicables a todos los temas principales. La segunda examina los ámbitos temáticos clave y se divide en tres partes más: presentación de la actual situación desde un punto de vista científico y de modelos instaurados por organizaciones intergubernamentales; recomendaciones; y propuestas de acción para las partes interesadas, a saber: la Comisión Europea, los Estados miembros de la UE, las federaciones deportivas y las organizaciones que gobiernan los deportes de base.

Dada la importancia del deporte para la sociedad y el bienestar físico y psicológico individual, los miembros del GAN quieren que el deporte se integre en las políticas públicas sobre la igualdad de género, en especial debido a que las políticas relativas al deporte y la actividad física deben integrar la igualdad de género de forma sistemática. Este informe tiene en cuenta el informe «Igualdad de Género en el Deporte — Propuesta de acciones estratégicas 2014-2020» y el Plan de Trabajo de la UE para el Deporte 2021-2024, a la vez que hace suyo el doble enfoque de la Estrategia para la Igualdad de Género que combina acciones para alcanzar la igualdad de género con una mayor integración de la perspectiva de género en todas las políticas e iniciativas de la UE<sup>1</sup>, y el plan de Acción de la UE relativo a la igualdad de género y al empoderamiento de la mujer en la acción exterior 2021-2025<sup>2</sup>.

Este informe se ha concebido como un documento conciso que refleja el objetivo de los miembros del GAN de aplicar y desarrollar medidas de aplicación generalizada con el objetivo de obtener una repercusión a largo plazo. Los miembros ven la necesidad de acelerar la aplicación sobre la base de planes de acción claramente definidos y presupuestados. En la segunda década de este siglo, todas las partes interesadas se implicaron en el estudio de la situación de las mujeres en el deporte y en el desarrollo de herramientas técnicas (presupuesto con perspectiva de género, etc.). Sigue siendo fundamental que, en su ámbito de conocimiento técnico, las partes interesadas apliquen acciones a largo plazo de la manera más amplia y rápida posible. Todas las acciones deben integrar la política sobre igualdad de género en el deporte como criterio de buena gobernanza y cualquier oferta de ayuda debe estar condicionada a esto. Conscientes de que se han multiplicado las iniciativas de las partes interesadas en este ámbito, los miembros del GAN destacan la necesidad de realizar evaluaciones y recopilar datos para medir las repercusiones, lo cual permitirá alcanzar los objetivos cuantitativos y cualitativos relacionados con la integración de las mujeres en el deporte.

Los miembros del GAN se centraron en la adopción de medidas prácticas a escala local. Si bien las autoridades públicas y las federaciones deportivas han emprendido muchas iniciativas al más alto nivel, en particular a escala internacional, la difusión de gran alcance, la sensibilización, la supervisión, la evaluación y los esfuerzos de apoyo deben llevarse a cabo a nivel de base. Los miembros destacaron que, desde hace unos años, se han dado a conocer un gran número de informes y recomendaciones pertinentes que exponen que la sensibilización sobre el problema era generalizada a principios de la segunda década de este siglo. Estos recursos todavía son pertinentes hoy en día. Por lo tanto, los miembros abogan por un enfoque práctico respaldado por herramientas y conocimientos técnicos adecuados (los temas transversales) y la amplia difusión de información para que la utilicen todos los grupos implicados, de forma que se garantice que este informe sea pertinente para todos.

La gran diversidad de iniciativas, estudios y publicaciones sobre la igualdad de género en el deporte, así como el número de agentes implicados, permite identificar prácticas comunes para cada tema y maximizar su eficacia. Los ocho temas horizontales seleccionados surgieron repetidas veces durante el trabajo en los temas principales. Dado que son pertinentes para los seis ámbitos temáticos clave de intervención, decidimos destacarlos por dos motivos principales: son esenciales para el desarrollo y la ejecución de acciones en el marco de los ámbitos temáticos clave; y esto permite que los miembros se centren en aportaciones nuevas, concretamente científicas, y más específicas.



1 [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/qanda\\_20\\_357](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/qanda_20_357)

2 [https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final_es.pdf)

La elección de temas transversales permite reflejar nuevos avances y necesidades identificados en la aplicación de políticas de igualdad de género, lo cual lleva a la inclusión de cuestiones como «los hombres como aliados», la «intersectorialidad» y la necesidad de los «coordinadores de igualdad de género».

#### Los temas transversales son:

- **Incorporación de la perspectiva de género**
- **Intersectorialidad**
- **Financiación y presupuestación con perspectiva de género**
- **Supervisión, evaluación e investigación de políticas**
- **Educación**
- **Comunicación**
- **Coordinadores de igualdad de género**
- **Los hombres como aliados**

#### Los seis ámbitos temáticos clave de intervención son los que son más pertinentes para las autoridades públicas y las federaciones deportivas, en particular:

- **Participación**
- **Entrenamiento y arbitraje**
- **Liderazgo**
- **Aspectos sociales y económicos del deporte**
- **Cobertura mediática**
- **Violencia de género**

En el último decenio, se han dado a conocer muchos documentos sobre el papel, la participación y la repercusión de las mujeres en el deporte. Estos documentos tienen potencial para contribuir a una integración más eficaz y rápida de las mujeres en este ámbito. La tendencia es hacia el empoderamiento de las mujeres, una mayor participación en la gestión, un aumento de la visibilidad, una mejor protección en un entorno sano y seguro, una reducción de la discriminación y los prejuicios, y una participación más regular y supervisada en el deporte. Los enfoques se evalúan tanto en términos de buena gestión y gobernanza, como en términos de repercusiones sobre la salud pública y el bienestar físico y psicológico.

El reto consiste en orientar especialmente a la juventud hacia un camino de aprendizaje y empoderamiento de forma estructurada y a gran escala. Los objetivos a largo plazo son aumentar el número de mujeres que participan en el deporte y de las personas capaces de dedicarse a todos los aspectos del deporte, desde los más políticos a los más técnicos. Las autoridades públicas deberían imponer la integración de un enfoque de igualdad de género como condición para su apoyo. Deberían establecerse mecanismos de supervisión y apoyo mediante la implicación de todos los agentes y deberían organizarse las funciones de gestión (presupuesto, recursos humanos, trabajo en red, comunicación, etc.) de forma que garanticen la consecución de los objetivos definidos por las autoridades públicas y otras partes interesadas. Hay que intensificar los esfuerzos para comunicarse con las jóvenes a fin de permitirles comprender mejor que, a través del deporte, las mujeres pueden ganar influencia y adquirir conocimientos técnicos y generar autoconfianza.

El objetivo es garantizar que, desde nivel local a nivel internacional, las organizaciones integren un enfoque de igualdad de género en sus operaciones y que todos los integrantes de la organización apliquen las políticas pertinentes. Debe ponerse especial empeño en garantizar una amplia difusión de los documentos de referencia.

Los esfuerzos deben dirigirse a la formación para complementar la actividad física desde la infancia, poniendo especial hincapié en el desarrollo de oportunidades en las escuelas, donde la asistencia obligatoria permite que la información circule más fácilmente y pueden desarrollarse actividades extraescolares estructuradas y vincularse con clubes dirigidos por personal cualificado y experimentado.

En los próximos años, deberán alcanzarse los objetivos definidos en la década anterior y tienen que aplicarse mecanismos de supervisión y apoyo a todos los niveles del deporte. Debe ser una década de ejecución con los actores de base e inversión en educación para cambiar las mentalidades y prácticas, empezando por el aprendizaje del deporte en escuelas o clubes. También debe ser la década de un mayor acceso a los puestos de responsabilidad, pasando de una presencia simbólica a un verdadero liderazgo. Las medidas solo pueden ser eficaces si los proyectos se racionalizan mediante la evaluación de especialistas y la cooperación con la comunidad científica para establecer la recopilación y el análisis de una amplia variedad de datos. Esto permitirá que se adopten las medidas horizontales adecuadas para las distintas formas de participación y los grupos objetivo, con más conocimientos disponibles sobre las tendencias recientes.



# Criterios horizontales y recomendaciones transversales

Al examinar los seis ámbitos temáticos clave, es importante tener en cuenta las ocho recomendaciones transversales. En cada ámbito temático, algunas recomendaciones o «camino a seguir» se vinculan con dichas recomendaciones transversales.

## 1. Incorporación de la perspectiva de género

Todas las principales partes interesadas (especialmente las organizaciones deportivas) deben aplicar un enfoque de incorporación de la perspectiva de género para lograr una repercusión global, integrada, estructurada y duradera. Dado que los documentos europeos recomiendan la integración de una perspectiva de género en las actividades relacionadas con el deporte<sup>3</sup>, las organizaciones deportivas (en particular, a escala nacional y local) tienen que ser más coherentes a la hora de adoptar este tipo de enfoque.

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) define la incorporación de la perspectiva de género como «la integración de una perspectiva de género en la preparación, el diseño, la ejecución, la supervisión y la evaluación de

<sup>3</sup> Conclusiones del Consejo, de 18 de noviembre de 2010, sobre el papel del deporte como fuente y vector de una integración social activa, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010XG1203\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010XG1203(04)); Resolución del Parlamento Europeo, de 2 de febrero de 2012, sobre la dimensión europea en el deporte [2011/2087(INI)], <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012IP0025>; Conclusiones del Consejo, de 21 de mayo de 2014, sobre igualdad de género en el deporte, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52014XG0614\(09\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52014XG0614(09))

« Este informe trata de hacer realidad, a través de acciones específicas para todos, la forma en que podemos influir de forma efectiva en la igualdad de género en el deporte. Un elemento clave es reconocer que las normas y estructuras tradicionales del deporte estaban hechas principalmente para los hombres y que deberíamos incorporar la perspectiva de género en todas políticas y estrategias relativas al deporte».

### Sarah Keane

Directora general del organismo Swim Ireland y primera mujer presidenta de la Federación Olímpica de Irlanda



políticas, las medidas normativas y los programas de gasto, con miras a promover la igualdad entre mujeres y hombres, y combatir la discriminación».

#### La incorporación de la perspectiva de género en el deporte puede implicar un enfoque triple <sup>4</sup>:

- el género como tema transversal y la integración del género en el análisis, la ejecución, la supervisión y la evaluación de todos los proyectos y programas;
- programas e iniciativas o presupuestos específicos para cuestiones de género que aborden cuestiones concretas al respecto;
- el fomento de organizaciones que integren el género en los procedimientos, las competencias del personal, los presupuestos, las colaboraciones, la cultura organizativa y la política de igualdad de oportunidades.

La igualdad de género solo se puede lograr adoptando una perspectiva de género en todas las actividades, políticas y estructuras relacionadas con el deporte. Las autoridades públicas y las organizaciones deportivas deben integrar el concepto de incorporación de la perspectiva de género en sus textos de referencia.

## 2. Intersectorialidad

A pesar de que este plan de acción se centra específicamente en la igualdad de género, es fundamental un enfoque intersectorial de la igualdad. La intersectorialidad es una perspectiva para examinar cómo afecta la interconexión de sistemas de poder sobre las experiencias personales y cómo genera desigualdades<sup>5</sup>. Se plantea que múltiples patrones de desigualdad basados en la identidad, como el sexismo, el racismo y la homofobia se integran mutuamente<sup>6</sup>. Debido al solapamiento de estas desigualdades, las personas las viven en diferentes intersecciones: sexo/género, raza/etnicidad, orientación sexual, situación socioeconómica, etc.<sup>7</sup>.

Por consiguiente, adoptar un enfoque intersectorial nos ayudará a comprender por qué las tasas de participación en el deporte entre grupos que sufren múltiples formas de marginalización todavía son muy bajas en comparación con las de los grupos en situación dominante. Lo mismo sucede en los demás ámbitos que trata este informe (es decir, entrenamiento y arbitraje, liderazgo, igualdad social, cobertura mediática y violencia de género). El hecho de ser blanco, la masculinidad y la heteronormatividad todavía predominan en el deporte y las organizaciones deportivas, y la vivencia de la desigualdad de las mujeres de color o los deportistas LGBTQ+ puede comprenderse mejor adoptando un enfoque intersectorial en lugar de considerarla a través de un prisma de identidad única. Por lo tanto, recomendamos incluir un enfoque intersectorial en las políticas de igualdad de género (es decir, teniendo también en cuenta la raza, la etnicidad, la orientación sexual, etc.)

«Me parece sumamente importante el firme compromiso de los líderes deportivos de alto nivel respecto a la igualdad de género, en todos los aspectos y a todos los niveles. Esto requiere un cambio, tanto en materia de liderazgo como de estructuras. Las organizaciones deportivas deben tener la valentía y la voluntad de hacer esfuerzos constantes en aras de la igualdad de género y la diversidad, respaldar la igualdad de acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones y de entrenador, así como combatir el acoso y la violencia sexual en el deporte. El papel de los medios de comunicación es decisivo y, recientemente, se han logrado grandes avances en este sentido».

4 Charlie Sever: «Gender and Sport: Mainstreaming Gender in Sports Projects» («Género y deporte: incorporación de la perspectiva de género en los proyectos deportivos»). Ed. Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), 2005, [https://www.sportanddev.org/sites/default/files/downloads/9\\_gender\\_and\\_sport\\_mainstream\\_gender\\_in\\_sports\\_projects.pdf](https://www.sportanddev.org/sites/default/files/downloads/9_gender_and_sport_mainstream_gender_in_sports_projects.pdf)

5 Collins, P. H. (2015). Intersectionality's definitional dilemmas (Dilemas sobre la definición de intersectorialidad). *Annual review of sociology*, 41, p. 1-20.

6 Collins, P. H. (1993). Toward a new vision: Race, class, and gender as categories of analysis and connection (Hacia una nueva visión: raza, clase y género como categorías de análisis y conexión). *Race, Sex & Class*, p. 25-45.

7 Lim, H., Jung, E., Jodoin, K., Du, X., Airton, L. y Lee, E. Y. (2021). Operationalization of intersectionality in physical activity and sport research: A systematic scoping review (Puesta en práctica de la intersectorialidad en la investigación de la actividad física y el deporte: revisión del alcance sistemático). *SSM-population health*, 100808.

