



**Lineamientos para la Equidad de Género
en el Sector Deporte, Recreación, Actividad Física
y Aprovechamiento del Tiempo Libre - DRAF
Agosto, 2022**



Lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector deporte, recreación, actividad física y aprovechamiento de tiempo libre. 2022.

Se autoriza la reproducción del contenido a los medios de comunicación, organizaciones no gubernamentales, instituciones académicas y otras entidades de carácter público y personas, siempre que se otorgue el debido crédito al Ministerio del Deporte y a ONU Mujeres, y no se altere el contenido de ninguna manera.

©MINDEPORTE, Ministerio del Deporte, 2022.

María Isabel Urrutia Ocoro,
Ministra del Deporte

Camilo Iguarán Campo,
Viceministro del Deporte

©ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2022.

Bibiana Aído Almagro,
Representante en Colombia

Patricia Fernández-Pacheco,
Representante adjunta

Diana Espinosa Martínez,
Oficial Nacional de Programas

Elaboración de Contenidos

Catalina Melendro Blanco,
Consultora ONU Mujeres

Paola Fernanda Jiménez Jara,
Consultora ONU Mujeres

Equipo Investigador

Anitzel Merino Dorantes
Paz López Barajas
Brenda Morales Ruiz
Carlos Andrés Perez
Karolina Restrepo
Daniela Moreno
Noreida Puerta

Revisión de la publicación:

Viviana Marcela Giraldo Sierra,
Asesora Sectorial Viceministerio del Deporte

Camila Andrea Gómez Guzmán,
Asesora en Género Viceministerio del Deporte

Diana Espinosa Martínez
*Oficial Nacional de Programas,
ONU Mujeres Colombia.*

Paola Gómez Puerta,
Coordinadora de Proyectos en Gestión Pública y Participación Política, ONU Mujeres Colombia

Rolando Crespo Herrera,
Coordinador de la Estrategia de Estadísticas y del Programa “Las Mujeres Cuentan”, ONU Mujeres Colombia.

Sandra Pulido, *Educadora física,
experta en investigación social, deporte,
recreación, actividad física y políticas públicas.*

Elida Alfaro,
*Especialista en Ciencias de la Actividad Física,
Dirección, Gestión del Deporte, Mujer y Deporte.*

Coordinación editorial:

Valentina Valencia Bernal
*Especialista en Publicaciones y Contenido Editorial,
ONU Mujeres Colombia.*

Diseño y diagramación:

PUBLICA SAS

Coordinación de la publicación:

Paola Gómez Puerta,
Coordinadora de Proyectos en Gestión Pública y Empoderamiento Político, ONU Mujeres Colombia.
Rolando Crespo Herrera,
Coordinador de la Estrategia de Estadísticas y del Programa “Las Mujeres Cuentan”, ONU Mujeres Colombia.

Este documento es posible gracias al apoyo del Gobierno de Colombia a través del Ministerio del Deporte en el marco del Convenio de Asociación “Deporte por la Igualdad”. Se agradece a las entidades que hacen parte del Sistema Nacional del Deporte y a las Organizaciones de la Sociedad Civil que participaron en su construcción.

Tabla de contenido

Resumen Ejecutivo	4
Prólogo	5
Presentación	6
Introducción	7
Capítulo I: Antecedentes	8
Capítulo II: Marco Normativo	13
Capítulo III: Buenas Prácticas	16
Capítulo IV: Barreras y Brechas de Género en el Sector	32
Capítulo V: Marco Conceptual y Metodológico	77
Capítulo VI: Lineamientos para la Equidad de Género en el Sector DRAF en Colombia	85
Bibliografía	115
Agradecimientos	120

Resumen ejecutivo

Los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector Deporte, Recreación, Actividad Física y Aprovechamiento del Tiempo Libre-DRAF, son un marco de principios, enfoques y medidas para orientar el diseño, implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación de las políticas públicas, programas y proyectos en Colombia que buscan garantizar para hombres y mujeres, en su diversidad, los mismos derechos, oportunidades y beneficios asociados a las prácticas DRAF y que desde el sector se realicen aportes específicos a los objetivos de igualdad de género del Estado colombiano.

Estos lineamientos de política pública surgen de un Convenio firmado entre el Ministerio de Deporte y ONU MUJERES y son el resultado de un proceso de validación y diagnóstico que contó con la participación de entidades y organizaciones clave del Sistema Nacional del Deporte-SND y mujeres diversas en las seis regiones de Colombia. Desde criterios de participación democrática, enfoque diferencial e interseccionalidad se identificaron las principales brechas de género presentes en el sector DRAF y las barreras que enfrentan las mujeres en su diversidad para ejercer los derechos implicados en estas prácticas en condiciones de plena igualdad. A partir de este diagnóstico, y con base en la normativa nacional e internacional, las buenas prác-

ticas hacia la igualdad de género y las principales recomendaciones a nivel internacional se construyeron los presentes lineamientos de política pública que, se espera, guíen los esfuerzos hacia una mayor igualdad de género en el sector DRAF.

Los lineamientos de política pública parten de un set de principios que guían su comprensión e interpretación y del planteamiento de enfoques que deben guiar la elaboración de políticas, programas y proyectos del sector. Posteriormente plantean una serie de medidas a adoptar que cubren aspectos estratégicos para lograr una transformación del sector DRAF, en particular, áreas de fortalecimiento institucional, sistema deportivo, educación, investigación y producción estadística, transformación cultural, comunicaciones y representación por la igualdad, entre otros.

Se espera que estos lineamientos de política pública sean las directrices que guíen los esfuerzos por una mayor igualdad de género en el sector DRAF en Colombia y permeen todas las políticas, programas y proyectos de orden nacional, territorial y sectorial que tengan incidencia en el deporte la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre en Colombia a nivel territorial y sectorial.

Prólogo

La igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y el reconocimiento de los derechos de la población diversa son importantes para el Ministerio del Deporte, que se propuso estructurar unos lineamientos de política pública en el sector que permitan cerrar las brechas de género para una sociedad más incluyente.

Con los ‘Lineamientos para la política pública de equidad de género en el deporte’, la recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre, se traza el camino para que, de ahora en adelante, el deporte sea un espacio de inclusión en el que mujeres y hombres, en sus diversidades, puedan acceder y gozar del deporte en igualdad de condiciones.

A los diferentes actores del Sistema Nacional del Deporte y en general a todas las y los colombianos, les entregamos un documento que, además de consolidar el primer diagnóstico de género en el sector deporte del país, servirá de guía para generar en todos los niveles del sistema acciones concretas que buscan mejorar las condiciones de acceso al deporte, la actividad física, la recreación y uso del tiempo libre, partiendo del fortalecimiento institucional y de estrategias de transformación cultural que ayudarán a cerrar brechas, generar cambios en pro de la diversidad y potenciar un desarrollo humano, cultural, social y sostenible para una Colombia que aspira a la paz total.

En este documento podrán encontrar también buenas prácticas internacionales y nacionales que sirven de inspiración para seguir trazando este camino hacia la equidad, la justicia social y la diversidad. Estamos orgullosos y felices de que Colombia sea el primer país en la región en consolidar un instrumento de política pública para la igualdad de género en el deporte. Esperamos que este paso del Gobierno Nacional impulse el trabajo articulado del sector público, privado, la academia y las organizaciones de la sociedad civil por unos propósitos superiores.

Agradecemos a quienes participaron de la construcción de estos lineamientos. La igualdad de género en el deporte es imparable y necesita defensores en todas las esferas sociales y políticas para hacer de la igualdad de género en el deporte una cultura nacional.

María Isabel Urrutia Ocoro
Ministra del Deporte

Camilo Iguarán Campo
Viceministro del Deporte



MARÍA ISABEL URRUTIA (Foto: Ministerio del Deporte).

Presentación

El deporte tiene el poder de cambiar vidas. Por eso es una de las plataformas más poderosas para impulsar la igualdad de género en toda su diversidad. A través de su participación en el deporte, las mujeres y las niñas rompen barreras sociales y estereotipos, aprenden del trabajo en equipo, fortalecen su confianza, refuerzan sus habilidades de liderazgo, se convierten en modelos inspiradores, y en definitiva, mejoran su capacidad para influir en las decisiones que impactan sus vidas en todos los niveles.