**Terhi Heinilä**  
Secretaria general  
del Consejo Nacional  
de Mujeres de Finlandia



### 3. Financiación y presupuestación con perspectiva de género

La experiencia indica que la sostenibilidad y el buen desarrollo de cualquier política depende de una financiación, presupuestación y capacidad de movilizar recursos adecuadas. Asegurar un presupuesto que estimule el crecimiento, el desarrollo y la sostenibilidad de un proyecto influyendo en las principales operaciones estratégicas debería ser un objetivo normativo central para todas las partes interesadas. Dado el número y la diversidad de las partes interesadas y la necesidad de aumentar la inversión para superar la actual infrafinanciación crónica del deporte femenino [el 70 % de los recursos disponibles actualmente se destina a niños y hombres<sup>8</sup>] es fundamental concebir, planificar, aprobar, ejecutar, supervisar, analizar y auditar presupuestos teniendo en cuenta consideraciones de género<sup>9</sup>.

Dado que el Parlamento Europeo ha puesto de relieve la falta de avances en materia de presupuestación con perspectiva de género entre 2015 y 2017, es necesario que tanto las autoridades públicas como las organizaciones deportivas destinen presupuestos a la igualdad de género en el deporte, independientemente del número de mujeres que participen. También es indispensable garantizar que el deporte se contemple en los programas de inversión que derivan de las políticas de igualdad de género (p.ej., el Plan de Acción de la UE relativo a la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer en la Acción Exterior de la UE 2021-2025 o el marco de la Iniciativa por la Igualdad de Género emprendida por la OCDE) y hacer obligatoria su inclusión en políticas futuras. El uso del conjunto de herramientas para elaborar presupuestos con perspectiva de género del EIGE, que está disponible en todas las lenguas de la UE<sup>10</sup>, podría ayudar a alcanzar este objetivo.

Todas las organizaciones deportivas (y sus partes interesadas) deberían destinar parte de su presupuesto operativo al desarrollo y la ejecución de políticas y acciones relativas a la igualdad de género. La aportación sostenible de fondos públicos es clave para el desarrollo (y la viabilidad a largo plazo) de tales políticas.

La asignación de una parte significativa de cualquier fondo público debe estar condicionada a la aplicación de acciones concretas. Sobre la base de una evaluación inicial de costes, un análisis de costes y beneficios, el criterio político y la priorización de proyectos, se puede tomar una decisión preliminar en materia de asequibilidad. Se recomienda que las autoridades públicas promuevan la ejecución del programa de elaboración de presupuestos con perspectiva de género de la OCDE.

8 <https://www.oecd.org/gov/budgeting/gender-budgeting.htm>

9 <https://www.oecd.org/gov/budgeting/gender-budgeting.htm>

10 <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-step-step-toolkit>

«*Necesitamos un equipo ganador para que el deporte sea más igualitario para las mujeres y las niñas, en aras del bienestar y la seguridad de todos los ciudadanos de la UE. Déjennos jugar juntos en todo el estadio, desde el ámbito político a nivel de base, desde la comisaria al voluntario sobre el terreno. Tan solo como equipo, inspirados por las recomendaciones y las acciones propuestas del GAN, podemos ganar y hacer que nuestra Unión esté a la altura de su valor de igualdad de género. ¡Únanse a nuestro equipo!*»



**Emine Bozkurt**  
Presidenta del Grupo  
de Alto Nivel para  
la Igualdad de Género  
en el Deporte de la UE

### 4. Supervisión, evaluación e investigación de políticas

La supervisión y evaluación de las políticas de igualdad de género, junto con las investigaciones científicas, deben integrarse en todas las acciones. Las políticas tienen que profundizar para permitir adaptar las acciones que contribuirán a un cambio progresivo a largo plazo. Las políticas deberían adaptarse constantemente para responder a los cambios en las situaciones locales y los entornos específicos. Cuando se planifiquen acciones, los distintos niveles de las organizaciones deben indicar claramente los métodos de supervisión, evaluación y recopilación de datos a utilizar.

La supervisión es un elemento obligatorio para cada vez más políticas públicas. ONU Mujeres la define como sigue: «la supervisión es el proceso sistemático de recopilar, analizar y utilizar información para realizar un seguimiento de los avances de un programa hacia la consecución de sus objetivos y para orientar las decisiones de gestión [...]. La supervisión se lleva a cabo una vez iniciado un programa y continúa durante



todo el período de su ejecución. A veces la supervisión se denomina evaluación del proceso, del rendimiento o formativa. La evaluación incluye observaciones, evaluación del aprendizaje, niveles de transferencia y resultados».

**Para respaldar unos sistemas de supervisión y evaluación de políticas rigurosos, la OCDE se centra en tres pilares:**

- **creación de un marco institucional poniendo en marcha las medidas organizativas, políticas y jurídicas adecuadas para apoyar la eficacia de las políticas públicas;**
- **promoción del uso de pruebas y la supervisión y evaluación de políticas invirtiendo en las competencias del sector público y los procesos de elaboración de políticas y apoyando la participación de las partes interesadas;**
- **promoción de la calidad de la supervisión y la evaluación de políticas, por ejemplo, mediante la elaboración de directrices, la inversión en el desarrollo de capacidades, y exámenes ex post y mecanismos de control.**

La recopilación de datos es una parte integral de estos enfoques. Los investigadores deben participar para facilitar la recopilación y el análisis regular de los datos con el objetivo de adaptar las acciones. La recopilación de datos y la asignación de recursos financieros para ello deben ser sistemáticas, permanentes y obligatorias. Todas las partes interesadas deben crear los entornos y los procesos jurídicos y técnicos para permitir el acceso a los datos y a las plataformas y herramientas de apoyo. Los datos abiertos en línea son fundamentales para la supervisión o evaluación permanentes, así como para estimular la investigación científica en materia de igualdad de género. La colaboración con instituciones educativas como las universidades también es muy recomendable.

Por último, la aplicación y la eficacia de estas recomendaciones y acciones deberían ser supervisadas y evaluadas. Para ello, sugerimos la creación de un grupo de alto nivel permanente para la igualdad de género en el deporte.

## 5. Educación

La formación educativa y las herramientas de apoyo a la información deben ser un elemento integral de cada fase de la ejecución de los planes de acción, las estrategias y las medidas relativos a la igualdad de género que derivan de las presentes recomendaciones. Son fundamentales para proporcionar información sobre los últimos hallazgos científicos, aprender nuevas prácticas y explicar el razonamiento que sustenta las políticas, y deben dirigirse a todas las partes interesadas, junto con la metodología adecuada y en el formato que corresponda. Su función principal es respaldar la ejecución al aumentar los conocimientos relativos a la importancia y la repercusión de las políticas de igualdad de género a fin de garantizar que los agentes clave hagan suyos los planes de igualdad de género.

Para lograrlo, las partes interesadas deberían crear plataformas de intercambio que les ayuden a transmitir el mismo mensaje y a aplicar las medidas de la forma más adecuada. Deben ponerse en marcha diversas plataformas educativas, métodos y programas para satisfacer estas necesidades.

Un proyecto educativo es una herramienta estratégica para definir prioridades y resultados esperados, así como para publicitarlos para los grupos objetivo. Por lo tanto, forma parte de un enfoque que promueve la coherencia y las sinergias entre todos los niveles del sistema, teniendo en cuenta que cualquier cambio requiere tiempo y recursos, y puede encontrar reticencias. Las acciones más habituales suelen ser la formación en cuestiones de género (general o a medida) y las actividades de sensibilización.

«*Para la mayoría de los niños y niñas el deporte empieza con el deporte escolar. Por consiguiente, para la Federación Internacional de Deporte Escolar (ISF, por sus siglas en inglés), dado que promueve la educación a través del deporte, es fundamental garantizar que la igualdad de género esté integrada y se comprenda de forma correcta en todas las actividades deportivas desde una edad temprana y en cada etapa del desarrollo de los jóvenes. El Informe del Grupo de Alto Nivel de la Comisión Europea es una herramienta de apoyo sumamente importante para la juventud porque involucra a todas las partes interesadas y cubre todos los ángulos para lograr la igualdad de género en el deporte.»*



**Kolë Gjeloshaj**  
Secretario general adjunto  
de la ISF

## 6. Comunicación

La comunicación es parte integral de la Estrategia para la Igualdad de Género y debería desempeñar un papel importante en la promoción de este informe y en la aplicación de sus recomendaciones por parte de las partes interesadas. Por consiguiente, los miembros del GAN destacan la necesidad de poner en marcha un plan de comunicación a largo plazo.

Todas las partes interesadas deben hacerse suyo este informe para que contribuya a la puesta en práctica estructurada de acciones concretas. Es necesario reforzar y estructurar la cooperación entre las partes interesadas a fin de desarrollar sus instrumentos, capacidades, políticas y acciones, al tiempo que se facilita el diálogo y el intercambio de experiencias.

Una estrategia inicial consistiría en ofrecer información exhaustiva a las partes interesadas, porque cualquier cambio requiere un verdadero entendimiento de su naturaleza y sus medios de ejecución. Por lo tanto, el informe debe ser un documento de referencia para las políticas públicas. Ha sido diseñado para integrar su información en los planes de acción de las organizaciones deportivas y para ser objeto de un análisis crítico por parte de la comunidad científica.

### Las recomendaciones son:

- **difundir el informe a las partes interesadas y divulgarlo ampliamente como documento de referencia tanto a escala internacional como local;**
- **garantizar los medios económicos, humanos y técnicos para apoyar planes de comunicación coherentes, innovadores y a largo plazo, y las acciones relacionadas para promocionar el informe;**
- **informar sobre el uso del informe;**

- **remitirse al informe en relación con las acciones emprendidas en el marco de las estrategias de igualdad de género de las partes interesadas;**
- **organizar eventos para presentar y debatir el informe;**
- **integrar el informe en las políticas públicas;**
- **traducir el informe a todas las lenguas oficiales de la UE.**

## 7. Coordinadores de igualdad de género (CIG)

Es muy recomendable que todas las organizaciones deportivas (desde las federaciones internacionales hasta nivel de base) y las autoridades públicas implicadas en el deporte nombren a CIG, ya sea contratando a una persona o formando a un miembro de la organización.

El objetivo es garantizar que los planes de acción o las estrategias de igualdad de género se ejecuten y supervisen de la forma más eficaz y organizada posible con los conocimientos necesarios (es decir, una comprensión teórica y práctica de la igualdad de género, intersectorialidad y enfoques de desarrollo comunitario).

Su función consiste en el desarrollo, la aplicación y la evaluación de las iniciativas de promoción de la igualdad de género y de prevención de la violencia de género. El CIG desempeñará un papel fundamental como fuente de asesoramiento técnico, en la coordinación y ejecución de actividades (formación y sensibilización en materia de género) y en la aplicación de normas, procedimientos y la incorporación de la perspectiva de género en los programas.





Algunas de las funciones del CIG son:

- ayudar en el desarrollo y la gestión de las iniciativas de género de todos los componentes de los programas y en la prestación de apoyo técnico y formación relativa a los enfoques de género para las distintas partes interesadas;
- garantizar que se integre el género en los marcos de gestión, reforzar y respaldar las estrategias de igualdad de género y desarrollar capacidades en materia de igualdad de género entre los miembros de la organización;
- garantizar que todos los programas tengan una perspectiva de género;
- formular mensajes clave sobre cuestiones de género obtenidos a partir de experiencia práctica, evaluaciones, investigaciones y ejecución de proyectos;
- contribuir a la formulación, el desarrollo y la aplicación objetivos de proyectos e iniciativas a corto y largo plazo;
- estudiar oportunidades para integrar las consideraciones relativas a la igualdad de género en otras áreas operativas.

## 8. Los hombres como aliados

Históricamente, las organizaciones deportivas han estado dominadas por hombres. Todavía existe una disparidad importante entre el número de mujeres y hombres en puestos de poder en el deporte<sup>11</sup>. Por lo tanto, los hombres en cargos directivos suelen verse a menudo como obstáculos

11 Burton (2015)

«*Recibí un gran apoyo tanto de hombres como de mujeres deportistas y responsables del deporte para convertirme en la primera mujer elegida como presidenta de la Comisión de Atletas del Comité Olímpico Internacional (COI). Este puesto me ha brindado la oportunidad de ofrecer apoyo, capacitación y tutelaje a muchas deportistas en puestos directivos. Solo trabajando juntos podremos lograr la igualdad de género y preparar el terreno para un liderazgo con equilibrio de género a todos los niveles.*»

porque tienden a reflejar una hegemonía masculina<sup>12</sup>. Sin embargo, existen pruebas claras en las publicaciones científicas sobre la repercusión positiva de la actuación de los hombres como aliados de las mujeres en el ámbito del deporte<sup>13</sup>. De este modo, se puede pasar de un marco negativo a uno positivo en el que los hombres formen parte de la solución. De hecho, la práctica de alianzas presupone que las personas que forman parte de un grupo social dominante pueden aliarse con un grupo social marginado para combatir la opresión sistémica y avanzar hacia un sistema en el que el poder se comparta de forma equitativa<sup>14</sup>.

La práctica de alianzas de género reconoce que los hombres ocupan la mayoría de los puestos de toma de decisiones y trata de aprovechar el acceso que tienen para crear un cambio en el ámbito del deporte. Esto puede hacerse en forma de apoyo a las mujeres y ofreciéndoles acceso y oportunidades en círculos de los que normalmente quedan excluidas<sup>15</sup>. Los líderes hombres tienen acceso a debates estratégicos que crean y conforman las políticas, lo cual les brinda la oportunidad de apoyar un cambio organizativo radical en el deporte<sup>16</sup>. Con ello, los hombres pueden movilizar a más aliados, lo cual es fundamental porque un solo aliado no puede resolver el problema<sup>17</sup>. Por consiguiente, los hombres aliados desempeñan un papel importante en la creación de una coalición para la reforma que pueda generar un cambio<sup>18</sup>.

Por lo tanto, es fundamental empoderar a los hombres como promotores de la igualdad de género en todos los ámbitos que abarca este informe.

12 Burton (2019)

13 Heffernan (2018)

14 Patel (2011)

15 Heffernan (2018)

16 Ely y Meyerson (2000)

17 Bishop (2002); Reason *et al.* (2005)

18 Heffernan (2018)





# Participación

## Antecedentes

Tal y como se destaca en los documentos de referencia clave<sup>19</sup>, la actividad física regular y moderada aporta diversos beneficios para la salud, psicológicos y sociales, mientras que un estilo de vida sedentario es un factor de riesgo para el desarrollo de muchas enfermedades crónicas. La pandemia de COVID-19 ha aumentado considerablemente la prevalencia de estilos de vida sedentarios, en particular entre las niñas y mujeres<sup>20</sup>.

Según el Eurobarómetro sobre el deporte y la actividad física<sup>21</sup>, el número de mujeres que participan regularmente en actividades deportivas en Europa es menor (36 %) que el de hombres (44 %). De forma similar, el 40 % de los hombres nunca realiza ninguna actividad física, frente al 52 % de las mujeres. Incluso si existen diferencias significativas entre los Estados miembros, la participación femenina en el deporte siempre es menor que la de los hombres. Asimismo, la frecuencia de la participación femenina en el deporte

disminuye con la edad: el 33 % de las mujeres de entre 15 y 24 años no realiza ninguna actividad física. Este porcentaje aumenta hasta el 42 % en el grupo de entre 25 y 39 años, el 50 % en el grupo de entre 40 y 54 años y el 64 % en el grupo de más de 55 años. En cuanto a los hombres, la incidencia de la inactividad física es del 15 % en el grupo de entre 15 y 24 años, del 28 % en el grupo de entre 25 y 39 años, del 39 % en el grupo de entre 40 y 54 años y del 58 % en el grupo de más de 55 años. Las mujeres también participan mucho menos que los hombres en actividades de voluntariado relacionadas con el deporte (un 4 % frente a un 8 %)<sup>22</sup>.

Según las recientes publicaciones científicas<sup>23</sup>, esta brecha de género se debe a obstáculos prácticos, personales y socioculturales. Los obstáculos prácticos son la falta de tiempo, el cuidado de los hijos y el dinero, cuestiones de seguridad y acceso limitado a instalaciones. Los obstáculos

19 Las Directrices de la UE sobre actividad física; la Estrategia de actividad física para la región europea de la Organización Mundial de la Salud (OMS) 2016-2025; y las Directrices de la OMS sobre actividad física y hábitos sedentarios

20 García-Tascon *et al.* (2020).

21 [https://data.europa.eu/data/datasets/s2164\\_88\\_4\\_472\\_eng?lo-%20cale=es&locale=es](https://data.europa.eu/data/datasets/s2164_88_4_472_eng?lo-%20cale=es&locale=es)

22 Eurobarómetro especial 472: Deporte y actividad física (2018)

23 Abdelghaffar y Siham (2019); Andersen y Bakken (2019); Basterfield *et al.* (2016); Downward *et al.* (2014); Eime *et al.* (2015); Grima *et al.* (2017); Hickey *et al.* (2017); Hulteen *et al.* (2017); Jenkin *et al.* (2017); O'Reilly *et al.* (2018); Portela-Pino *et al.* (2020); Somerset y Hoare (2018); Spiteri *et al.* (2019); Storr *et al.* (en prensa)

personales son una imagen corporal negativa, la falta de ropa o equipos adecuados, la falta de autoconfianza o autoestima e influencias parentales o familiares. Los obstáculos socioculturales son una percepción de que el deporte está dominado por hombres, estereotipos de género, la falta de referentes femeninos, el acoso y abuso (véase la sección sobre la violencia de género) y las actitudes y los prejuicios relativos a la sexualidad, la discapacidad y la etnicidad. Debido a estos obstáculos, la participación en el deporte entre las mujeres tiende a realizarse más fuera de organizaciones o clubes deportivos que entre los hombres. Además, debido a los estereotipos de género mencionados anteriormente, hay una mayor presencia de mujeres en algunos deportes (como la danza o la gimnasia) y una menor presencia en otros (como el boxeo o el rugby). Donde observamos obstáculos a la práctica deportiva derivados de un enfoque binario del género, también debemos reconocer que los obstáculos están muy arraigados en algunas personas. Una reciente encuesta de OUTSPORT<sup>24</sup> reveló que el 90 % de las personas participantes creían que la homofobia o la transfobia eran frecuentes en el deporte debido a problemas que van desde experiencias personales negativas al lenguaje homofóbico o transfóbico<sup>25</sup>



**Sarah Townsend**

la Federación Europea  
del Deporte Gay y Lésbico  
(EGLSF)

« La igualdad en el deporte significa que todo el mundo tiene las mismas oportunidades a todos los niveles, desde la participación a la gestión. Lograrlo implica retornos a nosotros mismos, a nuestros clubes y a nuestros organismos deportivos; significa cambiar la cultura del deporte y aprender cómo aceptar la diversidad».

## Recomendaciones

- 1. Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y estrategias relativas al deporte**  
Tener en cuenta la igualdad de género en todas las políticas, la asignación recursos y la toma decisiones relativas al deporte, la salud y la educación. Empezando por las escuelas, establecer mecanismos de apoyo a la práctica del deporte por parte de niñas y mujeres de todas las edades, en particular entre los grupos más vulnerables y menos activos. Proporcionar oportunidades, desde el nivel de base hasta el de élite, para que las mujeres participen en el deporte a fin de garantizar la convergencia de los objetivos y las repercusiones relativas a la salud, el empoderamiento, la inclusión y la integración. Promover el equilibrio entre el trabajo o el estudio, la vida familiar y la práctica deportiva.
- 2. Crear planes de acción en materia de igualdad de género y destinar fondos para aumentar las oportunidades de participación en el deporte para todas las niñas y mujeres**  
Estos planes de acción deberían atender a las mujeres en toda su diversidad y buscar la participación en el deporte de mujeres de todas las edades. También deberían destacar las oportunidades que ofrece el deporte a las niñas y mujeres en términos de voluntariado, ciudadanía y liderazgo comunitario.
- 3. Garantizar la igualdad de acceso a recursos (como instalaciones, equipos y ropa)**  
Eliminar obstáculos y comportamientos discriminatorios contra las niñas y mujeres. Garantizar la igualdad de acceso para todas las niñas y mujeres en cuanto a horas de práctica y competición, infraestructuras y equipos de calidad. Desarrollar espacios públicos interiores y exteriores seguros.
- 4. Supervisar y evaluar los avances o la aplicación**  
Fomentar que la Comisión Europea, los Estados miembros y las organizaciones deportivas supervisen y evalúen la situación actual, los avances y los obstáculos relativos a la igualdad de género. Desarrollar metodologías de supervisión y evaluación armonizadas.

<sup>24</sup> <https://www.out-sport.eu/survey-2/>

<sup>25</sup> Eurobarómetro especial 472: Deporte y actividad física (2018)

## Caminos a seguir



### Comisión Europea

- Continuar la cooperación con el Consejo de Europa y seguir desarrollando y ejecutando el proyecto All-In.
- Promover y apoyar la investigación sobre la igualdad de género en el deporte y crear oportunidades para grupos minoritarios teniendo en cuenta la intersectorialidad.
- Incorporar la perspectiva de género en Erasmus+ y otros instrumentos de financiación de la UE. Hacer hincapié en la posibilidad de asignar recursos del Fondo Europeo de Desarrollo Regional para mejorar la igualdad de género en las instalaciones deportivas.
- Medir, supervisar, evaluar y compartir los avances hacia la igualdad de género en el deporte. Se podrían movilizar estructuras como el EIGE.
- Promover que se llegue a las niñas y mujeres a través de la Semana Europea del Deporte (SED) y la campaña HealthyLifestyle4All.
- Establecer herramientas para que las organizaciones deportivas den reconocimiento a los referentes y ejemplos inspiradores de participación de niñas y mujeres (p. ej., con la creación de un premio BeEqual o una categoría específica de los Premios #BeInclusive EU Sport).
- Organizar un diálogo con todas las partes interesadas para fomentar oportunidades deportivas con igualdad de género.



### Estados miembros

- Condicionar la financiación pública para las organizaciones deportivas a la elaboración y puesta en práctica de planes y acciones estratégicos relativos a la igualdad de género.
- Crear políticas de deporte con igualdad de género en colaboración con organismos deportivos.
- Fomentar un enfoque práctico basado en el género para que los organismos públicos evalúen proyectos y programas propuestos relativos al deporte.
- Destacar la importancia y asignar recursos para garantizar la calidad de los programas de educación física en las escuelas y las actividades deportivas escolares extracurriculares para niñas de todas las edades y en toda su diversidad con el objetivo de prevenir el abandono de la educación física y las actividades deportivas escolares.
- Proporcionar instalaciones y equipos seguros para todas las niñas y mujeres, en particular en espacios financiados con dinero público (incluidas las escuelas).

- Exigir que entrenadores y árbitros y dirigentes cualificados fomenten la participación segura en el deporte por parte de las mujeres.
- Respalidar los derechos humanos internacionales y los convenios para los derechos de las mujeres a fin de promover oportunidades deportivas y prohibir la aprobación de procesos y regulaciones discriminatorios por motivos de género.
- Revisar la legislación, aplicar procedimientos y proporcionar incentivos y apoyo financiero para estimular políticas, educación e investigación en materia de igualdad de género relacionadas con el deporte.



### Organizaciones deportivas internacionales y nacionales

- Ofrecer incentivos financieros a las organizaciones afiliadas para el desarrollo y la ejecución de planes y acciones relacionados con la igualdad de género.
- Crear políticas de deporte con igualdad de género revisando reglamentos, proporcionando apoyo económico y otros incentivos, y aplicando nuevos procedimientos.
- Apoyar infraestructuras nacionales, regionales y locales (incluso en escuelas) poniendo instalaciones y equipos seguros a disposición de todas las niñas y mujeres.
- Proporcionar apoyo económico, material y educativo para entrenadores, árbitros y directivos cualificados a fin de promover la participación segura de las mujeres en el deporte.
- Ofrecer igualdad de oportunidades para que todas las niñas y mujeres compitan en el deporte a todos los niveles (p. ej., diseñar programas que aborden el desequilibrio de género).
- Utilizar programas tradicionales relacionados con importantes acontecimientos deportivos para aumentar las oportunidades de que las niñas y mujeres participen en el deporte.



### Entidades de base

- Crear políticas de igualdad de género y protección para las niñas y mujeres en toda su diversidad.
- Proporcionar y garantizar la disponibilidad de instalaciones y equipos seguros para todas las niñas y mujeres.
- Incluir medidas y procedimientos disciplinarios relativos a la violencia de género, el abuso y el acoso en los códigos éticos y establecer servicios de apoyo para las víctimas.
- Nombrar a coordinadores para la igualdad de género.



# Entrenamiento y arbitraje

## Antecedentes

Según el Eurobarómetro sobre el deporte y la actividad física<sup>26</sup>, los hombres tienen una mayor probabilidad (30 %) que las mujeres (23 %) de convertirse en entrenadores. Según las cifras de siete Estados miembros de la UE, el informe de 2015 del EIGE sobre la igualdad de género en el deporte concluyó que solo entre el 20 y 30 % de los entrenadores deportivos de Europa son mujeres<sup>27</sup>. De forma parecida, las mujeres solo representaron el 13 % de los

entrenadores y el 30,5 % de los árbitros en los Juegos Olímpicos de Tokio en 2020. Por lo tanto, las mujeres están claramente infrarrepresentadas en los puestos de entrenador y árbitro, especialmente en el deporte de élite. Asimismo, las entrenadoras y árbitras se concentran principalmente en deportes con una elevada participación femenina como la danza o la gimnasia<sup>28</sup>. Además, participan más a escala local y regional que a escala nacional e internacional<sup>29</sup>.

« El trabajo común con los expertos en el GAN ha puesto claramente de manifiesto los retrasos existentes en relación con la igualdad de género y ha elaborado recomendaciones adecuadas para que las acciones logren una cooperación equitativa entre todas las partes implicadas en el deporte. Espero y deseo que, en los próximos años, las personas responsables del deporte en los Estados miembros de la UE lo hagan verdaderamente así en la práctica».

**Christa Prets**  
Presidenta de 100%Sport  
Austria



26 [https://data.europa.eu/data/datasets/s2164\\_88\\_4\\_472\\_eng?lo-%20cale=es&locale=es](https://data.europa.eu/data/datasets/s2164_88_4_472_eng?lo-%20cale=es&locale=es)

27 <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-sport>

28 LaVoi (2017)

29 Norman (2021a)



Según las recientes publicaciones científicas<sup>30</sup>, esta brecha de género se debe a problemas como obstáculos organizativos, socioculturales, interpersonales y personales. Los obstáculos organizativos, sociales y culturales incluyen la falta de oportunidades para que las mujeres entrenen, la percepción de que el entrenamiento está dominado por los hombres y los estereotipos de género relacionados con factores como la falta de exposición y oportunidades de adquirir experiencia internacional, la ausencia de redes de entrenadoras y la falta de interés en estos problemas a nivel directivo. Los obstáculos interpersonales son la falta de apoyo por parte de los coordinadores de los entrenamientos y las interacciones negativas con los homólogos masculinos debido a los estereotipos de género. Los obstáculos personales son la falta de remuneración, las dificultades para equilibrar la vida familiar y entrenar a tiempo completo, la repercusión de los estereotipos de género sobre la autoconfianza y la autoestima, y la ausencia de programas educativos.

Si bien los referentes femeninos desempeñan un papel significativo en el aumento de la participación femenina en el deporte<sup>31</sup>, no parece ser así en el caso de los puestos de entrenador<sup>32</sup>, pero sí lo desempeñan en la retención: las mujeres que se inician como entrenadoras tienen cuatro veces más probabilidades de seguir si tienen un referente femenino.

Por lo tanto, las iniciativas de tutorías tienen una importante repercusión<sup>33</sup>, incluso si esta práctica sigue teniendo vaguedad conceptual<sup>34</sup>, pero los beneficios se limitan a escala individual e interpersonal<sup>35</sup>. Debe seguir prestándose atención al ámbito organizativo/sociocultural. Junto con los programas de tutoría, una estrategia dual consistente en regulaciones formales (p. ej., objetivos y cuotas) y enfoques de trato preferente centrados en las mujeres parece tener un efecto positivo en la contratación y capacitación de entrenadoras<sup>36</sup>.

En cuanto a los puestos de árbitro, una reciente revisión de publicaciones científicas muestra la ausencia de investigaciones en este ámbito, en particular a escala europea<sup>37</sup>. Los escasos estudios disponibles se centran en cuatro temas: obstáculos, apoyos, motivos y retención. Los principales obstáculos están relacionados con percepciones negativas y actitudes sexistas hacia las árbitras por parte de los jugadores, los entrenadores y los espectadores<sup>38</sup>.

## Recomendaciones

### 1. Ofrecer educación y respaldar el desarrollo de oportunidades de entrenar y arbitrar para mujeres desde nivel de base a nivel de élite

Garantizar que se fijen objetivos de igualdad de género en los programas educativos para entrenadores y árbitros. Desarrollar iniciativas y programas con objetivos de participación mínima para proporcionar experiencia nacional e internacional a mujeres (desde nivel nacional a campeonatos internacionales).

### 2. Tutoría

Desarrollar iniciativas de tutoría a todos los niveles.