Bajo esta visión, el Ministerio del Deporte y ONU Mujeres Colombia, hemos aunado esfuerzos para construir de manera participativa los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector deporte, recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre, como una respuesta integral para promover la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las discriminaciones basadas en género en el sector.

Este propósito fue respaldado por la Embajada de Suecia, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el Mi-

nisterio de Educación y todos los actores del Sistema Nacional del Deporte. Trabajar junto a las mujeres y miembros de la población diversa en identificar las brechas de género a las que se enfrentan las mujeres en el deporte colombiano, permitió trazar una hoja de ruta, y contar con las primeras recomendaciones para una política pública de equidad de género en el deporte, las cuales no solo responden a las necesidades reales de las mujeres y niñas del sector en Colombia, sino que contribuyen también a que todas las entidades y actores que hacen parte del Sistema Nacional del Deporte cuenten con un punto de referencia para promover la igualdad en el día a día de la actividad deportiva. Esto hace de Colombia un referente para toda la región.

El deporte es sin duda decisivo para la construcción de un futuro donde la igualdad de género sea una realidad, estos lineamientos son el camino para alcanzarlo. El reto ahora es convertirlos en realidad y lograr avanzar de la igualdad como aspiración a la igualdad real, aprovechando el poder del deporte como plataforma para lograr transformaciones culturales.

Bibiana Aído Almagro

Representante país ONU



Bibiana Aído Almagro (Foto: ONU Mujeres Colombia).

Introducción

El presente documento da cuenta de los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector Deporte, Recreación Actividad física y Aprovechamiento del tiempo libre en adelante DRAF en Colombia. Estos lineamientos de política pública surgen del convenio firmado por el Ministerio del Deporte y ONU Mujeres en enero de 2022 y son el resultado de un proceso de investigación, diálogo y validación con la participación de mujeres y actores clave de diversas regiones del país.

El documento inicia con un recuento del proceso de construcción de los lineamientos de política pública. Posteriormente, en los capítulos dos y tres se presentan el marco normativo nacional e internacional pertinente y las buenas prácticas de igualdad de género en el sector DRAF, los cuales fueron insumos para la elaboración de los lineamientos de política pública. En el cuarto capítulo se presentan las brechas de género en el sector y las barreras que enfrentan las mujeres desde su diversidad para acceder a los derechos asociados a las prácticas de deporte, actividad física, recreación y aprovechamiento del tiempo libre. El capítulo cinco presenta el marco conceptual de igualdad de género y sector DRAF. Finalmente, el capítulo seis expone los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector, iniciando con una definición general y detallando los principios y enfoques que deben orientar su implementación, las áreas en las que se estructuran y las medidas concretas propuestas.

Se incluye a manera de anexo el informe consolidado de las investigaciones cuantitativa y cualitativa de brechas y barreras de género en el sector DRAF, que sustentaron el proceso de construcción de los lineamientos de política pública.



Capítulo I: Antecedentes

Los presentes lineamientos de política pública surgen del convenio firmado por el Ministerio del Deporte y ONU Mujeres el 21 de enero de 2022, mediante el acta 002 de 2022. El objetivo general de este convenio de cooperación internacional es brindar acompañamiento y apoyo en la elaboración de insumos técnicos para la formulación de la política pública para la equidad de género en el sector del Deporte, la Recreación, la Actividad física y el Aprovechamiento del tiempo libre (en adelante DRAF) en Colombia (Mindeporte, 2022, p.5).

Con la ejecución del convenio se buscó sumar esfuerzos humanos, económicos y técnicos para promover la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de la discriminación basada en género en las entidades públicas municipales, distritales, departamentales y nacionales, y en organizaciones privadas que integran el Sistema Nacional del Deporte en Colombia, a través de la formulación de lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF y la promoción de la transformación cultural a través de la comunicación sin estereotipos de género en el sector deporte.

Con este propósito, se definieron los siguientes componentes del convenio:

- Realizar un análisis cuantitativo sobre las formas de discriminación basadas en género en el sector DRAF.
- Realizar un análisis cualitativo de las causas y las consecuencias relacionadas con las formas de discriminación basadas en género en el sector Deporte, Recreación, Actividad física y Aprovechamiento del tiempo libre.
- Formular los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector Deporte,

Recreación, Actividad física y Aprovechamiento del tiempo libre en Colombia.

- Realizar la socialización de los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector deporte.
- Diseñar e implementar una estrategia de comunicación y mercadeo para promover los logros, los avances, las brechas y las oportunidades de la participación e inclusión de las mujeres en el sector deporte.
- Diseñar una estrategia para vincular al sector privado en la promoción de iniciativas de transformación cultural que garanticen mayor participación e inclusión de mujeres en el sector deporte.

La presente sección hace un recorrido general por el proceso de elaboración de los lineamientos de política pública, que inicia con los antecedentes del convenio y describe el desarrollo de los elementos expuestos con antelación.

1.1 Antecedentes del convenio

El convenio fue firmado teniendo en cuenta que uno de los retos más grandes que enfrenta el sector del deporte y la recreación es la ausencia de una base de datos de información y seguimiento a los diferentes organismos y personas que conforman el Sistema Nacional del Deporte (SND), en especial a nivel municipal. Esto genera unas dinámicas que moldean los procesos públicos en deporte y recreación y la relación entre la amplia red de actores que conforman el SND.

Esta situación, aunada a la carencia de datos, dificulta el reconocimiento de las discriminaciones basadas en género en el sector Deporte, Recreación, Actividad física y Aprovechamiento del tiempo libre en Colombia, su abordaje desde la gestión pública del sector y la toma de decisiones al respecto.

La participación de ONU MUJERES se justifica dada su amplia experiencia en el país en materia de gestión pública con enfoque de género, por lo que se constituye como el aliado perfecto para brindar acompañamiento, orientación y apoyo en la elaboración de insumos técnicos para la formulación de la Política

Pública para la Equidad de Género en el Sector Deporte, Recreación, Actividad Física y Aprovechamiento del tiempo en Colombia.

Cabe resaltar que el sector deporte tiene un gran potencial para ser un líder en el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas en toda su diversidad. Por lo anterior, ONU Mujeres, junto con el Comité Olímpico Internacional, en el marco de los principios de la Plataforma de Acción de Pekín, que sostienen que el deporte tiene una capacidad crítica para impulsar el empoderamiento de mujeres y niñas, lideran el programa Deporte por la Generación Igualdad.

Esta iniciativa, desde marzo de 2021, ha invitado a todo el ecosistema deportivo a hacer parte de un conjunto de principios comunes y objetivos alineados que aprovechan la fuerza del deporte para hacer realidad la igualdad de género en el sector y mediante el deporte para: i) promover el liderazgo de las mujeres y la igualdad de género en los modelos de gobernanza; ii) prevenir y responder a la violencia por motivos de género; iii) reducir las diferencias de inversión en el deporte femenino; iv) promover la igualdad de oportunidades económicas para mujeres y niñas; iv) promover la participación igualitaria de las mujeres y la representación no sesgada en los medios, y v) ofrecer las mismas oportunidades a las mujeres y niñas en el deporte, la actividad y la educación física.

Para la recolección de información cualitativa se realizaron cinco **Mesas Técnicas de Validación de Matriz de Consistencia**, 14 **grupos focales** y 37 **entrevistas** en diferentes municipios del país.

Actividades	Mesa Técnica de Validación de Matriz de Consistencia	Grupos focales	Entrevistas
Fecha	18 de abril de 2022	Del 22 de abril al 24 de mayo de 2022	Del 17 al 31 de mayo de 2022
Lugar	Bogotá	Soacha, Bogotá, Armenia, Florencia, Medellín, Quibdó, Arauca, Cartagena, Popayán y San Andrés	Soacha, Bogotá, Armenia, Florencia, Medellín, Arauca, Cartagena y Buenaventura
Participantes	Deportistas, entrenadoras/es, jueces y juezas, academia, representantes de instituciones del Sistema Nacional del Deporte y medios de comunicación.	Se realizaron 14 grupos focales con un total de 207 participantes en las 6 regiones de la geografía nacional.	Se realizaron en total 37 entrevistas a los diferentes actores institucionales y tomadores de decisiones en el sector DRAF.
Objetivo	Revisar y validar los ejes temáticos y las dimensiones del estudio para el análisis cuantitativo y cualitativo que aporte los insumos que permitan orientar la definición de lineamientos para la formulación de la política pública de equidad de género en el sector DRAF.	Levantar y acopiar información cualitativa sobre las formas de discriminación basadas en género encontradas en el sector DRAF, y profundizar en la descripción de las causas y los efectos relacionados con las brechas y barreras de género en el sector.	Levantar y acopiar información cualitativa y cuantitativa de las formas de discriminación basadas en género encontradas en el sector del deporte y profundizar en la descripción de sus causas y consecuencias.

Desde el Ministerio del Deporte, en cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, “Pacto por Colombia, pacto por la Equidad”, se ha propuesto aportar un diagnóstico que describa las formas de discriminación basadas en género en el sector del Deporte, la Recreación, la Actividad física y el Aprovechamiento del tiempo libre (DRAF), con el fin de contar con la evidencia necesaria para definir los lineamientos de política pública generales que permitan el tratamiento y la transformación de estas problemáticas en las entidades públicas y organizaciones privadas que integran el Sistema Nacional del Deporte, con el apoyo de ONU Mujeres.

1.2 Investigación cuantitativa y cualitativa

El objetivo de este componente del convenio fue desarrollar un diagnóstico territorial a partir del análisis cualitativo y cuantitativo sobre las discriminaciones basadas en género en el sector DRAF. Se buscó realizar una caracterización sociodemográfica de los grupos poblacionales y actores institucionales involucrados, y una descripción y un análisis de las causas y las consecuencias de las formas de discriminación basadas en género encontradas en el sector.

En el marco de este componente también se desarrolló un formulario de caracterización demográfica y un sondeo de percepción ciudadana sobre las barreras en el deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre.

Herramienta	Sondeo de percepción ciudadana sobre las barreras en el sector DRAF	Formulario de caracterización demográfica
Fecha	Del 17 al 31 de mayo de 2022	Del 22 al 26 de abril de 2022
Lugar	Encuesta en línea en la página del Ministerio del Deporte.	Soacha, Bogotá, Armenia, Florencia, Medellín, Quibdó, Cartagena, Arauca, Popayán y San Andrés.
Participantes	En total se reportaron 624 respuestas; 254 por parte de ciudadanos y 370 por parte de población perteneciente al sector DRAF.	Se reportaron 58 respuestas en total.
Objetivo	Acopiar información cuantitativa sobre las discriminaciones basadas en género en el sector DRAF, que contribuyan al análisis de la investigación.	Levantar información de caracterización sociodemográfica de la población beneficiaria y no beneficiaria del sector DRAF en todo el país.

En el sondeo de percepción Barreras de Género en el sector Deporte, Recreación, Actividad Física y Aprovechamiento del Tiempo Libre (DRAF), lanzado por el Ministerio del Deporte en su página oficial, participaron un total de 624 personas. Estuvo integrado por dos módulos: el primero estuvo dirigido a personas que hacen parte de organizaciones del sector DRAF y el segundo a la ciudadanía en general. Los módulos que integraron el sondeo fueron:

- El módulo reservado para organizaciones del sector DRAF fue respondido por 370 personas, de las cuales 218 son mujeres (58,9%), 151 hombres (40,8%) y una persona intersexual (0,3%).
- Por otro lado, el módulo de ciudadanía cuenta con 254 registros, de los cuales 60,7% son mujeres y 38,1% son hombres. El 0,96% de las personas prefirió no responder esta pregunta y 0,16% respondió la opción intersexual. En términos de orientación sexual, el 82% de las personas son heterosexuales y el 18%, personas LGBTIQ+.

El análisis cuantitativo, por su parte, se enfocó en identificar fuentes de información relevantes y analizar el comportamiento de los indicadores que dan cuenta de las brechas de género (existencia y tamaño), así como de necesidades específicas de las niñas y mujeres en el sector DRAF. Las fuentes de información que permitieron el análisis cuantitativo fueron:

- Las estadísticas que genera el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) y otras encuestas que pudieran existir sobre el tema, realizadas por otras instancias gubernamentales y no gubernamentales:

Estadística del DANE
Encuesta Nacional de Calidad de Vida
Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
Gran Encuesta Integrada de Hogares
Encuesta de Convivencia y Seguridad Ciudadana
Directorio de Empresas 2020 y Censo Económico
Otras encuestas

- Los registros administrativos que genera MinDeporte como cabeza del sector:

Estadística de apoyo a las federaciones deportivas
Estadística de entidades con reconocimiento deportivo
Estadística de programas de deportistas de alto rendimiento
Estadística de programas y proyectos de la Dirección de Fomento y Desarrollo
Otros datos proporcionados por el Ministerio del Deporte

1.3 Estrategia de comunicación y marketing

La campaña de transformación cultural “Nunca será tarde. Hazte fan”¹ busca integrar el deporte con la igualdad de género en una campaña masiva de comunicación que le permite a las organizaciones privadas ser parte de una iniciativa que pondrá en la agenda pública la importancia de lograr un deporte seguro e igualitario. El hecho de sumarse les permite ser identificadas como empresas que reconocen en la igualdad de género un derecho, pero también un buen negocio, una oportunidad.

Esta campaña estará al aire en un año histórico para el deporte femenino, donde las mujeres se posicionan con liderazgos visibles y estarán representando a Colombia en dos hitos deportivos altamente relevantes para el sector: los Juegos Bolivarianos y la Copa América Femenina.

1.4 Estrategia para vincular al sector privado en la promoción de iniciativas de transformación cultural

La estrategia de vinculación del sector privado parte del reconocimiento de que el sector deporte tiene un gran potencial de transformación cultural y, en esta línea, de transformar estereotipos y potenciar los talentos de las mujeres y las niñas en esta materia. Para ello, se implementaron acciones encaminadas a ali-

near los elementos centrales de la estrategia Deporte por la Igualdad² y los accionables de la campaña de comunicación con empresas aliadas del sector privado.

1.5 Validación de los lineamientos de política pública

Este componente se desarrolló con el propósito de obtener y sistematizar insumos para el ajuste de una primera propuesta de lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF, en la que se garantiza la presencia de participantes clave de la institucionalidad y la sociedad civil, a partir de la discusión y el análisis participativo de las principales problemáticas abordadas, las propuestas de solución y los actores/entidades claves por involucrar.

Los eventos fueron estructurados teniendo en cuenta la necesidad de cubrir sectores clave: mujeres, población LGBTIQ+ y sector DRAF. En específico, desde una perspectiva interseccional, se priorizan entonces: mujeres cuidadoras, mujeres afrocolombianas, negras, palenqueras y raizales, mujeres con discapacidad, mujeres migrantes, mujeres y niñas deportistas, mujeres LGBTI y colectivos de mujeres sector DRAF. Incluyó, igualmente, un evento nacional que buscó garantizar la participación de la institucionalidad clave del sector.



1. Es una campaña que permitirá desencadenar diversas tácticas y acciones comunicativas de sensibilización y transformación de imaginarios sobre la participación de las mujeres en el sector deportivo que se basa en un spot inspirador y videos documentales con historias de vida de mujeres vinculadas con el mundo del deporte.

2. Es una iniciativa liderada por el Ministerio del Deporte y desarrollada técnicamente por ONU Mujeres para intervenir y transformar las discriminaciones basadas en género en el Sistema Nacional del Deporte en Colombia (sector DRAF), a través de dos resultados: i) lineamientos de política pública de política pública: insumos para la formulación de la política pública para la equidad de género en el sector del Deporte, la Recreación, la Actividad física y el Aprovechamiento del tiempo (DRAF) en Colombia, y ii) transformación cultural: promover transformaciones culturales a través de la comunicación sin estereotipos de género en el sector deporte, por medio de alianzas con el sector privado.

Eventos de validación	Región Andina y región Pacífica	Región Caribe	Nacional Institucional (invitados región Insular y región Orinoquía)
Fecha	12 de julio	13 de julio	14 de julio
Lugar	Medellín	Cartagena	Bogotá
Población priorizada	Deportistas, mujeres migrantes, mujeres palenqueras y colectivos de mujeres sector DRAF, población LGBTIQ+, directivas y personas tomadoras de decisiones sector DRAF del orden municipal, local o regional.	Mujeres cuidadoras, migrantes, afrodescendientes, directivas o personas tomadoras de decisiones sector DRAF del orden municipal, local o regional.	<u>Sesiones mañana y tarde con la participación de:</u> MinDeporte, Comité Olímpico Colombiano, Comité Paralímpico Colombiano, federaciones nacionales, patrocinadores deportivos, sindicato de deportistas, instituciones académicas sector DRAF, deportistas, representantes de mecanismos de género a nivel nacional y territorial, y otras personas invitadas de las regiones Insular y Orinoquía.