### 3. Modificar los procesos e incentivos de contratación

Establecer procesos de contratación adecuados para que el entrenamiento y el arbitraje a nivel de voluntariado y profesional sea atractivo y esté abierto a las mujeres. Incentivar la contratación de mujeres a todos los niveles, con especial énfasis en las selecciones nacionales y los niveles más altos de competición.

### 4. Fomentar el atractivo y la comunicación

Invertir en campañas para atraer y mantener el interés de las niñas y mujeres en el entrenamiento y el arbitraje. Identificar y promover referentes y aspectos positivos de ocupar un puesto de entrenador o árbitro.

### 5. Investigación y recopilación de datos

Invertir en investigación, educación y políticas que promuevan y protejan a las mujeres que entrenan y arbitran. Aplicar herramientas y procesos que fomenten la recogida de datos y la investigación, y que incrementen los conocimientos. Promover intercambios de información a escala europea, pidiendo que los países creen registros nacionales de entrenadores y árbitros con detalles sobre las mujeres que ocupan estos puestos.

30 LaVoi (2017); Banwell (2021); Day (2021); Norman (2021b)

31 Mutter y Pawlowski (2014)

32 Wasend y LaVoi (2019)

33 Banwell *et al.* (2019)

34 Leeder y Sawiuk (en prensa)

35 Banwell *et al.* (2020)

36 Tjørndal (2021)

37 Baxter *et al.* (en prensa)

38 Banwell *et al.* (2015); Nordstrom *et al.* (2016)

## Camino a seguir



### Comisión Europea

- Promover las buenas prácticas y los objetivos para apoyar a las entrenadoras y árbitras.
- Promover la incorporación de disposiciones en pro de las mujeres que entrenan y arbitran en los planes y acciones relativos a la igualdad de género de los Estados miembros y las organizaciones deportivas.
- Hacer hincapié en las oportunidades de financiación para la investigación y pedir a los Estados miembros que estudien las cifras, el origen y las experiencias de las entrenadoras y árbitras de forma normalizada.
- Apoyar campañas de promoción en las que se presenten a mujeres y hombres en deportes y puestos sin estereotipos de género.



### Estados miembros

- Proporcionar fondos para los responsables de igualdad de género desde escala nacional a nivel de base.
- Establecer disposiciones en pro de las mujeres entrenadoras y árbitras en los planes nacionales de igualdad de género.
- Promover la igualdad de oportunidades y la igualdad salarial para las entrenadoras y árbitras.
- Establecer objetivos para la contratación y el desarrollo profesional de mujeres como entrenadoras y árbitras.
- Supervisar y evaluar las acciones relativas a la igualdad de género.
- Respalda programas de tutoría tanto a nivel de base y escolar como profesional.
- Promover la conciliación de la vida familiar y profesional y medidas de empleo propicias para la familia.
- Respalda programas educativos que aborden los estereotipos de género en escuelas y organizaciones deportivas.
- Apoyar campañas de promoción en las que se presenten mujeres y hombres en deportes y puestos sin estereotipos de género.
- Iniciar más investigaciones sobre los obstáculos culturales y organizativos que afrontan las entrenadoras de alto rendimiento y las entrenadoras que aspiran o no han logrado llegar a ser entrenadoras de alto rendimiento.



### Organizaciones deportivas internacionales y nacionales

- Desarrollar y aplicar disposiciones para una representación igualitaria de las entrenadoras y árbitras de alto rendimiento en equipos directivos y cuerpos técnicos (p. ej., objetivos graduales para competiciones deportivas, talleres educativos, etc.).



- Priorizar acabar con la brecha de género en el entrenamiento y el arbitraje, y elaborar un plan de acción para la contratación, la formación y el desarrollo profesional de entrenadoras y árbitras.
- Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional para entrenadoras a todos los niveles a través de aprendizaje por observación, círculos de profesionales, tutorías y programas de trabajo en red.
- Supervisar regularmente la brecha de género en los puestos de entrenador y árbitro, y la eficacia de las medidas existentes.
- Incluir un módulo sobre prevención de la discriminación (centrado en sesgos de género y raciales, LGBT-QI+fobia, etc.) en todos los programas de formación.
- Elaborar y adoptar medidas para retener a entrenadoras y árbitras (p. ej., más educación y especialización, procesos de contratación abiertos, ayudas para los hijos).
- Introducir medidas de apoyo a la transición de deportista de élite a entrenadora y de deportista de élite a árbitra en todas las fases.
- Elaborar y adoptar medidas que promuevan la conciliación de la vida familiar y profesional y que salvaguarden el bienestar físico, psicológico y social de las entrenadoras y árbitras. Adaptar la planificación de las competiciones de distintas categorías, en especial a nivel de base, para permitir que las mujeres combinen el entreno con su vida personal.
- Promover las entrenadoras y árbitras como referentes y presentar a mujeres en puestos directivos para cuestionar los estereotipos de género. Implicar a los hombres en ello.
- Establecer un programa de tutoría para niñas y mujeres interesadas en ser entrenadoras y árbitras de base, incluso en las escuelas. Ofrecer incentivos para que los clubes participen.



### **Entidades de base**

- Desarrollar procesos internos para facilitar que las mujeres se conviertan en entrenadoras de clubes y árbitras.
- Establecer un programa de tutorías para niñas y mujeres a nivel de base. Ofrecer incentivos para que los clubes participen.
- Adaptar la planificación de la práctica deportiva y las competiciones deportivas de distintas categorías, en especial a nivel de base, para permitir que las mujeres combinen el entreno y el arbitraje con su vida personal.
- Compartir experiencias con organizaciones que tienen entrenadoras o árbitras como miembros.
- Ofrecer incentivos para que las mujeres se dediquen a entrenar y arbitrar (p. ej., afiliación gratuita).
- Adoptar medidas para retener a entrenadoras y árbitras (p. ej., más educación y especialización, procesos de contratación abiertos, ayudas para los hijos).
- Adoptar medidas que promuevan la conciliación de la vida familiar y profesional y que salvaguarden el bienestar físico, psicológico y social de las entrenadoras y árbitras.
- Promover las entrenadoras y árbitras locales como referentes. Implicar a los hombres en ello.
- Sensibilizar a las niñas desde una edad temprana sobre los beneficios de entrenar y arbitrar.

# Liderazgo

## Antecedentes

Un número significativo de estudios científicos han reportado pruebas de discriminación en la gestión y la gobernanza del deporte<sup>39</sup>. Las investigaciones se han centrado principalmente en la falta de diversidad racial y de género entre los directivos<sup>40</sup>. La infrarrepresentación significativa de mujeres y personas de color en puestos directivos se ha detectado a todos los niveles, desde los clubes locales a las federaciones internacionales<sup>41</sup>. El EIGE reveló que, de media, tan solo el 14 % de los principales puestos de toma de decisiones de las federaciones deportivas de los Estados miembros de la UE estaban ocupados por mujeres, con una variación que va del 3 % en Polonia al 43 % en Suecia<sup>42</sup>.

Una reciente reseña bibliográfica<sup>43</sup> basada en una perspectiva multifacética ha identificado diferentes factores que pueden ayudar a comprender mejor la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos directivos del deporte. A macroescala, la demografía organizativa (es decir, quién se considera la persona adecuada para un determinado puesto), la masculinidad hegemónica (es decir, la forma de masculinidad en la que se exageran los rasgos y atributos estereotípicos masculinos), los juegos de poder,

la influencia de las partes interesadas y la discriminación institucionalizada son los principales factores que explican la falta de mujeres en puestos directivos.

A escala intermedia, el funcionamiento se basa en la percepción de los hombres como poderosos y las mujeres como sumisas. Por consiguiente, todos los puestos importantes son ocupados por hombres. La cultura organizativa (p. ej., la perpetuación de conductas que refuerzan la masculinidad hegemónica), los estereotipos negativos y la discriminación (es decir, dar a las mujeres menos recursos) también desempeñan un papel importante.

A microescala, el capital social (p. ej., redes y mentores) ejerce una gran influencia. Como las mujeres no tienen acceso al capital social necesario, se les presentan menos oportunidades. Los estudios también han señalado que las mujeres tienen menos aspiraciones que los hombres como consecuencia de la masculinidad hegemónica y los estereotipos negativos que tienen asociados.

Según distintos estudios científicos, las cuotas son la forma más eficaz de incrementar la igualdad de género en los puestos directivos del deporte<sup>44</sup>.

39 Adriaanse (2016); Burton (2019); Elling *et al.* (2018); Evans y Pfister (2021); Kilvington y Price (2017); Pape (2020); Piggott (2021)

40 Delorme (2021)

41 Fowler Harris *et al.* (2015)

42 <https://eige.europa.eu/topics/sport>

43 Burton (2015)

44 Adriaanse (2017); Adriaanse y Schofield (2014); Sisjord *et al.* (2017); Valiente (en prensa)



«*Es formidable observar como cada vez más mujeres participan en el deporte cada día en todo el mundo. Con todo, las mujeres en puestos directivos son pocas y deben aumentar nuestra dedicación e insistencia a escala local, nacional e internacional para capacitar, educar y garantizar la igualdad de condiciones para todos en el deporte.*»



## Recomendaciones

### 1. Conseguir puestos: capacitar a las mujeres

Comprometerse con la igualdad de género en los puestos directivos del deporte y respaldar las medidas para aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo de carácter voluntario y de alto nivel.

### 2. Ventajas de la diversidad

Sensibilizar y educar a los directivos del deporte sobre el valor de una representación con diversidad de género en los consejos de dirección y en los comités.

### 3. Representación equitativa

Aplicar una cuota de representación de mujeres del 50 % en todos los órganos decisorios a todos los niveles. Establecer límites de mandato. Garantizar formas diversas de representación, incluso en los puestos directivos. Aplicar principios de buena gobernanza.

### 4. Vías y sensibilización

Establecer programas educativos para todas las estructuras deportivas atendiendo a personas de todas las edades para sensibilizar sobre las oportunidades, los beneficios y los sesgos inconscientes que mantienen a las mujeres fuera de los puestos de liderazgo. Crear vías para permitir que el máximo número posible de mujeres desempeñe funciones activas en la gestión de actividades relacionadas con el deporte.

### 5. Herramientas y medidas

Respaldar el uso de herramientas específicas y cooperar con terceros especializados en la evaluación y la aplicación de políticas de liderazgo y de género.

## Caminos a seguir



### Comisión europea

- Promover el uso de fondos y buenas prácticas para el desarrollo, la ejecución y la evaluación de planes de acción relativos al género en los puestos directivos del deporte.
- Trabajar con ejemplos de mejores prácticas y aprender de ellos en organizaciones como el COI, las Naciones Unidas o el movimiento HeForShe, donde se aplican estrategias específicas que promueven a los hombres como defensores de las mujeres.



### Estados miembros

- Asignar fondos y desarrollar, ejecutar, supervisar y evaluar planes de acción relativos al género en los puestos directivos del deporte.
- Garantizar el equilibrio de género en el gobierno y nombrar a mujeres para puestos de toma de decisiones importantes.
- Ofrecer incentivos de financiación para organizaciones deportivas que garanticen el equilibrio de género en los puestos directivos.
- Exigir que las organizaciones que reciben fondos adopten límites de mandato y objetivos mínimos de representación, que nombren a responsables de igualdad de género y que comuniquen su labor en materia de igualdad de género.



### Organizaciones deportivas nacionales e internacionales

- Adoptar una estrategia para la igualdad de género, con el liderazgo como tema clave. Consolidar objetivos de igualdad para los puestos de toma de decisiones. Ejemplos de buena gobernanza<sup>45</sup>:



- no más de tres mandatos en el mismo cargo;
  - rotación en la representación de género para todos los cargos electos clave (p. ej., presidencia, tesorería, secretaría);
  - un objetivo mínimo de representación femenina en los organismos de toma de decisiones;
  - participación tanto de mujeres como de hombres expertos en los organismos de igualdad de género y capacitación de los hombres como promotores de la igualdad de género;
  - publicación de datos sobre igualdad de género en los informes anuales;
  - creación de una cartera de diversidad.
- Aplicar procesos de selección transparentes y con una perspectiva de género para la contratación y la planificación de la sucesión en los cargos.
  - Elaborar programas de liderazgo con el fin de capacitar y preparar a las mujeres para que se presenten como candidatas para puestos de toma de decisiones.
  - Asignar fondos y emprender acciones para aumentar la disponibilidad de líderes femeninas en el deporte.
- Garantizar que los comités y los grupos de trabajo relativos a la igualdad de género tengan diversidad de género.
  - Promover a las líderes y gestoras del mundo del deporte como referentes.



### **Entidades de base**

- Garantizar que las mujeres tengan la misma representación en los puestos de toma de decisiones, que se dé voz a las niñas y las mujeres y se actúe para resolver sus preocupaciones.
- Pedir al organismo gobernante nacional o comité olímpico nacional orientaciones en materia de igualdad de género.
- Participar en la reunión general anual y contribuir a los debates sobre diversidad.
- Buscar aliados (p. ej., otros clubes deportivos locales, el consejo de deportes local, instituciones educativas) y sensibilizar juntos al público.



# Aspectos sociales y económicos del deporte

## Antecedentes

El deporte figura entre los objetivos económicos y sociales de la UE y la igualdad entre hombres y mujeres<sup>46</sup>. En el pilar europeo de derechos sociales<sup>47</sup> de la UE se compromete a fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Los miembros del GAN se centran principalmente en aplicar el principio de igualdad para eliminar la brecha salarial y de pensiones y garantizar la igualdad de oportunidades, protección social y un entorno laboral seguro. El GAN respalda los cinco principios fundamentales del informe de la Organización Internacional del Trabajo de 2021 (OIT) «Empoderar a las mujeres en el trabajo»<sup>48</sup>, a saber:

- lograr un salario igual para trabajo de igual valor;
- prevenir y acabar con la violencia de género y el acoso en el mundo laboral;
- promover el equilibrio entre la vida profesional y personal y el reparto equitativo de responsabilidades;
- respaldar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones del mundo laboral;
- crear un futuro laboral que se adecúe a las mujeres.

Las desigualdades del mercado laboral entre las mujeres y los hombres se acentúan considerablemente en el deporte. En el mercado laboral de la UE en conjunto, las mujeres ocupan tan solo un tercio de los puestos directivos. Además, realizan la mayoría de los trabajos a tiempo parcial y su remuneración es considerablemente inferior.

La brecha salarial entre los géneros<sup>49</sup> es considerable. Las mujeres ganan de media un 14 % menos que los hombres, porcentaje que se eleva al 23 % en puestos directivos<sup>50</sup>. La brecha salarial y de pensiones está vinculada a factores culturales, jurídicos, sociales y económicos que van más allá de la cuestión del salario igual por un trabajo igual e incluyen el cuidado de los hijos, los sistemas fiscales, la educación y las normas culturales<sup>51</sup>.

46 Artículo 2 del Tratado de la UE

47 [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights\\_es](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_es)

48 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_773233.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_773233.pdf)

49 La brecha salarial de género no ajustada representa la diferencia entre el salario medio bruto por hora de los hombres empleados y el de las mujeres empleadas como un porcentaje del salario medio bruto por hora de los hombres empleados.

(<https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings>)  
50 <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2d.html?lang=es>

51 Ronald Bachmann y Peggy Bechara: «Women in a Man's World: Labour Market Equality Driving Economic Growth» («Las mujeres en un mundo de hombres: La igualdad en el mercado laboral impulsa el crecimiento económico»). Resumen de las políticas. Octubre de 2018, Centro Wilfried Martens de Estudios Europeos

Eurostat<sup>52</sup> señala que, en 2020, más de 1,3 millones de personas trabajaban en el sector del deporte en la UE, es decir, un 0,7 % de todo el empleo. El empleo en el deporte crece más rápido que el empleo total (un 8,5 % de 2015 a 2020). Los jóvenes y los hombres están bien representados: el 33 % de los empleados tienen entre 15 y 29 años y el 57 % son hombres, una mayor proporción que en la totalidad del empleo. En términos de repercusión de la COVID-19, de los 54 000 empleos perdidos en el deporte de 2019 a 2020, 52 000 eran ocupados por mujeres. Además, el porcentaje de puestos perdidos en el deporte fue más elevado que los perdidos en la economía en general: un 4 % frente a un 1,3 %.

La Encuesta Global de Sueldos Deportivos de Sporting Intelligence<sup>53</sup> comparó los salarios de las mujeres y los hombres y calculó un coeficiente de desigualdad salarial de 1 a 101. También cabe destacar que la brecha salarial de las mujeres en el deporte es extremadamente amplia. Por ejemplo, en la primera división de fútbol francesa, el coeficiente de la brecha es de 1 a 30. Las diferencias son especialmente acusadas en un entorno en el que un número muy reducido de deportistas recibe un salario muy elevado. Sin embargo, el creciente interés por el deporte femenino debería llevar a mejoras en las condiciones laborales y sociales de las mujeres en este sector.

52 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_in\\_sport#Men\\_outnumber\\_women\\_in\\_sport\\_employment](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_in_sport#Men_outnumber_women_in_sport_employment)

53 <https://www.globalsportssalaries.com/>

### Marijke Fleuren van Walsem

Presidenta de la Federación Europea de Hockey, miembro del Comité Ejecutivo del COI



«*Juntos será nuestro lema para apoyar del mismo modo a mujeres y hombres para que alcancen sus objetivos tanto en el terreno de juego como fuera de él. ¡Mitad y mitad en todos los aspectos! Vamos progresando, pero todavía supondrá mucho diálogo, datos, presentaciones y ayuda en vivo. Pero lo lograremos. ¡Juntos!*»





## Recomendaciones

### 1. Garantizar unos marcos jurídicos igualitarios

Promover igualdad en las condiciones contractuales (empleo, medios de comunicación, patrocinio). Garantizar que se apliquen las leyes y normas para la protección de las niñas y mujeres y que se adapten a las distintas formas de empleo.

### 2. Garantizar la igualdad de oportunidades

Asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones para las deportistas profesionales, incluso en los programas de transición profesional. Poner en práctica procesos de contratación transparentes.

### 3. Garantizar prestaciones sociales

Establecer procesos para reducir todas las formas de desigualdad económica. Promover un diálogo social estructurado y apoyo jurídico y administrativo. Garantizar que los derechos de las mujeres que reconocen las legislaciones laborales nacionales se apliquen plenamente (abordar las brechas salariales y de pensiones, el patrocinio, las prestaciones sociales, el permiso parental y la baja por maternidad).

### 4. Difundir el problema de la discriminación laboral en el deporte

Iniciar campañas que pongan de relieve la necesidad de formar a los empleados y empleadores respecto a la obligación de dar a todas las personas el mismo trato. Establecer sistemas para garantizar y supervisar que se haga.

### 5. Garantizar canales de denuncia

Nombrar a consejeros y ofrecer apoyo y protección a quienes denuncien.

## Caminos a seguir



### Comisión Europea

- Recopilar y analizar datos relativos a la igualdad salarial y otros aspectos sobre las condiciones laborales de las mujeres en el deporte, basándose en información de otros ámbitos políticos de la UE. Dar cobertura a las perspectivas de género en el trabajo al armonizar las estadísticas relativas al deporte
- Utilizar Erasmus+ y otros fondos de la UE para apoyar proyectos que analicen y promuevan las mismas condiciones laborales para las mujeres en el deporte.



### Estados miembros

- Adoptar o adaptar medidas jurídicas específicas para las mujeres que trabajan en el sector del deporte.
- Aumentar los controles para garantizar el respeto de las normas relativas a la igualdad de condiciones laborales.
- Condicionar la financiación pública al compromiso con la igualdad de género y la diversidad en las políticas de recursos humanos.
- Ratificar y aplicar la legislación relativa a este tema, entre otras, como «Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» (Convenio n.º 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso). Aplicar las normas vigentes de la UE relativas a la protección de los trabajadores frente al acoso sexual e incrementar la sensibilización de la ciudadanía al respecto. Aplicar la Directiva sobre conciliación de la vida familiar y profesional [Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores].



### Organizaciones deportivas internacionales y nacionales

- Incluir secciones específicas sobre las condiciones laborales en las políticas de igualdad de género.
- Adoptar normas que establezcan que:
  - las mujeres y los hombres deberían recibir la misma remuneración por los acontecimientos deportivos que organicen;
  - las condiciones de trabajo de todas las empleadas deben ser iguales a las de los empleados.
- Educar a los miembros sobre la necesidad de la igualdad de condiciones laborales para las mujeres.
- Elaborar políticas de baja por maternidad y permiso parental.
- Integrar la cuestión de la igualdad de oportunidades en los procesos de representación laboral.



### Entidades de base

- Conseguir presupuestos que garanticen unos entornos laborales adecuados para las mujeres.



# Cobertura mediática

## Antecedentes

La cobertura mediática del deporte en relación con el género de los deportistas se ha examinado ampliamente en las publicaciones científicas<sup>54</sup>. Los estudios muestran que las mujeres sufren más a menudo que los hombres la cobertura con sesgo de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo.

La mayoría de los estudios determinaron que, desde el punto de vista cuantitativo, aparte de en acontecimientos internacionales como los Juegos Olímpicos<sup>55</sup>, las mujeres en el deporte están significativamente infrarrepresentadas en los artículos periodísticos<sup>56</sup>, las fotografías<sup>57</sup>, el tiempo de emisión<sup>58</sup> y los sitios web<sup>59</sup>, aunque dicha infrarrepresentación es menos pronunciada en línea, puesto que algunos estudios no encuentran ninguna infrarrepresentación significativa

«Aumentar la visibilidad de las deportistas y mejorar la fidelidad de su representación son cuestiones clave para combatir los estereotipos negativos y alcanzar la igualdad de género».

en este medio<sup>60</sup>. La infrarrepresentación contribuye a una relativa falta de visibilidad del deporte femenino, lo cual es uno de los principales métodos que utilizan los productores de los medios para menoscabar la situación de las mujeres y reforzar el orden de género asimétrico en el deporte<sup>61</sup>. De hecho, la sobrerrepresentación de los hombres en la cobertura mediática llevará al público a ver el deporte masculino como más importante que el femenino. A través de su cobertura sesgada, los medios deportivos transmiten el mensaje de que el deporte femenino no tiene interés periodístico. De este modo, se refuerza la ideología del deporte como un dominio



**Dr Nicolas Delorme**  
Profesor adjunto de la  
Universidad de Burdeos

54 Fink (2015); Bruce (2016); Sherry *et al.* (2016)  
55 Delorme (2014); Billings y Angelini (2019)  
56 Organista y Mazur (2017)  
57 Delorme y Testard (2015)  
58 Cooky *et al.* (2015)  
59 Coche (2015)

60 Coche (2013)  
61 Delorme y Pressland (2016)



masculino exclusivo (es decir, la hegemonía masculina). La estereotipación en la cobertura deportiva también afecta a la comunidad LGBTQI+ y a los hombres que practican deportes considerados femeninos.

Además, los estudios han señalado sesgos cualitativos significativos en la información periodística, como las marcas de género, la infantilización, los marcos diferenciales y las ambivalencias, centrarse en la feminidad o heterosexualidad o diferentes técnicas de producción<sup>62</sup>. Los estudiosos sostienen que estos sesgos también contribuyen de manera significativa a preservar la hegemonía masculina en el deporte, en especial a través de la creación o el mantenimiento de estereotipos de género negativos. Por consiguiente, un incremento cuantitativo de la cobertura del deporte femenino debe ir acompañada de mejoras cualitativas en la representación de las deportistas, ya que, de lo contrario, se reforzarán los estereotipos de género negativos.

Las decisiones editoriales suelen favorecer a los deportes masculinos porque la mayoría de los periodistas deportivos o responsables de decisiones son hombres<sup>63</sup>. Sin embargo, estos sesgos no se limitan a la cobertura mediática. Muchas organizaciones deportivas internacionales y nacionales los reproducen favoreciendo las competiciones masculinas en sus propios canales de comunicación. Con ello, participan activamente en la preservación de la hegemonía masculina y difunden estereotipos de género negativos. Por último, la programación de las competiciones y la inversión comercial también repercute en la cobertura mediática del deporte femenino.

La cobertura mediática sesgada tiene diversas consecuencias, dos de las cuales tienen un gran impacto: en primer lugar, la falta de visibilidad de las mujeres conduce a la falta de referentes, lo cual tiene consecuencias directas sobre la participación de las jóvenes en el deporte y su futura participación en otros puestos como de entrenadoras o miembros de los consejos<sup>64</sup>; en segundo lugar, la falta de exposición mediática tiene un efecto directo sobre el valor económico del deporte femenino, lo cual dificulta todavía más que atraiga a patrocinadores o que pueda garantizar unos salarios equitativos.

«Las mujeres pueden contribuir a una mayor diversidad en el deporte y combatir estereotipos, ya que se convierten en referentes e inspiran a las jóvenes generaciones».

62 Fink (2015); Bruce (2016)

63 Hardin (2013)

64 Meier (2015); Young *et al.* (2015)

## Recomendaciones

### 1. Aumentar la cobertura mediática

Fomentar el desarrollo de estrategias, incentivos y regulaciones para garantizar que las distintas partes interesadas (medios del sector público y privado, organizaciones deportivas) incrementen la cobertura mediática del deporte femenino. Los medios del sector público deberían considerarse agentes clave para ello.

### 2. Mejorar la representación

Emprender iniciativas para desmontar estereotipos de género negativos y presentar a las deportistas de manera justa. Debería animarse a las organizaciones de medios de comunicación a que contraten editores de género e incrementen el equilibrio de género en sus plantillas.

### 3. Sensibilizar sobre la cobertura sesgada

Sensibilizar y educar a los periodistas deportivos (y cualquier persona implicada en la información deportiva) sobre los sesgos cuantitativos y cualitativos en la cobertura del deporte femenino. Incluir un módulo específico en el plan de estudios de periodismo.

### 4. Apoyar la investigación científica

Aplicar herramientas y procesos que fomenten la recopilación permanente de datos y la investigación. Promover el intercambio de información a escala europea. Sugerir que los Estados miembros creen plataformas nacionales de supervisión del periodismo deportivo. Publicar normas para la incorporación de la perspectiva de género en los medios de comunicación.

#### Bogdan Wentra

Alcalde de Kielce, exjugador y exentrenador profesional de balonmano



## Caminos a seguir



### Comisión Europea

- Promover las posibilidades de realizar análisis basados en el género de la cobertura mediática con el objetivo de proporcionar datos abiertos diacrónicos<sup>65</sup> cuantitativos y cualitativos.
- Facilitar el debate con todas las partes interesadas (p. ej., medios de comunicación del sector público y privado, organizaciones deportivas, deportistas, investigadores, facultades de periodismo) para fijar objetivos, analizar mejoras, intercambiar buenas prácticas, definir un código ético común sobre igualdad de género, etc.
- Utilizar la Semana Europea del Deporte para promover referentes femeninos, especialmente en deportes dominados por hombres.
- Publicar y promover un conjunto de herramientas sobre la cobertura mediática con igualdad de género.



### Estados miembros

- Imponer o fomentar coberturas con equilibrio de género en todos los medios de comunicación del sector público. La programación de encuentros deportivos (en hora de máxima audiencia) también debería estar equilibrada.
- Ofrecer incentivos para que los medios de comunicación del sector privado proporcionen cobertura con equilibrio de género (p. ej., reducciones fiscales, financiación específica).
- Promover la inclusión de un modelo de igualdad de género en el plan de estudios de periodismo.
- Apoyar la adopción de un código ético común sobre igualdad de género en los medios de comunicación.
- Desarrollar medidas para aumentar el número de mujeres en los medios de comunicación deportivos y acabar con el acoso de las periodistas.
- Crear un observatorio nacional de periodismo deportivo o una plataforma nacional para proporcionar datos abiertos diacrónicos cuantitativos y cualitativos sobre la cobertura mediática.



### Organizaciones deportivas internacionales y nacionales

- Garantizar una cobertura con equilibrio de género en las comunicaciones externas e internas, incluso en las redes sociales.
- Utilizar la programación para influir en la cobertura de las competiciones deportivas.
- Educar al personal de comunicación sobre cuestiones pertinentes.
- Informar a las deportistas sobre sus derechos en relación con la cobertura mediática.
- Trabajar con organizaciones de medios de comunicación para aumentar la cobertura del deporte femenino y mejorar la presentación de las mujeres.
- Proporcionar directrices, formación y herramientas para las entidades de base.
- Crear paquetes que incluyan acontecimientos deportivos femeninos al vender derechos de emisión. Incluir las condiciones de la igualdad de género y la representación justa en los acuerdos de derechos deportivos audiovisuales.
- Llevar a cabo estudios de mercado sobre potenciales audiencias para dirigirse a los mejores medios de comunicación asociados.
- Crear premios para promover los medios de comunicación que proporcionan cobertura con equilibrio de género.