1.6 Socialización de los lineamientos de política pública

Con base en los aportes recogidos en los eventos de validación se construyó una versión final de los lineamientos de política pública que fue socializada el 22 de julio de 2022. Para ello, se realizó un evento que fue transmitido por una cadena de radio nacional (W radio) y contó con la participación presencial de deportistas, entrenadores(as), jueces(as), asociaciones deportivas, entidades académicas, cajas de compensación, organizaciones y colectivos de mujeres y LGBTIQ+, federaciones y ligas deportivas, Institutos deportivos, clubes deportivos, entidades territoriales y Universidades vinculadas con el sector DRAF.

El evento fue transmitido por diversas redes sociales (facebook, twitter, Instagram, youtube) y presentó las principales barreras y brechas de género identificadas en el sector DRAF junto con los avances en materia de participación de las mujeres en las Federaciones y las instancias de toma de decisiones. También se hizo una introducción al propósito y el contenido de los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF y se hizo énfasis en su contenido como un legado para el nuevo gobierno y para todos los actores del Sistema Nacional del Deporte.



Foto: Ministerio del Deporte

Capítulo II: Marco normativo

Los lineamientos de política pública para la equidad de género para el sector DRAF en Colombia que propone este documento se enmarcan en las obligaciones y los compromisos nacionales e internacionales adquiridos por el Estado Colombiano, así como por entidades deportivas del movimiento olímpico que hacen parte del Sistema Nacional de Deporte. En la naturaleza de estos compromisos confluyen en específico: a) la garantía del derecho al deporte, la recreación, la actividad y la educación física como derecho humano, y b) la garantía de los derechos de mujeres, niñas y población LGBTIQ+. En este sentido, mediante el diseño, la implementación y

el monitoreo de estos lineamientos se tiene como objetivo responder a la deuda histórica del sector DRAF frente a la participación en igualdad de oportunidades de mujeres, niñas y población LGBTIQ+ en todos los roles y cargos del sector deportivo.

El presente capítulo reconstruye las normas de derecho nacional e internacional que enmarcan la construcción de los lineamientos. Con este propósito se presentan tres cuadros de síntesis: i) marco normativo internacional y nacional del derecho al deporte, la recreación, la actividad y la educación física como derechos humanos; ii) marco normativo internacional y nacional en materia de igualdad y equidad de género, y iii) marco normativo internacional y nacional específico de igualdad y equidad de género para el sector DRAF.

2.1 Derecho al deporte, la recreación, la actividad y la educación física como derecho humano

Marco Normativo Internacional		
Normatividad	Año	Descripción
Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)	1966	Considera al deporte como un derecho social.
La Convención Internacional sobre los Derechos del Niño	1989	Reconoce el derecho de niños y niñas al descanso, esparcimiento, juego y a la práctica de actividades recreativas propias de su edad.
Carta de Toronto para la promoción de la actividad física	2010	Hace llamado para que todos los países, regiones y comunidades se esfuercen por tener un mayor compromiso político y social para el pleno desarrollo de la actividad física.
La Carta Internacional de la Educación Física, la Actividad Física y el Deporte de la UNESCO	2015	Se ratifica el derecho al deporte y el derecho a la educación física como derechos fundamentales.
Marco Normativo Nacional		
Constitución Política	1991	Reconoce que “El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano”.
Ley 181 de 1995	1995	Establece dentro de sus principios fundamentales la universalidad del derecho a la práctica del deporte y la recreación y al aprovechamiento del tiempo libre
Plan Decenal del Deporte, la Recreación, la Educación Física y la Actividad Física Para el desarrollo humano, la convivencia y la paz (2009-2019).	2009	Tiene como objetivo “contribuir al desarrollo humano, la convivencia y la paz en Colombia garantizando el derecho al deporte, la recreación, la educación física, la actividad física, y el aprovechamiento del tiempo libre, como derechos fundamentales, con criterios de equidad e inclusión en el marco de las políticas sociales del país.”
Sentencia 242 de 2016	2016	Establece el derecho fundamental al deporte como indispensable para que el individuo desarrolle su vida dignamente.

2.2 Igualdad y equidad de género

Marco Normativo Internacional		
Normatividad	Año	Descripción
La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	1979	Compromete a los Estados con “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.
La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará	1994	Proclama que los Estados deben adoptar medidas conducentes a “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer”.
La Plataforma de Acción de Pekín	1995	Insta a los Estados a “promover el reconocimiento de la participación de mujeres y niñas en el deporte y la actividad física como contribución a la vida pública, al desarrollo de la comunidad y a la construcción de naciones saludables”.
Resolución de la Asamblea General S-23/3 “Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín”	2000	Hace un llamado especial a los Estados y a Naciones Unidas para asegurar la igualdad de oportunidades para las mujeres y niñas en actividades deportivas, así como el acceso a capacitación, competencia, remuneración y premios.
La Declaración de Santiago	2000	Compromete a todos los países del continente americano con la prevención y sanción de la discriminación por orientación sexual.
La Carta Andina para la Protección y Promoción de los Derechos Humanos	2002	Señala explícitamente la obligación de los Estados de proteger a las personas de la discriminación que pueda resultar de su orientación u opción sexual y demanda de los Estados el desarrollo de legislaciones al respecto.
Los Principios de Yogyakarta	2007	Defiende que “todas las personas tienen el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”
Agenda 2030	2015	Reitera que la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para lograr construir un “mundo pacífico, próspero y sostenible”.
Marco Normativo Nacional		
Constitución Política	1991	Señala que “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.
Sentencia C-371	2000	Define a las acciones afirmativas “como políticas o medidas dirigidas a eliminar desigualdades o lograr una mayor representación de grupos discriminados”.
Ley 823 de 2003	2003	Reconoce la igualdad de oportunidades para las mujeres, y especialmente para las niñas, como parte inalienable, imprescriptible e indivisible de los derechos humanos y las libertades fundamentales
Sentencia C-044	2004	Señala la obligación de las autoridades de eliminar o reducir condiciones de inequidad y facilitar la inclusión y participación de sectores sociales en condiciones de discriminación mediante el desarrollo de políticas públicas y acciones afirmativas al respecto.
Sentencia C-804	2006	Ratifica la necesidad de ser incluyentes desde el lenguaje, señala que: “... hablar de niño, adulto, hombres... es un lenguaje que perpetúa la discriminación contra las mujeres, por lo tanto, el lenguaje que evidencie lo femenino y haga visibles a las mujeres será armónico con la dignidad humana y el principio de igualdad”
Ley 1257 de 2008	2008	Tiene por objetivo garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización”.
Ley 1413 de 2010	2010	Incluye la economía del cuidado, conformada por el trabajo de hogar no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales, con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
Sentencia T-314 de 2011	2011	Reitera que “la ausencia de garantías para condiciones materiales de igualdad en casos de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados implica la limitación o, incluso, la anulación de otros derechos como el acceso al trabajo, la educación y a una ciudadanía plena”.
Decreto 762 de 2018	2018	Adiciona al Decreto Único Reglamentario del Sector Interior la adopción de la “Política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
CONPES 4080 “Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país”	2022	Propone generar las condiciones que permitan avanzar a Colombia hacia la equidad de género y la plena garantía de los derechos de las mujeres, contemplando un horizonte hasta el año 2030.