### Entidades de base

- Garantizar una cobertura con equilibrio de género en las comunicaciones externas e internas, incluso en las redes sociales.
- Promover a mujeres y hombres como referentes positivos para cuestionar los estereotipos.

<sup>65</sup> En este contexto, diacrónico significa «relativo a cambios que se producen a lo largo del tiempo».

# Violencia de género

## Antecedentes

El deporte puede aumentar el bienestar físico, mental y social y desempeñar un papel positivo en la sociedad. Sin embargo, también puede ser un entorno de acoso, violencia y abuso debido a características inherentes como las relaciones de autoridad, las presiones de la competición, la ambición, la necesidad de contacto físico, los días fuera de casa y los vestuarios y las duchas. Cada vez más deportistas comparten con el público historias personales de relaciones abusivas a través de los canales que ofrecen los medios de comunicación actuales.

En los dos últimos decenios, se ha prestado una mayor atención a la violencia de género en el deporte en investigaciones, políticas y prácticas. La Comisión Europea define la violencia de género como «violencia dirigida contra una persona a causa de su sexo, identidad o expresión de género (incluida la identidad o expresión de género) o que afecte a personas de un sexo en particular de modo desproporcionado»<sup>66</sup>. La violencia de género puede adoptar diversas formas, desde física (golpes, estrangulación, empujones), a sexual (acoso sexual verbal y no verbal, agresión, violación) y psicológica (emocional y acoso o coacción a través de internet). Puede expresarse de forma verbal, no verbal, con contacto, sin contacto, por internet o de formas físicas. Es probable que provoque daños físicos, sexuales, psicológicos o económicos. Desde principios de los años 2000, investigadores en Europa y otros países

han mostrado que deportistas *amateurs*, profesionales y de alto nivel han estado expuestos a violencia en el deporte. Los estudios iniciales sobre violencia de género sexual han revelado que entre el 14 y el 73 % de las deportistas en Europa son víctimas de acoso sexual en el deporte<sup>67</sup>. Se han denunciado casos de acoso sexual y por motivos de género en diversos deportes y niveles, en los que el acoso sexual verbal era la forma más común.

Las últimas investigaciones aportan pruebas más sólidas. Varios estudios nacionales e internacionales sobre violencia de género ofrecen nuevos conocimientos sobre la frecuencia, las características de las víctimas y el agresor, así como las circunstancias. La mayoría de los estudios demuestran que las mujeres sufren más violencia de género que los hombres. Por ejemplo, unos investigadores que compararon las experiencias de deportistas de alto nivel de Alemania, Bélgica y los Países Bajos hallaron que el 42 % de las mujeres y el 19 % de los hombres declaraban haber sido víctimas de violencia sexual<sup>68</sup>. Un estudio reciente sobre acoso y abuso sexual en deportes de competición reveló que el 32 % de las mujeres y el 19 % de los hombres lo habían sufrido, principalmente de compañeros deportistas, mientras que el 23 % de las mujeres y el 3 % de los hombres habían sido víctimas de acoso por motivos de género<sup>69</sup>. Un estudio canadiense realizado con 995 deportistas de la selección nacional determinó que las

66 Comisión Europea. «What is gender-based violence?» («¿Qué es la violencia de género?») [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence\\_es](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_es)

67 Fasting *et al.* (2011)

68 Cooky *et al.* (2020)

69 Lahti *et al.* (2020)

mujeres deportistas habían sufrido unas tasas considerablemente superiores de todas las formas de agresión a las de los hombres<sup>70</sup>. La violencia sexual suele ejercerse a través de comentarios, miradas o chistes ofensivos sobre la imagen o la orientación sexual de la víctima. La violencia psicológica es la forma más común de violencia de género, que suele reflejarse en abusos verbales y humillación. En cuanto a la violencia física, los tipos denunciados con mayor frecuencia son castigos con ejercicio excesivo, empujones y golpes. Como la mayoría de los estudios no diferencian entre la violencia de género y otros tipos de violencia interpersonal, resulta prácticamente imposible determinar todo el alcance de la violencia de género en el deporte.

Si bien los primeros estudios de la violencia de género en el deporte se centraban en las niñas y las mujeres, los estudios recientes han mostrado que los niños y los hombres son víctimas en mayor medida de lo que se creía. En un nuevo estudio europeo llevado a cabo empleando cuestionarios anónimos, los jóvenes denunciaron unos niveles más elevados de todas las formas de violencia en el deporte hasta los dieciocho años<sup>71</sup>. En la actualidad, es imposible determinar hasta qué punto la violencia contra los hombres y las mujeres en el deporte es por motivos de género.

Según los actuales conocimientos, los deportistas LGBTQI+, los deportistas de origen inmigrante y los deportistas de alto nivel parecen ser los que corren un mayor riesgo de ser víctimas de violencia<sup>72</sup>. En una encuesta llevada a cabo por el proyecto European Outsport se detectó que la homofobia y la transfobia son frecuentes en el deporte, puesto que hasta un 82 % de los encuestados LGBTQI+ había sido víctima de lenguaje homofóbico o transfóbico en los doce meses anteriores<sup>73</sup>. Las experiencias negativas vinculadas a la orientación sexual incluían insultos verbales, discriminación estructural, el traspase de los límites físicos y la violencia física.

Tales experiencias no solo tienen impacto en las víctimas, sino también en sus familias, otros miembros de la organización y la sociedad en general.

«*La violencia de género es un problema frecuente en la sociedad y en el deporte. Estas experiencias no solo repercuten sobre el deportista, sino que también afectan a su familia, la organización deportiva y la sociedad en general. Es evidente que se necesita un enfoque polifacético de la prevención, que incluya iniciativas preventivas y represivas, destinado a todas las partes interesadas en el ambiente deportivo.*»

70 Willson *et al.* (en prensa)

71 Hartill *et al.* (2021)

72 Vertommen *et al.* (2016)

73 Menzel *et al.* (2019)

## Recomendaciones

### 1. Poner en marcha programas educativos y de prevención

Junto con la sensibilización, intensificar los esfuerzos para poner en marcha programas educativos y de prevención a todos los niveles, en especial a nivel de base, dirigidos a todos los miembros de la comunidad deportiva y que abarquen la definición, las formas, los factores de riesgo y el impacto de la (ciber)violencia de género. Se espera un compromiso de todos los dirigentes y organizaciones deportivos a todos los niveles para acabar con el acoso y la violencia sexual en el deporte.

### 2. Recopilar datos y supervisar iniciativas

Establecer procesos de recopilación de datos para medir el alcance del problema y la eficacia de las iniciativas de protección.

### 3. Garantizar canales de denuncia

Establecer mecanismos de denuncia y protección para las personas que denuncien. Nombrar, formar y apoyar a responsables de protección que puedan tramitar las quejas y las denuncias de los deportistas y testigos.

### 4. Intercambiar experiencias

Promover el intercambio de prácticas para prevenir la violencia de género en el deporte y establecer asociaciones entre sectores



**Dr Tine Vertommen**

Criminóloga, Universidad  
Thomas More de  
Ciencias Aplicadas



## Caminos a seguir



### **Comisión Europea**

- Supervisar las investigaciones sobre la prevalencia de la violencia de género en el deporte para identificar tendencias longitudinales y comparativas<sup>74</sup>.
- Incluir el deporte en un futuro Eurobarómetro Especial sobre la Violencia de Género.
- Reforzar la colaboración con el EIGE.
- Investigar la posibilidad de utilizar el Sistema Europeo de Información de Antecedentes Penales (ECRIS) para prohibir a personas con condenas recientes por delitos sexuales que trabajen en el deporte.
- Proporcionar fondos para proyectos destinados a prevenir la violencia de género en el deporte. Destacar la necesidad de tales proyectos en los instrumentos de financiación existentes, como Erasmus+ Deporte y los programas Daphne y Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores.
- Proporcionar regímenes de financiación para promover experiencias positivas y sanas en el deporte.
- Respalda la iniciativa del Parlamento Europeo relativa a la lucha contra la violencia de género, que reclama una Directiva para establecer una definición penal común de la ciberviolencia de género en el deporte y armonizar las sanciones contra los agresores.
- Incluir medidas específicas contra la violencia de género (en línea y fuera de línea) en el deporte en la Directiva sobre la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (prevista para principios de 2022).
- Tratar la violencia contra las mujeres en el deporte en la red para el intercambio de buenas prácticas para la prevención de la violencia contra las mujeres (a partir de 2022).
- Incorporar el componente del deporte en las acciones existentes para combatir la violencia de género.



### **Estados miembros**

- Propugnar la investigación de la violencia de género en el deporte y la evaluación de los programas de intervención.
- Desarrollar marcos políticos coherentes para prevenir la violencia de género dentro y fuera del deporte.
- Vincular la financiación de las asociaciones deportivas a la aplicación de políticas eficaces y adecuadamente documentadas contra la violencia de género.

- Explorar la viabilidad de legislar a nivel nacional sobre el registro sistemático de incidentes de violencia de género en el deporte.
- Explorar la viabilidad de legislar a nivel nacional sobre la comunicación obligatoria de la violencia de género en el deporte.
- Establecer o ampliar las agencias nacionales de prevención de la violencia de género para desarrollar el conocimiento y la defensa de la prevención de la violencia de género en el deporte, y prestar apoyo a las víctimas, los agresores y los testigos de violencia de género dentro y fuera del deporte.
- Formar a los profesionales de la policía, la justicia, la sanidad y los sistemas de bienestar sobre los factores de riesgo, los indicios, la repercusión y las formas de violencia de género en el deporte.
- Comprometerse con una tolerancia cero de la violencia de género dentro y fuera del deporte.
- Financiar campañas nacionales para sensibilizar al público sobre la violencia de género dentro y fuera del deporte.
- Apoyar a organizaciones deportivas nacionales en el desarrollo, la aplicación y la evaluación de políticas, programas e iniciativas.



### **Organizaciones deportivas internacionales y nacionales**

- Desarrollar políticas y programas integrales, incluso para la educación, detección, denuncia y mediación, y servicios para las víctimas, los denunciantes, las personas acusadas y los testigos.
- Desarrollar una estrategia de protección para las competiciones.
- Nombrar a responsables de protección con la certificación correspondiente.
- Compartir prácticas y establecer asociaciones dentro y fuera del deporte.
- Impartir formación obligatoria para todas las personas involucradas en el deporte que trabajen con niños, mujeres y deportistas de alto nivel.
- Instruir a los testigos sobre los indicios de la violencia de género y las respuestas a ella, así como sobre su responsabilidad de denunciar e intervenir.
- Enseñar a los deportistas y sus entornos cómo reconocer los indicios de la violencia de género y cómo denunciarla, e informarles sobre dónde obtener ayuda y apoyo.
- Proponer programas educativos e iniciativas durante los acontecimientos deportivos para promover el deporte seguro entre los deportistas y su entorno.

<sup>74</sup> En este contexto, longitudinal significa «la observación de los mismos sujetos a lo largo del tiempo» y comparativo, «medir las diferencias entre países y grupos sociales».

- Comprometerse con una tolerancia cero de la violencia de género en el deporte.
- Practicar liderazgo moral para prevenir y combatir la violencia de género en el deporte.
- Reconocer que todas las formas de violencia de género, incluso en línea, se dan en el deporte y pueden perjudicar a todos los miembros de la comunidad deportiva.
- Desarrollar normas, en consonancia con las prácticas internacionales, para ayudar a los clubes deportivos a desarrollar y aplicar políticas de protección.
- Reclutar deportistas y otras personalidades para que actúen de referentes como parte de las estrategias de prevención.
- Sensibilizar sobre la violencia de género en el deporte, con especial atención a los subgrupos vulnerables: deportistas LGBTQI+, con discapacidad, de origen inmigrante o con trastornos del desarrollo.



### **Entidades de base**

- Sensibilizar sobre la violencia de género en el deporte, con especial atención a los subgrupos vulnerables: deportistas LGBTQI+, con discapacidad, de origen inmigrante o con trastornos del desarrollo.
- Supervisar y evaluar las intervenciones.
- Determinar los riesgos de violencia de género en su propia organización.
- Nombrar a un responsable de protección adecuadamente formado que reciba apoyo de la federación nacional. Garantizar que esta persona sea fácilmente accesible, esté bien preparada y sea capaz de priorizar las denuncias de violencia de género.
- Consultar los antecedentes penales y las competencias pedagógicas de todos los adultos que se incorporen a una organización deportiva y que vayan a estar en contacto con niños, adultos y deportistas de élite.
- Impartir formación a todos los miembros de la organización o animarlos a seguir programas educativos que se ofrezcan dentro o fuera del sistema deportivo nacional.
- Proponer programas educativos e iniciativas durante los acontecimientos deportivos para promover el deporte seguro entre los deportistas y su entorno.
- Comunicar en línea y fuera de línea la existencia, los riesgos y las repercusiones de la violencia de género cara a cara y en línea en el deporte.
- Establecer colaboraciones con el ayuntamiento, las escuelas, las organizaciones de jóvenes y otros sectores de su región.



# Referencias y lecturas sugeridas

## Participación

Abdelghaffar, E. A. y Siham, B. (2019). Perspectives of adolescents, parents, and teachers on barriers and facilitators of physical activity among school-age adolescents: a qualitative analysis (Perspectivas de adolescentes, padres y maestros sobre las barreras y los elementos facilitadores de la actividad física entre los adolescentes en edad escolar: análisis cualitativo). *Environmental health and preventive medicine*, 24(1), p. 1-13.

Andersen, P. L. y Bakken, A. (2019). Social class differences in youths' participation in organized sports: What are the mechanisms? (Diferencias de clase social en la participación de los jóvenes en deportes organizados: ¿cuáles son los mecanismos?) *International Review for the Sociology of Sport*, 54(8), p. 921-937.

Basterfield, L., Gardner, L., Reilly, J. K., Pearce, M. S., Parkinson, K. N., Adamson, A. J. y Vella, S. A. (2016). Can't play, won't play: longitudinal changes in perceived barriers to participation in sports clubs across the child-adolescent transition (No sé jugar, no jugaré: cambios longitudinales en las barreras percibidas para participación en clubes deportivos a lo largo de la transición de la infancia a la adolescencia). *BMJ open sport & exercise medicine*, 2(1).

Downward, P., Lera-Lopez, F. y Rasciute, S. (2014). The correlates of sports participation in Europe (Los correlatos de la participación en el deporte en Europa). *European journal of sport science*, 14(6), 592-602.

Eime, R. M., Casey, M. M., Harvey, J. T., Sawyer, N. A., Symons, C. M. y Payne, W. R. (2015). Socioecological factors potentially associated with participation in physical activity and sport: A longitudinal study of adolescent girls (Factores socioecológicos potencialmente relacionados con la participación en la actividad física y el deporte: estudio longitudinal de niñas adolescentes). *Journal of science and medicine in sport*, 18(6), p. 684-690.

Grima, S., Grima, A., Thalassinos, E., Seychell, S. y Spiteri, J. V. (2017). Theoretical models for sport participation: literature review (Modelos teóricos de la participación en el deporte: revisión bibliográfica). *International Journal of Economics and Business Administration*, 5, p. 94-116.

Hickey, M. E. y Mason, S. E. (2017). Age and gender differences in participation rates, motivators for, and barriers to exercise (Diferencias de edad y género en las tasas de participación, los motivadores y los obstáculos para el ejercicio). *Modern Psychological Studies*, 22(2), p. 3.

Hulteen, R. M., Smith, J. J., Morgan, P. J., Barnett, L. M., Hallal, P. C., Colyvas, K. y Lubans, D. R. (2017). Global participation in sport and leisure-time physical activities: A systematic review and meta-analysis (Participación general en el deporte y las actividades físicas en el tiempo libre: revisión sistemática y metanálisis). *Preventive medicine*, 95, p. 14-25.

Jenkin, C. R., Eime, R. M., Westerbeek, H., O'Sullivan, G. y Van Uffelen, J. G. (2017). Sport and ageing: a systematic review of the determinants and trends of participation in sport for older adults (Deporte y envejecimiento: revisión sistemática de los determinantes y las tendencias de la participación en el deporte de adultos mayores). *BMC public health*, 17(1), p. 1-20.

Mutter, F. y Pawlowski, T. (2014). Role models in sports—Can success in professional sports increase the demand for amateur sport participation? (Referentes del deporte: ¿el éxito profesional puede aumentar la demanda de participación de aficionados en el deporte?). *Sport management review*, 17(3), p. 324-336.

O'Reilly, N., Brunette, M. y Bradish, C. (2018). Lifelong Female Engagement in Sport: A Framework for Advancing Girls' and Women's Participation (Participación femenina en el deporte a lo largo de la vida: marco para favorecer la participación de niñas y mujeres). *Journal of Applied Sport Management*, 10(3).

Portela-Pino, I., López-Castedo, A., Martínez-Patiño, M. J., Valverde-Esteve, T. y Domínguez-Alonso, J. (2020). Gender differences in motivation and barriers for the practice of physical exercise in adolescence (Diferencias de género en la motivación y los obstáculos para la práctica del ejercicio físico en la adolescencia). *International journal of environmental research and public health*, 17(1), p. 168.

Somerset, S. y Hoare, D. J. (2018). Barriers to voluntary participation in sport for children: a systematic review (Barreras para la participación voluntaria en el deporte para niños: revisión sistemática). *BMC pediatrics*, 18(1), p. 1-19.

Spiteri, K., Broom, D., Bekhet, A. H., de Caro, J. X., Laventure, B. y Grafton, K. (2019). Barriers and motivators of physical activity participation in middle-aged and older adults—A systematic review (Barreras y motivadores de la práctica de actividad física en adultos de mediana edad y mayores: revisión sistemática). *Journal of aging and physical activity*, 27(6), 929-944.

Storr, R., Nicholas, L., Robinson, K. y Davies, C. (en prensa). "Game to play?": barriers and facilitators to sexuality and gender diverse young people's participation in sport and physical activity («¿Un juego para jugar?»: barreras y elementos facilitadores de la participación de jóvenes con diversidad sexual y de género en el deporte y la actividad física). *Sport, Education and Society*.

## Entrenamiento y arbitraje

Banwell, J., Kerr, G. y Stirling, A. (2019). Key considerations for advancing women in coaching (Consideraciones fundamentales para promover la presencia de mujeres en puestos de entrenadora). *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 27(2), p. 128-135.

Banwell, J., Kerr, G. y Stirling, A. (2021). Benefits of a female coach mentorship programme on women coaches' development: An ecological perspective Beneficios de los programas de tutoría para entrenadoras sobre el desarrollo profesional de entrenadoras: perspectiva ecológica). *Sports Coaching Review*, 10(1), p. 61-83.

Banwell, J., Stirling, A. y Kerr, G. (2019). Towards a process for advancing women in coaching through mentorship (Hacia un proceso para hacer avanzar a las mujeres entrenadoras a través de tutorías). *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(6), p. 703-713.

Baxter, H., Kappelides, P. y Hoye, R. (en prensa). Female volunteer community sport officials: a scoping review and research agenda (Árbitras voluntarias de deportes comunitarios: revisión bibliográfica y programa de investigación). *European Sport Management Quarterly*, p. 1-18.

Carson, F., McCormack, C. y Walsh, J. (2018). Women in sport coaching: Challenges, stress and wellbeing (Las mujeres

en el entrenamiento deportivo: retos, estrés y bienestar). *ACTIVE: Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreation*, 7(2), p. 63-67.

Day, D. (ed.) (2021). *Sports Coaching in Europe*. London: Routledge.

Kenttä, G., Bentzen, M., Dieffenbach, K. y Olusoga, P. (2020). Challenges experienced by women high-performance coaches: Sustainability in the profession (Desafíos que experimentan las mujeres entrenadoras de alto rendimiento: sostenibilidad en la profesión). *International Sport Coaching Journal*, 7(2), p. 200-208.

LaVoi, N. M. y Dutove, J. K. (2012). Barriers and supports for female coaches: An ecological model (Barreras y apoyos para las mujeres entrenadoras: modelo ecológico). *Sports Coaching Review*, 1(1), p. 17-37.

LaVoi, N. M. (ed.) (2017). *Women in Sports Coaching (Las mujeres en el entrenamiento deportivo)*. London: Routledge.

Leeder, T. M. y Sawiuk, R. (en prensa). Reviewing the sports coach mentoring literature: a look back to take a step forward (Revisión de la bibliografía sobre las tutorías para entrenadores deportivos: una mirada retrospectiva para dar un paso hacia adelante). *Sports Coaching Review*, 1-24.

Mutter, F. y Pawlowski, T. (2014). Role models in sports—Can success in professional sports increase the demand for amateur sport participation? (Los referentes del deporte: ¿el éxito profesional puede aumentar la demanda de participación de aficionados en el deporte?) *Sport management review*, 17(3), p. 324-336.

Norman, L. (2021a). Renaming and reshaping the challenge of improving gender equity in sport coaching (Dar un nuevo nombre y una nueva forma al reto de la mejora de la equidad de género en el entrenamiento deportivo). In Pike, E. C. K. (ed.), *Research Handbook on Sports and Society* (pp. 174-187). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Norman, L. (ed.) (2021b). *Improving Gender Equity in Sports Coaching (Mejora de la equidad de género en el entrenamiento deportivo)*. New York: Routledge.

Norman, L., Rankin-Wright, A. J. y Allison, W. (2018). "It's a concrete ceiling; It's not even glass": Understanding tenets of organizational culture that supports the progression of women as coaches and coach developers («Es un techo de hormigón, ni siquiera es de cristal»: comprensión de los principios de la cultura organizativa que sustenta el avance de las mujeres como entrenadoras y promotoras de entrenadoras). *Journal of Sport and Social Issues*, 42(5), p. 393-414.

Tingle, J. K., Warner, S. y Sartore-Baldwin, M. L. (2014). The experience of former women officials and the impact on the sporting community (Experiencia de antiguas árbitras y su impacto sobre la comunidad deportiva). *Sex Roles*, 71(1-2), p. 7-20.



Tjønndal, A. (2021). Gender equity and sports coaching in Norway: Political discourses and developmental trajectories from 1970 to 2020 (Equidad de género y entrenamiento deportivo en Noruega. Discursos políticos y trayectorias profesionales desde 1970 a 2020). In Day, D. (ed.), *Sports Coaching in Europe* (pp. 76-89). London: Routledge.

Vinson, D., Christian, P., Jones, V., Williams, C. y Peters, D. M. (2016). Exploring how well UK coach education meets the needs of women sports coaches (Análisis de lo bien que la educación de entrenadores satisface la necesidad de entrenadoras deportivas). *International Sport Coaching Journal*, 3(3), p. 287-302.

Wasend, M. y LaVoi, N. M. (2019). Are women coached by women more likely to become sport coaches? Head coach gender and female collegiate athletes' entry into the coaching profession (¿Las mujeres entrenadas por mujeres tienen más probabilidades de llegar a ser entrenadoras? Género del entrenador principal y entrada de deportistas universitarias en la profesión de entrenadora). *Women in sport and physical activity journal*, 27(2), p. 85-93.

## Liderazgo

Adriaanse, J. A. (2016). Gender diversity in the governance of international sport federations (Diversidad de género en la gobernanza de las federaciones deportivas internacionales). En *Critical issues in global sport management* (pp. 45-59). Routledge.

Adriaanse, J. A. (2017). Quotas to accelerate gender equity in sport leadership: do they work? (Las cuotas para acelerar la equidad de género en el liderazgo del deporte: ¿funcionan?). En *Women in sport leadership* (pp. 83-97). London: Routledge.

Adriaanse, J. A. y Claringbould, I. (2016). Gender equality in sport leadership: From the Brighton Declaration to the Sydney Scoreboard (Igualdad de género en el liderazgo del deporte: desde la Declaración de Brighton a los indicadores de Sidney). *International Review for the Sociology of Sport*, 51(5), p. 547-566.

Adriaanse, J. y Schofield, T. (2014). The impact of gender quotas on gender equality in sport governance (El impacto de las cuotas de género en la igualdad de género en la gobernanza del deporte). *Journal of sport management*, 28(5), p. 485-497.

Bishop, A. (2002). *Becoming an ally: Breaking the cycle of oppression in people* (Convertirse en un aliado: Romper el círculo de opresión en la gente). London: Zed Books.

Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research (Infrarrepresentación de las mujeres en el liderazgo del deporte: revisión de la investigación). *Sport Management Review*, 18(2), p. 155-165.

Burton, L. J. (2019). Underrepresentation of women in leadership roles in women's sport (Infrarrepresentación de las mujeres en los puestos directivos del deporte femenino). En *Routledge handbook of the business of women's sport* (pp. 255-268). London: Routledge.

Burton, L.J., y Leberman, S. (Eds.). (2017). *Women in Sport Leadership: Research and Practice for Change* (Las mujeres en los puestos directivos del deporte: investigación y práctica para el cambio). London: Routledge.

Delorme, N. (2021). Discrimination (Discriminación). En Pedersen, P. M. (ed.), *Encyclopaedia of Sport Management* (pp. 142-144). Cheltenham: Edward Elgar.

Elling, A., Hovden, J. y Knoppers, A. (eds.). (2018). *Gender Diversity in European Sport Governance* (Diversidad de género en la gobernanza del deporte europeo). London: Routledge.

Ely, R. J. y Meyerson, D. E. (2000). Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change (Teorías de género en las organizaciones: un nuevo enfoque del análisis y el cambio organizativo). *Research in organizational behavior*, 22, p. 103-151.

Evans, A. B. y Pfister, G. U. (2021). Women in sports leadership: A systematic narrative review (Las mujeres en el liderazgo del deporte: revisión sistemática de la narrativa). *International review for the sociology of sport*, 56(3), p. 317-342.

Fowler Harris, K., Grappendorf, H., Aicher, T. y Veraldo, C. (2015). «Discrimination? Low pay? Long hours? I am still excited.» Female sport management students' perceptions of barriers toward a future career in sport («¿Discriminación? ¿Baja remuneración? ¿Horas extras? Todavía me entusiasma»: percepciones de mujeres estudiantes de gestión deportiva sobre las barreras a una futura carrera en el deporte). *Advancing Women in Leadership Journal*, 35, p. 12-21.

Heffernan, C. D. (2018). *Gender allyship: Considering the role of men in addressing the gender-leadership gap in sport organizations* (La práctica de alianzas: consideración del papel de los hombres para abordar la brecha de género en el liderazgo de organizaciones deportivas)(Tesis doctoral, Universidad de Minnesota).

Kilvington, D. y Price, J. (Eds.). (2017). *Sport and discrimination* (Deporte y discriminación). New York: Routledge.

Pape, M. (2020). Gender segregation and trajectories of organizational change: The underrepresentation of women in sports leadership (Segregación de género y trayectorias del cambio organizativo: la infrarrepresentación de las mujeres en el liderazgo del deporte). *Gender & Society*, 34(1), p. 81-105.

Patel, V. S. (2011). Moving toward an inclusive model of allyship for racial justice (Hacia un modelo inclusivo de la práctica de alianzas para una justicia racial). *The Vermont Connection*, 32(1), p. 9.

Burton, L. J. (2021). Gender and social inequity in and through sport leadership (Desigualdad de género y social dentro y a través del liderazgo del deporte). En *Research Handbook on Sports and Society*. London: Edward Elgar Publishing.

Pike, E., White, A., Matthews, J., Southon, S. y Piggott, L. (2018). Women in Sport Leadership: A case study of a development programme (Las mujeres en el liderazgo del deporte: estudio de casos de un programa de desarrollo). En *The Palgrave handbook of feminism and sport, leisure and physical education* (pp. 809-823). London: Palgrave Macmillan.

Reason, R. D., Roosa Millar, E. A. y Scales, T. C. (2005). Toward a model of racial justice ally development (Hacia un modelo de desarrollo de alianzas para la justicia social). *Journal of College Student Development*, 46(5), p. 530-546.

Sisjord, M. K., Fasting, K. y Sand, T. S. (2017). The impact of gender quotas in leadership in Norwegian organised sport (Repercusión de las cuotas de género en el liderazgo del deporte organizado noruego). *International Journal of Sport Policy and Politics*, 9(3), p. 505- 519.

Sotiriadou, P. y de Haan, D. (2019). Women and leadership: advancing gender equity policies in sport leadership through sport governance (Las mujeres y el liderazgo: fomento de políticas de equidad de género en el liderazgo deportivo a través de la gobernanza del deporte). *International journal of sport policy and politics*, 11(3), p. 365-383.

Valiente, C. (en prensa). The impact of gender quotas in sport management: the case of Spain (El impacto de las cuotas de género en la gestión del deporte: el caso de España). *Sport in Society*, 1-18.

## Aspectos sociales y económicos del deporte

Andersson, R. y Barker-Ruchti, N. (2019). Career paths of Swedish top-level women soccer players (Trayectorias profesionales de jugadoras de alto nivel suecas). *Soccer & Society*, 20(6), p. 857-871.