2.3 Igualdad y equidad de género en el sector DRAF

Marco Normativo Internacional		
Normatividad	Año	Descripción
Declaración de Brighton	1994	Se constituye en la hoja de ruta para afirmar el desarrollo de un sistema de deporte y actividad física inclusivo, justo y equitativo con mujeres y niñas.
Declaración de Brighton más Helsinki	2014	Tiene como objetivo principal impulsar el desarrollo de una cultura deportiva que permita y valore la plena participación de las mujeres en todos los aspectos del deporte y la actividad física
Declaración de Consenso del COI	2016	Amplia la declaración de 2007 sobre abuso sexual en el deporte y reafirma la necesidad de trabajar por un deporte seguro por medio del trabajo conjunto por parte del movimiento olímpico.
Plan de Acción de Kazán	2017	Subraya la necesidad de hacer frente a las injusticias estructurales que limitan las oportunidades de las mujeres y las niñas, así como de otros grupos sociales por discriminaciones basadas en el género.
Resolución 40/5 del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas	2019	Constituye en la antesala del Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la intersección de la discriminación racial y la discriminación por motivos de género en el deporte, en particular en las políticas, reglamentos y prácticas de los órganos deportivos.
Carta Olímpica	2020	Establece como misión del COI “estimular y apoyar la promoción de las mujeres en el deporte, a todos los niveles y en todas las estructuras, con objeto de llevar a la práctica el principio de igualdad entre el hombre y la mujer”.
Agenda Olímpica	2020	Refuerza la necesidad de crear espacios y oportunidades para la participación en paridad de las mujeres, así como la promoción de eventos deportivos mixtos.
Marco de justicia, inclusión y no discriminación basada en identidad de género y variaciones sexuales	2021	Reconoce en su introducción el derecho de todas las personas a la realización de prácticas deportivas sin discriminación, preservando la salud, seguridad y dignidad de las y los participantes
Marco Normativo Nacional		
Pacto por la Transparencia y la Protección de los Niños y Mujeres en 2019 el Deporte Colombiano	2019	Compromete a las partes firmantes a “Garantizar que el deporte como profesión y afición tenga los más altos estándares éticos de integridad, equidad de género y cuidado de menores de edad”.
Sentencia T-366	2019	Defiende el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en el deporte
Sentencia T-212	2021	Ordena una serie de medidas para promover la igualdad de género en el fútbol colombiano y sienta un precedente en casos legales similares.

Capítulo III: Buenas Prácticas

El presente capítulo se divide en tres secciones: la primera presenta la estructura del documento y describe los criterios que fueron tenidos en cuenta para la clasificación de las buenas prácticas. La segunda sección presenta el contenido de las prácticas y traza los aspectos generales como país y año de ejecución de las acciones desarrolladas, los resultados obtenidos y criterios por los cuales se consideran como tales. Una tercera y última sección presenta algunas prácticas en Colombia que fueron someramente documentadas a partir de entrevistas desarrolladas en el marco del proceso de construcción de los lineamientos de política pública.

3.1 Alcance de la identificación de buenas prácticas

Las buenas prácticas y recomendaciones han sido organizadas a partir de los seis principios para deportes con igualdad que comparte la campaña Generación Igualdad, los cuales han guiado el proceso de diagnóstico de brechas y elaboración de los lineamientos de política pública. Estos seis principios proponen acciones en materia de i) promoción de los liderazgos de mujeres, ii) prevención y respuesta ante la violencia contra las mujeres y las niñas, iii) promoción de iguales oportunidades económicas para las mujeres en deportes, iv) igualdad de participación y eliminación de los estereotipos de género en medios de comunicación, v) igualdad de oportunidades para las niñas en el deporte y la actividad física y vi) monitoreo e información pública de los avances.

Para los propósitos de análisis de información y elaboración de los lineamientos de política pública, estos seis principios han sido enriquecidos con elementos más específicos del sector DRAF, que se plantean de la siguiente manera: i) promoción del liderazgo y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a través del deporte y del liderazgo con enfoque de género en el sector; ii) prevención y respuesta ante las violencias basadas en género en y a través del sector DRAF; iii)

promoción de iguales oportunidades económicas en equidad; iv) igualdad de participación y eliminación de los estereotipos de género en medios de comunicación; v) lograr la igualdad de oportunidades mediante una cultura para la equidad de género, y vi) monitoreo y divulgación pública de los avances.

Es importante señalar que las buenas prácticas que se presentan a continuación abordan dos perspectivas distintas sobre la igualdad de género y el deporte, la recreación, la actividad y la educación física y el aprovechamiento del tiempo libre. De un lado, se encuentran prácticas en las que las actividades deportivas son implementadas en estrategias más amplias, relacionadas con el desarrollo y la igualdad de género, que se conocen como iniciativas de “igualdad/equidad de género a través del deporte” (por ejemplo: fortalecimiento del liderazgo de adolescentes y niñas a través de programas deportivos). Otras prácticas, en cambio, constituyen una evidencia de la aplicación de los principios de igualdad y equidad de género al interior del sector DRAF y se conocen como iniciativas de “igualdad/equidad de género EN el deporte” (por ejemplo: iniciativas orientadas a incrementar el número de entrenadoras calificadas en el fútbol). Para facilitar la orientación de medidas en ambos sentidos, el documento clasifica las prácticas de acuerdo con la perspectiva que abordan.

Teniendo en cuenta otros marcos internacionales específicos para promover la igualdad de género en el sector DRAF, y la necesidad de facilitar la orientación de los lineamientos de política pública, el documento evidencia cómo cada práctica de género EN el deporte aborda una o varias áreas clave que serán retomadas en el marco metodológico. Estas áreas son: i) procesos, procedimientos y documentos institucionales, ii) recursos humanos, iii) presupuesto y financiamiento, iv) monitoreo, seguimiento y evaluación, v) sistema deportivo, vi) gobernanza deportiva, vii) educación, investigación y producción estadística sectorial DRAF, viii) transformación cultural, ix) comunicaciones y x) cooperación y alianzas estratégicas.

Para efectos de este documento se consideran, en ge-

neral, como buenas prácticas, aquellas que han sido recogidas como tales en documentos de consulta especializada sobre género y deporte. A partir de una búsqueda inicial en estos documentos especializados se consultaron otras fuentes en páginas web corporativas, secciones de noticias, entre otros, y se hizo una documentación básica de 3 prácticas a nivel nacional.

Es importante aclarar que no todas las prácticas aquí recogidas han sido implementadas desarrollando plenamente su potencial, o no se encontró evidencia de ello. También es importante indicar que no necesariamente todos los elementos identificados en las prácticas pueden considerarse como referentes para orientar los lineamientos. En este sentido, para cada caso se hace explícito por qué y en qué medida cada buena práctica se considera como tal.

3.2 Descripción de las buenas prácticas

A continuación, se presentan las buenas prácticas identificadas, clasificadas de acuerdo con los seis principios adaptados para deportes con igualdad, y las diez áreas temáticas específicas del sector DRAF, que se expusieron en la sección anterior. Dada la pertinencia de varios de los principios y su amplio abordaje temático se describe, al final de la sección, una experiencia de transversalización del enfoque de género en la gestión pública del sector. Esta última se ubica como una buena práctica de alcance general.

Para cada caso, y en la medida de la información disponible, se presentan la localización geográfica, el año de ejecución de la iniciativa, los actores que intervienen, las problemáticas abordadas, las iniciativas adelantadas y los resultados obtenidos. Un último aparte indica las razones por las cuales cada buena práctica fue identificada como tal.



Foto: Ministerio del Deporte

3.2.1 Buenas prácticas asociadas a la promoción del liderazgo y el empoderamiento de las mujeres y las niñas

Nombre	"Una victoria lleva a la otra: empoderando a mujeres jóvenes y niñas a través del deporte"
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género a través del deporte
Localización	Brasil
Año de ejecución de la iniciativa	2016
Actores que intervinieron	✓ ONU Mujeres ✓ Comité Olímpico Internacional (COI) ✓ Women Win³ ✓ Comité Olímpico Brasileiro
Problemáticas abordadas	De acuerdo con la descripción, el programa fortaleció las habilidades de liderazgo de mujeres adolescentes a través de programas de deporte, que mejoraran su habilidad para incidir en las decisiones que tienen un impacto en sus vidas. Creó espacios seguros para que las niñas pudieran romper las barreras sociales, las empoderó y les ofreció habilidades económicas básicas, incrementando su conocimiento sobre sus cuerpos y dándoles confianza para acceder a rutas de atención en casos de Violencias Basadas en Género.
Iniciativas adelantadas	Dos veces a la semana las beneficiarias del programa asistieron a una villa olímpica cercana a sus casas o a su colegio. Las villas olímpicas son espacios públicos que ofrecen el equipamiento para la práctica de diversos deportes. Durante una hora las adolescentes y niñas practicaron deportes y durante una hora adicional participaron en talleres de género. El programa en 2016 estuvo activo en casi 20 villas olímpicas de Río de Janeiro, y desarrolló un currículo de nueve meses.
Resultados obtenidos	Se aumentó en un 43 el porcentaje de niñas que se consideran líderes. El 68 de las participantes incrementó su comprensión de las Violencias Basadas en Género y el 93 sabe dónde reportarlas. Casi el 80 de las beneficiarias incrementaron su conocimiento sobre sus derechos sexuales y reproductivos y saben cómo prevenir embarazos e Infecciones de Transmisión Sexual.
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Evidencia el potencial de las actividades propias del sector DRAF para propiciar el empoderamiento de las mujeres y las niñas. ✓ Da orientaciones de cómo combinar la práctica deportiva con el desarrollo de contenidos clave para la igualdad de género: Violencias Basadas en Género, liderazgo y derechos sexuales y reproductivos. ✓ A través de datos específicos da cuenta de los logros alcanzados.
Fuentes de consulta	https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/News%20and%20events/Stories/2016/One-Win-Leads-to-another.pdf https://www.comminit.com/content/one-win-leads-another

3. Women Win es un fondo multidimensional global para mujeres que tiene como objetivo establecer un futuro en el que todas las niñas y mujeres ejerzan sus derechos. Para más información puede visitar su página web: <https://www.womenwin.org/about-us/>

Nombre	Empoderando a las niñas y construyendo cohesión social a través de la educación física y el deporte
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género a través del deporte
Localización	Jordania
Año de ejecución de la iniciativa	2015
Actores que intervinieron	ONU Mujeres Asian Football Development Project Asociación Jordana de Fútbol Fondos de Italia y Finlandia
Problemáticas abordadas	En el marco de la guerra civil en Siria y la ubicación de refugiadas y refugiados sirios en el norte de Jordania, existe una tensión y hostilidad creciente entre miembros de ambos países. Esta tensión es alimentada por un sistema escolar que ha optado por reforzar las diferencias a partir de espacios educativos separados que implican, además, un recorte en las clases presenciales y las materias relativas a las artes y la educación física. El proyecto se orientó hacia el empoderamiento de niñas sirias y jordanas y el aumento de su capacidad de trabajar de manera colaborativa entre ellas a través del fútbol y otros deportes.
Iniciativas adelantadas	25 profesores y profesoras de educación física recibieron entrenamiento en habilidades de comunicación no violenta y negociación. Posteriormente se realizaron campamentos de fútbol con la participación del profesorado y las niñas sirias y jordanas, quienes jugaron partidos y realizaron otras actividades atléticas. Las actividades se orientaron a mejorar la confianza mutua, superar los conceptos erróneos y valorar las diferencias. Como parte del programa, las niñas diseñaron iniciativas concretas para promover la tolerancia y la solidaridad entre grupos divididos.
Resultados obtenidos	De acuerdo con la descripción de la práctica las niñas presentaron sus aprendizajes al final de los campamentos a través de piezas de arte y sociodramas. Las niñas se perfilaron como lideresas de sus comunidades con capacidad para generar condiciones de tolerancia y convivencia entre las comunidades siria y jordana.
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Muestra el potencial del deporte para fortalecer el liderazgo y empoderamiento de las niñas frente a problemáticas clave presentes en sus comunidades.
Fuentes de consulta	https://www.sfcg.org/sports-for-peace-jordan/

Nombre	Deporte como medio para combatir la desescolarización, los matrimonios precoces y la mutilación genital femenina (Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación. 2005, p.9)
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género a través del deporte
Localización	Egipto
Año de ejecución de la iniciativa	2005
Actores que intervinieron	Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación
Problemáticas abordadas	Desescolarización, matrimonios precoces y mutilación genital femenina
Iniciativas adelantadas	Las iniciativas de alfabetización fueron complementadas a través de formaciones prácticas en el campo de la agricultura y el deporte. Se vincularon líderes sociales, padres y hombres jóvenes con el fin de cambiar sus percepciones y actitudes frente al empoderamiento femenino, incluyendo temáticas como la distribución de tareas en el hogar y la mutilación genital femenina. Las actividades promovieron que las niñas pudieran tomar decisiones sobre el momento adecuado para contraer matrimonio y avanzar en su educación. El proyecto se estructuró a partir de una línea de base que recolectó y analizó datos cuantitativos y cualitativos y se registraron las reacciones de los padres y los jóvenes respecto al programa.
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Muestra el potencial del deporte para fortalecer el liderazgo y empoderamiento de las niñas. ✓ Muestra el potencial del deporte para la eliminación de dos prácticas nocivas clave: el matrimonio precoz y la mutilación genital femenina.

3.2.2 Buenas prácticas asociadas a la prevención y respuesta ante las violencias basadas en género

Nombre	Utilizando el fútbol en la prevención de la violencia de género (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2013, p.29-31).
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género a través del deporte
Localización	Brasil – Río de Janeiro
Año de ejecución de la iniciativa	2012
Actores que intervinieron	Promundo ⁴
Problemáticas abordadas	Violencias Basadas en Género
Iniciativas adelantadas	Se organizaron partidos semanales de fútbol y sesiones de grupo en torno a estos con el propósito de promover el cambio de actitudes y comportamientos de los hombres frente a las violencias contra las mujeres. En el marco de estas actividades se difundió material y el fútbol fue implementado como una estrategia para motivar y mantener el interés de los participantes. La iniciativa vinculó como capacitadoras y capacitadores a miembros de la comunidad, quienes fueron formados en las normas pertinentes y las consecuencias de las Violencias Basadas en Género. Se desarrollaron de manera complementaria 15 talleres y un torneo de fútbol de cinco meses, con el objetivo de llevar los mensajes a la comunidad. Las familias también fueron vinculadas a espacios posteriores a los partidos para fomentar la discusión. Se incluyó, además, una campaña enfocada en cuatro temáticas: división de las tareas domésticas y responsabilidades en la casa, violencia doméstica, acoso sexual y hombres hablando en contra de la violencia contra las mujeres. La campaña fue difundida en fechas clave, como el día del padre y el día del amor y la amistad y se creó una canción de samba contra la violencia de género que fue difundida durante los partidos de fútbol y los encuentros con las comunidades.
Resultados obtenidos	Se levantó una línea base antes del inicio de los talleres para evaluar la conciencia y actitudes hacia la equidad de género y la violencia contra las mujeres entre los participantes y un grupo de control. Al término de los talleres y torneos de fútbol se realizó una segunda evaluación para medir el impacto de los programas en los hombres y la conciencia de la juventud sobre la violencia contra las mujeres. Los resultados de la evaluación mostraron: ✓ Disminución del 10 en el grupo de intervención en lo que respecta a la afirmación “hay momentos en que una mujer merece ser golpeada”. ✓ Disminución significativa en el número de hombres del grupo de intervención (de 62 a 53) que estaban de acuerdo con la afirmación “la violencia dentro de una relación es un problema de la pareja y no debe ser discutido con los demás”. ✓ Aumento estadísticamente significativo de la distribución de las responsabilidades del hogar entre los participantes de sexo masculino y sus parejas.
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Muestra el potencial del deporte para la prevención de las Violencias Basadas en Género. ✓ Muestra la necesidad de articular estrategias de formación y comunicación. ✓ Vinculó a la comunidad en torno al deporte como estrategia para reforzar la difusión del mensaje. ✓ Las personas de la comunidad fueron vinculadas como formadoras. ✓ A través de datos específicos da cuenta de los logros alcanzados.