Bowes, A. y Culvin, A. (Eds.). (2021). *The professionalisation of women's sport: Issues and debates* (La profesionalización del deporte femenino: problemas y debates). London: Emerald Group Publishing.

Culvin, A., Bowes, A., Carrick, S. y Pope, S. (en prensa). The price of success: equal pay and the US Women's National Soccer Team (El precio del éxito: igualdad salarial y la selección femenina de fútbol de los EE. UU.). *Soccer & Society*.

Flake, C. R., Dufur, M. J. y Moore, E. L. (2013). Advantage men: The sex pay gap in professional tennis (Ventaja para los hombres: la brecha salarial entre sexos en el tenis profesional). *International review for the sociology of sport*, 48(3), p. 366-376.

Mogaji, E., Badejo, F. A., Charles, S. y Millisits, J. (en prensa). Financial well-being of sportswomen (El bienestar financiero de las deportistas). *International Journal of Sport Policy and Politics*.

Szto, C., Pegoraro, A., Morris, E., Desrochers, M., Emard, K., Galas, K. y Richards, K. (en prensa). #ForTheGame: Social Change and the Struggle to Professionalize Women's Ice Hockey (#ForTheGame: cambio social y lucha por profesionalizar el hockey sobre hielo femenino). *Sociology of Sport Journal*.

Wicker, P., Breuer, C. y Dallmeyer, S. (en prensa). The gender earnings gap among elite athletes in semi-professional sports (La brecha salarial por género entre los deportistas de élite de deportes semiprofesionales). *Managing Sport and Leisure*.

## Cobertura mediática

Billings, A. y Angelini, J. (2019). Equity Achieved? A Longitudinal Examination of Biological Sex Representation in the NBC Olympic Telecast (2000-2018) [¿Se ha alcanzado la equidad? Examen longitudinal de la representación por sexo biológico en las retransmisiones olímpicas de la NBC (2000-2018)]. *Communication & Sport*, 7(5), p. 551-564.

Bruce, T. (2016). New rules for new times: Sportswomen and media representation in the third wave (Nuevas reglas para nuevos tiempos: las mujeres deportistas y la representación en los medios de comunicación en la tercera ola). *Sex Roles*, 74(7-8), p. 361-376.

Bruce, T. (2017). Sportswomen in the Media: An Analysis of International Trends in Olympic and Everyday Coverage (Mujeres deportistas en los medios de comunicación: análisis de las tendencias internacionales en la cobertura diaria de los Juegos Olímpicos). *Journal of Sport and Gender Studies*, 15, p. 24-39.

Coche, R. (2013). Is ESPN really the women's sports network? A content analysis of ESPN's Internet coverage of the Australian Open (¿Es la ESPN verdaderamente la cadena de deportes femeninos? Análisis de contenidos de la cobertura por internet de la ESPN del Abierto de Australia). *Electronic News*, 7(2), p. 72-88.

Coche, R. (2015). The amount of women's sports coverage on international sports news websites' home pages: Content analysis of the top two sites from Canada, France, Great Britain, and the United States. (Cobertura del deporte femenino en las páginas de inicio de los sitios web de noticias deportivas internacionales: análisis del contenido de los dos sitios principales de Canadá, los Estados Unidos, Francia y Gran Bretaña). *Electronic News*, 9(4), 223-241.

Cooky, C., Messner, M. A. y Musto, M. (2015). «It's dude time!» A quarter century of excluding women's sports in televised news and highlight shows («¡Es la hora de los tíos!» Un cuarto de siglo excluyendo los deportes femeninos en las noticias televisivas y los programas de mejores momentos). *Communication & Sport*, 3(3), p. 261-287.

Delorme, N. (2014). Were women really underrepresented in media coverage of summer Olympic games (1984-2008)? An invitation to open a methodological discussion regarding sex equity in sports media [¿Estuvieron verdaderamente infrarrepresentadas las mujeres en la cobertura mediática

de los Juegos Olímpicos de verano (1984-2008) Una invitación para iniciar un debate metodológico sobre la equidad de sexos en los medios deportivos]. *Comunicación Society*, 17(1), p. 121-147.

Delorme, N. y Pressland, A. (2016). The visibility of female athletes: A comparison of the Sochi 2014 Winter Olympic Games coverage in French, British, and Spanish newspapers (La visibilidad de las deportistas: Comparación de la cobertura de los Juegos Olímpicos de invierno en los periódicos franceses, británicos y españoles). *Sociology of Sport Journal*, 33(4), p. 317-333.

Delorme, N. y Testard, N. (2015). Sex equity in French newspaper photographs: A content analysis of 2012 Olympic Games by L'Equipe (Equidad de sexos en las fotografías de los periódicos franceses: análisis de los contenidos de los Juegos Olímpicos de 2012 de L'Équipe). *European Journal of Sport Science*, 15(8), p. 757-763.

Fink, J. S. (2015). Female athletes, women's sport, and the sport media commercial complex: Have we really "come a long way, baby"? (Mujeres deportistas, deporte femenino y el complejo comercial de los medios deportivos: ¿es verdad que hemos «avanzado mucho, nena»?). *Sport management review*, 18(3), p. 331-342.

Hardin, M. (2013). Want Changes in Content? Change the Decision Makers (¿Quiere cambios en los contenidos? Cambie a quienes toman las decisiones). *Communication & Sport*, 1, p. 241-245.

Kavanagh, E., Litchfield, C. y Osborne, J. (2019). Sporting women and social media: Sexualization, misogyny, and gender-based violence in online spaces (Las mujeres deportistas y los medios de comunicación: sexualización, misoginia y violencia de género en los espacios en línea). *International Journal of Sport Communication*, 12(4), p. 552-572.

Meier, M. (2015). The value of female sporting role models. *Sport in Society*, 18, 968-982.

Organista N. & Mazur, Z. (2017). Sport press coverage of Polish female athletes during the Olympic Games in Rio de Janeiro (Cobertura de las deportistas polacas en la prensa deportiva durante los Juegos Olímpicos de Río de Janeiro). *Studies in Sport Humanities*, 22, 39-48.

Sherry, E., Osborne, A. y Nicholson, M. (2016). Images of sports women: A review (Imágenes de mujeres deportistas: revisión). *Sex Roles*, 74(7-8), 299-309.

Young, J.A., Symons, C.M., Pain, M.D., Harvey, J.T., Eime, R.M., Craike, M.J. y Payne, W.R. (2015). Role models of Australian female adolescents. A longitudinal study to inform programmes designed to increase physical activity and sport participation (Modelos de referencia de las adolescentes australianas: un estudio longitudinal para fundamentar los programas diseñados para aumentar la actividad física y la participación en los deportes). *European Physical Education Review*, 21, 451-466.

## Violencia de género

Comisión Europea. (n.d.). *What is gender-based violence? (¿Qué es la violencia de género?)* [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence\\_es](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_es)

Fasting, K., Chroni, S., Hervik, S. E. y Knorre, N. (2011). Sexual harassment in sport toward females in three European countries (Acoso sexual a mujeres en el deporte en tres países europeos). *International Review for the Sociology of Sport*, 46(1), 76-89.

Hartill, M. J., Rulofs, B., Lang, M., Vertommen, T., Allroggen, M., Cirera, E., Diketmuller, R., Kampen, J. K., Kohl, A., Martin, M., Nanu, I., Neeten, M., Sage, D. y Stativa, E. (2021). *CASES: General Report. The prevalence and characteristics of interpersonal violence against children (IVAC) inside and outside sport in six European countries [CASOS: Informe general. Incidencia y características de la violencia interpersonal contra menores (IVAC) dentro y fuera del deporte en seis países europeos]*. Edge Hill University.

Menzel, T., Braumüller, B. y Hartmann-Tews, I. (2019). *The relevance of sexual orientation and gender identity in sport in Europe. Findings from the Outsport survey (La relevancia de la orientación sexual y la identidad de género en el deporte en Europa. Resultados de la encuesta de Outsport)*. German Sport University.

Mergaert, L., Arnaut, C., Vertommen, T. y Lang, M. (2016). *Study on gender-based violence in sport (Estudio sobre la violencia de género en el deporte)*. Comisión Europea.

Ohlert, J., Vertommen, T., Rulofs, B., Rau, T. y Allroggen, M. (2020). Elite athletes' experiences of interpersonal violence in organized sport in Germany, the Netherlands, and Belgium (Experiencias de violencia interpersonal de deportistas de élite de deportes organizados en Alemania, los Países Bajos y Bélgica). *European Journal of Sport Science*, 7, p. 1-10.

Vertommen, T., Schipper-van Veldhoven, N., Wouters, K., Kampen, J. K., Brackenridge, C. H., Rhind, D. J., Neels, K. y Van Den Eede, F. (2016). Interpersonal violence against children in sport in the Netherlands and Belgium (Violencia interpersonal contra menores en el deporte en los Países Bajos y Bélgica). *Child Abuse & Neglect*, 51, p. 223-236.

Willson, E., Kerr, G., Stirling, A. y Buono, S. (en prensa). Prevalence of Maltreatment Among Canadian National Team Athletes (Incidencia de los malos tratos entre los deportistas de la selección canadiense). *Journal of Interpersonal Violence*.

# Anexo 1: Miembros del Grupo de Alto Nivel

## Presidenta

- BOZKURT Emine (NL)**
- Presidenta del Grupo de Alto Nivel para la Igualdad de Género en el Deporte;
  - varios puestos directivos en consejos de administración de organizaciones internacionales;
  - antigua diputada al Parlamento Europeo — Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género y Comisión de Cultura y Educación (Deporte);
  - antigua presidenta del grupo parlamentario «Friends of Football».

## Ponentes

- DELORME Nicolas (FR)**
- Profesor adjunto en Sociología del Deporte (Universidad de Burdeos);
  - autor de varios artículos sobre igualdad de género (estereotipos de género en el deporte y el papel de los medios de comunicación, equilibrio de género e igualdad y equidad en la toma de decisiones en el deporte);
  - miembro del comité científico del Grupo Europeo de Reflexión sobre Deporte y Ciudadanía.
- 
- GJELOSHAJ Kole (BE)**
- Secretario general adjunto de la Federación Internacional de Deporte Escolar (ISF) (supervisión del proyecto «She Runs – Active Girls Lead»);
  - Federación Internacional de Deporte Universitario (FISU) — Comité de Igualdad de Género (secretario 2007-2017);
  - presidente del Comité Consultivo del Acuerdo Parcial Ampliado sobre el Deporte (EPAS), Consejo de Europa (2020-...)

## Miembros

- BOKEL Claudia (DE)**
- Deportista olímpica en esgrima (medalla de plata en los Juegos Olímpicos de Atenas 2004);
  - campeona del mundo y de Europa;
  - antiguo miembro del Comité Ejecutivo y presidenta de la Comisión de Atletas del COI;
  - asesora permanente del Consejo de Deportes de los Países Bajos;
- 
- CASADO Marisol (ES)**
- Presidenta de la Federación Internacional de Triatlón;
  - miembro del COI — miembro de la Comisión Mujeres en el Deporte;
  - presidenta del Grupo Consultor sobre Igualdad de Género y Diversidad de la Asociación Federaciones Olímpicas Internacionales de Deportes de Verano;
  - presidenta del Grupo de Trabajo del COI para Igualdad de Género (2017-2018).



<b>ČORAK Sanda (HR)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exdeportista (cinco veces campeona de la ex-Yugoslavia; diez veces campeona de la República de Croacia);</li> <li>• presidenta de la Federación Croata de Judo;</li> <li>• miembro del Comité Ejecutivo de la Federación Internacional de Judo y presidenta de la Comisión de Equidad de Género de la Federación Internacional de Judo;</li> <li>• vicepresidenta del Comité Olímpico Croata.</li> </ul>
<b>FLEUREN-VAN WALSEM Marijke (NL)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidenta de la Federación Europea de Hockey;</li> <li>• miembro de la Comisión Mujeres en el Deporte del COI;</li> <li>• profesora de universidad sobre igualdad de género.</li> </ul>
<b>GREGORIUS Sarah (NZ)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FIFPRO — responsable de Política y Estrategia;</li> <li>• exjugadora de fútbol profesional (Juegos Olímpicos, Mundiales);</li> <li>• miembro del Comité de Mujeres de la FIFPRO Asia/Oceanía.</li> </ul>
<b>HEINILÄ Terhi (FI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretaria general, Consejo Nacional de Mujeres de Finlandia;</li> <li>• antigua secretaria general, IWG (Grupo de Trabajo Internacional sobre la Mujeres y el Deporte).</li> </ul>
<b>KEANE Sarah (IE)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directora general de Swim Ireland;</li> <li>• presidenta del Comité Olímpico de Irlanda;</li> <li>• actual miembro del Comité Director de Sport Ireland Women In Sport.</li> </ul>
<b>MONAMI Dominique (BE)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exdeportista olímpica y medalla de bronce en los Juegos Olímpicos de Sídney 2000 (tenis);</li> <li>• miembro del consejo de la Comité Olímpico Nacional belga;</li> <li>• miembro del grupo de trabajo del Comité Olímpico Nacional «Mujeres en el deporte» y representante del grupo de trabajo «Game Changers».</li> </ul>
<b>PRETS Christa (AT)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antigua diputada al Parlamento Europeo;</li> <li>• exentrenadora deportiva;</li> <li>• presidenta de «100% Sport», el centro austriaco de excelencia para la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el deporte.</li> </ul>
<b>TOWNSEND Sarah (UK)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copresidenta de EGLSF (Federación Europea del Deporte Gay y Lésbico);</li> <li>• miembro del Comité de Igualdad en el Deporte de la Organización No Gubernamental Europea del Deporte (ENGSO);</li> <li>• presidenta Activ'Elles04, asociación polideportiva de mujeres.</li> </ul>
<b>VERTOMMEN Tine (BE)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criminóloga e investigadora sobre Violencia y Protección en el Deporte (Universidad de Amberes y Universidad Thomas More de Ciencias Aplicadas);</li> <li>• coordinadora de la Red Internacional sobre Violencia e Integridad en el Deporte;</li> <li>• participa en proyectos financiados por la UE centrados en la violencia de género.</li> </ul>
<b>WENTA Bogdan (PL)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alcalde de Kielce;</li> <li>• antiguo diputado al Parlamento Europeo; vicepresidente de Intergroup Sport;</li> <li>• exjugador y exentrenador profesional de balonmano (selección polaca).</li> </ul>