4. Promundo es una organización no gubernamental que actúa en diferentes regiones de Brasil y otros países del mundo, que busca promover la igualdad de género y la prevención de la violencia con enfoque en la participación de hombres y mujeres en la transformación de las masculinidades. Para más información puede consultarse su página web: <https://promundo.org.br/sobre-o-promundo/>

Nombre	Programa de ATHENA para la prevención de la violencia sexual en el deporte
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género en el deporte
Área temática	✓ Procesos y procedimientos institucionales ✓ Recursos humanos
Localización	Israel
Año de ejecución de la iniciativa	En ejecución
Actores que intervinieron	Proyecto nacional para el avance de las mujeres en el deporte (ATHENA) ⁵ Asociación de Centros de ayuda para víctimas de violencia sexual ⁶
Problemáticas abordadas	Prevención y atención de la violencia sexual en los deportes practicados por mujeres
Iniciativas adelantadas	El departamento profesional del proyecto nacional convocó a la asociación de centros de ayuda para diseñar e implementar un plan de intervención conjunto. El plan tuvo dos dimensiones: De un lado, incluyó un catálogo amplio de prácticas endémicas de acoso en los deportes practicados por mujeres. El catálogo describe acciones propensas al acoso y situaciones prevalentes en las actividades rutinarias de los diversos actores. Se entiende que las situaciones de acoso en el sector dependen de interacciones que son propias del mundo del deporte y de relaciones de poder características de las interacciones entre entrenadores, personal y funcionarios. La segunda dimensión se centró en un programa de prevención sistemático que integra elementos y etapas organizacionales orientadas a contrarrestar las prácticas de acoso aun antes de su ocurrencia. Se buscó una transformación sistemática en la que el fenómeno de acoso sexual pase de ser una norma en el mundo deportivo a un hecho marginal o inexistente, que no se deriva de la cultura del deporte sino del comportamiento de individuos que pueden ser fácilmente identificados y expulsados. La práctica incluyó seminarios certificados para entrenadores, mujeres deportistas, funcionarios y personal administrativo en varias especialidades deportivas.
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Asume un enfoque de prevención y atención de las violencias de género en el sector deporte. ✓ Describe prácticas concretas de acoso sexual. ✓ El acoso y la violencia sexual son entendidas y descritas desde su especificidad en el sector deporte.
Fuentes de consulta	https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library-25-best-practices/-/asset_publisher/D8W3pZBd1722/content/athena-s-program-for-the-prevention-of-sexual-abuse-in-sports?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fpjp-eu.coe.int%2Fen%2Fweb%2Fgender-equality-in-sport%2Fonline-library-25-best-practices%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_D8W3pZBd1722%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D2

⁵ Athena es el Centro para la Promoción del Deporte Femenino en Israel. Su intención es promover el discurso sobre las temáticas de la mujer en el deporte y colocar este contenido en la agenda a través de conferencias, foros y reuniones. Para más información: <https://www.athenawomen.org.il/english/about-us/about-us/>

⁶ Los centros de ayuda para víctimas de violencia sexual son establecimientos que operan a nivel individual y regional y brindan servicios y apoyo a víctimas de violencia sexual, y se enfocan en crear conciencia en las comunidades locales. Para más información: <https://www.1202.org.il/en/>

Nombre	Redes fuertes contra la violencia
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género a través del deporte
Localización	Alemania
Año de ejecución de la iniciativa	En ejecución
Actores que intervinieron	Confederación Alemana de Deportes Olímpicos Centros de orientación y asociaciones de artes marciales
Problemáticas abordadas	Prevención de las Violencias Basadas en Género
Iniciativas adelantadas	Se ofrecieron cursos introductorios y clases de defensa personal para mujeres y niñas y se realizaron eventos que articulan a clubes y organizaciones para sensibilizar sobre la problemática de las Violencias Basadas en Género. Se adoptó el principio de cero tolerancia hacia las violencias y se buscó fortalecer la seguridad y la autoconfianza por medio de los deportes. Incluyó actividades de formación para mejorar la defensa propia y la asertividad desde un enfoque de estado físico y bienestar integral, que se complementaron con servicios de asesoría y orientación.
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Muestra el potencial del deporte para la prevención de las Violencias Basadas en Género.
Fuentes de consulta	https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library-25-best-practices/-/asset_publisher/D8W3pZBd1722/content/campaign-strong-networks-against-violence-?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fpjp-eu.coe.int%2Fen%2Fweb%2Fgender-equality-in-sport%2Fonline-library-25-best-practices%3Fp_id%3D101_INSTANCE_D8W3pZBd1722%26p_lifecycle%3D0%26p_state%3Dnormal%26p_mode%3Dview%26p_col_id%3Dcolumn-1%26p_col_pos%3D1%26p_col_count%3D3D

Nombre	Breve guía jurídica para un mejor entendimiento de las consecuencias del maltrato, la violencia y la discriminación en el deporte
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género en el deporte
Áreas temáticas	✓ Procesos y procedimientos institucionales ✓ Recursos humanos
Localización	Francia
Año de ejecución de la iniciativa	2016 – 2018
Actores que intervinieron	Ministerio del Deporte
Problemáticas abordadas	Violencia y discriminación en el deporte
Iniciativas adelantadas	Con la coordinación del Ministerio del Deporte y la participación de otros ministerios, como el de Justicia, entidades públicas para la defensa de los derechos humanos, actores del sector DRAF y voluntarios, se desarrolló un proceso para la construcción de la guía durante 18 meses. La guía cubre 18 tópicos diversos que abordan las consecuencias de la violencia y la discriminación de una forma clara y accesible y se considera una herramienta de prevención. La elaboración de la guía fue seguida por una estrategia de visibilización coordinada desde la oficina de comunicaciones del Ministerio para que la guía sea conocida en el mundo del deporte. Se buscó que la prevención de las violencias y la discriminación se convirtieran en un lugar común y que los diversos actores de interés del sector apropiaran las herramientas de comunicación elaboradas.
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Se trata de una iniciativa promovida desde el Gobierno nacional que promueve la articulación de distintos sectores de la administración. ✓ Ofrece una lectura de las temáticas centrales que se debe tener en cuenta a la hora de abordar las violencias y desigualdades del sector desde una perspectiva institucional. ✓ La guía es difundida a través de una estrategia de comunicaciones.
Fuentes de consulta	https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library-25-best-practices/-/asset_publisher/D8W3pZBd1722/content/-small-legal-guide-for-a-better-understanding-of-the-legal-consequences-of-incivilities-violence-and-discrimination-in-sport-2nd-edition-october-2018-?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fpjp-eu.coe.int%2Fen%2Fweb%2Fgender-equality-in-sport%2Fonline-library-25-best-practices%3Fp_id%3D101_INSTANCE_D8W3pZBd1722%26p_lifecycle%3D0%26p_state%3Dnormal%26p_mode%3Dview%26p_col_id%3Dcolumn-1%26p_col_pos%3D1%26p_col_count%3D2

3.2.3 Buenas prácticas asociadas a la promoción de iguales oportunidades económicas en equidad

Nombre	Acuerdos significativos para la igualdad salarial en el fútbol
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género en el deporte
Áreas temáticas	✓ Sistema DRAF ✓ Presupuesto y financiamiento
Localización	Estados Unidos
Año de ejecución de la iniciativa	2022
Actores que intervinieron	Selección de fútbol femenina Capitana de la selección Megan Rapinoe Federación de Fútbol de Estados Unidos USSF Selección Nacional Femenina de Estados Unidos USWNTPA Asociación de Jugadores de la Selección Nacional de Fútbol de Estados Unidos (USNSTPA)
Problemáticas abordadas	Brechas de género a nivel de ingresos, beneficios e infraestructura
Iniciativas adelantadas	Como resultado de un proceso de lucha por la igualdad de género en el fútbol estadounidense por parte la selección de fútbol femenina, se logró una negociación contractual a 2028 que definió: ✓ Los honorarios por partidos a nivel nacional serán iguales para las selecciones femenina y masculina de fútbol ✓ Los mismos criterios – resultado y rango del oponente- serán utilizados para definir los bonos por rendimiento en partidos amistosos ✓ El 90 de los premios obtenidos por ambas selecciones en copas del mundo se destinarán a un fondo común que se repartirá entre las y los jugadores. ✓ Se compartirá una parte de los ingresos comerciales (derechos de transmisión, patrocinio corporativo y venta de entradas) con las y los jugadores. ✓ Todos los partidos de fútbol se jugarán sobre la misma superficie (Anteriormente los partidos de la selección femenina se jugaban en césped artificial y los de la selección masculina en césped real) ✓ Los gastos de viaje de ambas selecciones serán comparables y ambos equipos contarán con un número igual de vuelos charter. ✓ Se incluyeron medidas de protección para prevenir el acoso sexual y otras conductas indebidas incluyendo la opción de realizar denuncias anónimas. ✓ Los beneficios de cuidado parental (cuidado de niñas y niños durante entrenamientos y torneos) que anteriormente se ofrecían solo a la selección femenina fueron extendidos a la selección masculina
Resultados obtenidos	La negociación permitirá un incremento del 54 en los ingresos de la Selección femenina comparado con lo obtenido en 2018. Esto implica un incremento del 68 en lo que las jugadoras podrían ganar por su participación en el torneo de clasificación al mundial
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Evidencia los logros obtenidos por las mujeres deportistas ✓ Muestra ejemplos concretos para cerrar brechas de ingresos, beneficios e infraestructura. ✓ Refuerza el rol de los hombres como cuidadores
Fuentes de consulta	https://www.sfcg.org/sports-for-peace-jordan/

3.2.4 Buenas prácticas asociadas a la igualdad de participación y eliminación de los estereotipos de género en los medios de comunicación

Nombre	Visibilización de las mujeres deportistas en los medios de comunicación
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género en el deporte
Áreas temáticas	Transformación cultural
Localización	Croacia
Año de ejecución de la iniciativa	2018
Actores que intervinieron	Comité Olímpico de Croacia Oficina para la Igualdad de Género del Gobierno de la República de Croacia Agencia de medios electrónicos de comunicación ⁷
Problemáticas abordadas	Visibilización del deporte femenino en los medios de comunicación
Iniciativas adelantadas	Se realizaron dos videoclips y dos canciones publicitarias de radio que se transmitieron de manera gratuita en 100 estaciones radiales y 23 canales de televisión. Se reportó como un hito en el cubrimiento del deporte femenino por parte de los medios de comunicación. Se estimuló la creación y transmisión de diversos programas radiales y de televisión, especializados en la temática, entre marzo y junio de 2018. Las y los embajadores de la campaña fueron deportistas que fueron invitados a estos espacios.
Resultados obtenidos	La iniciativa incrementó la visibilidad de mujeres deportistas y deportes femeninos en los medios de comunicación. Aunque no se cuenta con reportes sobre las reacciones o comentarios del público, se logró articular el interés de los medios de comunicación.
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Es una iniciativa que articula a entidades del sector deporte, el mecanismo de género a nivel nacional y medios de comunicación. ✓ Logra vincular a los medios de comunicación sin una contraprestación económica. ✓ Logra una difusión amplia en medios radiales y televisivos.
Fuentes de consulta	https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library-25-best-practices/-/asset_publisher/D8W3pZBd1722/content/-visibility-of-female-athletes-in-e-media?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fpjp-eu.coe.int%2Fen%2Fweb%2Fgender-equality-in-sport%2Fonline-library-25-best-practices%3Fp_id%3D101_INSTANCE_D8W3pZBd1722%26p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D2 https://www.youtube.com/watch?v=dMglU9o39D0&ab_channel=%C5%BDeneMediji , https://www.youtube.com/watch?v=olbaM5EUzJI&ab_channel=%C5%BDeneMediji

Nombre	Prejuicios de género en los medios de comunicación: un análisis cuantitativo y de contenido
Áreas temáticas	✓ Transformación cultural ✓ Educación, investigación y producción estadística sectorial
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género en el deporte
Localización	Lituania
Año de ejecución de la iniciativa	2013 – 2016

⁷ La agencia de medios electrónicos de comunicación es un organismo regulador independiente cuyos objetivos son promover el interés público y el pluralismo de los medios, justificar la confianza del público a través de actividades profesionales y transparentes, fomentar la alfabetización mediática, crear las condiciones para la producción de contenido audiovisual croata de calidad y garantizar la igualdad de condiciones para el desarrollo y la libertad de los medios. Para más información: <https://www.aem.hr/about-the-agency/>

Actores que intervinieron	Comité Olímpico Nacional de Lituania
Problemáticas abordadas	Representaciones de mujeres y hombres deportistas en los medios de comunicación y cubrimiento de deportes practicados por hombres y mujeres.
Iniciativas adelantadas	Durante un periodo determinado se hizo un análisis de la cantidad de artículos que mencionaban a hombres y mujeres deportistas. Los artículos que mencionaban a hombres y mujeres fueron categorizados temáticamente por su referencia a aspectos deportivos o aspectos distintos al deporte. Los artículos con temáticas diversas al deporte fueron categorizados, a su vez, en subtemas: educación, relaciones, belleza, moda, sesiones fotográficas, entre otros.
Resultados obtenidos	Por medio del análisis realizado se evidenció que: ✓ Los hombres deportistas fueron mencionados 4,5 veces más que las mujeres deportistas. ✓ El 6 de los mensajes fueron sobre deportistas de ambos géneros. ✓ El 94 de los mensajes fueron sobre deportistas en contextos deportivos. ✓ Los hombres fueron mencionados ligeramente más que las mujeres (94 vs. 92) ✓ Al comparar el contenido de los mensajes con temáticas diversas al deporte se encontró que los hombres son más citados en contextos familiares (29), entretenimiento (24) y estilo de vida (21). Las mujeres, en cambio, son mencionadas en estilo de vida (36), actividades sociales (21) y entretenimiento (18). ✓ El 97 del cubrimiento de deportes en canales de televisión corresponde a deportes practicados por hombres. ✓ El 65 de las personas consultadas considera que ambos géneros pueden lograr resultados igualmente importantes en el deporte. No obstante, el 27 considera que los hombres pueden alcanzar mayores resultados y solo el 1 considera que las deportistas mujeres tienen mejores logros. ✓ Más del 55 de las personas consultadas concuerdan en que los canales transmiten muy pocas competiciones de deportes practicados por mujeres. No obstante, solo el 45 manifestó querer ver más mujeres en competencias deportivas. ✓ Más del 55 de las personas consultadas afirmaron que están más interesadas en ver partidos de hombres. ✓ El 37 de las personas encuestadas manifestaron que están interesadas en ver competencias deportivas de hombres y mujeres y la mayoría afirmó que ello depende del tipo de deporte más que del género de los deportistas.
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Es una iniciativa promovida por una entidad del sector deporte. ✓ Muestra datos específicos sobre cómo las representaciones de hombres y mujeres en los medios de comunicación promueven los estereotipos y prejuicios. ✓ Presenta la brecha en el cubrimiento de deportes practicados por mujeres y deportes practicados por hombres.
Fuentes de consulta	https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library-25-best-practices/-/asset_publisher/D8W3pZBd1722/content/gender-bias-in-lithuanian-media-a-content-and-quantity-analysis?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fpjp-eu.coe.int%2Fen%2Fweb%2Fgender-equality-in-sport%2Fonline-library-25-best-practices%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_D8W3pZBd1722%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D2

Nombre	Rainbow Ready: Recursos para comunicar la inclusión LGBT+ en el deporte.
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género en el deporte
Áreas temáticas	Representación y comunicaciones
Localización	Reino Unido
Año de ejecución iniciativa	2020
Actores que intervinieron	Sports Media LGBT+ ⁸
Problemáticas abordadas	Representaciones de las deportistas de la comunidad LGBTIQ+ en los medios de comunicación.
Iniciativas adelantadas	Se elaboró un documento guía con orientaciones para que los medios deportivos erradiquen prácticas discriminatorias contra la población LGTBIQ+ y aporten a la transformación de imaginarios y estereotipos nocivos.
¿Por qué se considera una buena práctica?	Ofrece pautas para establecer estrategias de comunicación y producción de contenido no discriminatorias en razón de la orientación y la identidad sexual.
Fuentes de consulta	https://sportsmedialgbt.com/rainbow-ready-new-resources-for-media-on-lgbt-inclusion-in-sport

⁸ Sports Media LGBT+ es un equipo de consultoría que lucha por la inclusión de la comunidad LGBTIQ+ en la industria de la comunicación y el deporte. Para más información: <https://sportsmedialgbt.com/about>

3.2.5 Buenas prácticas asociadas a la igualdad de oportunidades mediante cultura para la equidad de género

Nombre	Promoción de mujeres entrenadoras
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género en el deporte
Área temática	✓ Sistema deportivo ✓ Recursos humanos ✓ Cooperación y alianzas estratégicas
Localización	Estonia
Año de ejecución de la iniciativa	2014 – 2015
Actores que intervinieron	Asociación de fútbol de Estonia
Problemáticas abordadas	Subrepresentación de las mujeres en el fútbol como entrenadoras.
Iniciativas adelantadas	El propósito fue incrementar el número de mujeres cualificadas en todos los niveles del fútbol femenino. Se ofrecieron capacitaciones basadas en las cualificaciones de las exjugadoras y entrenamiento especializado, así como cursos diseñados para las entrenadoras activas. La iniciativa se llevó a cabo en el marco de la elaboración de un plan estratégico de fútbol femenino, vinculando a tres grupos: mujeres exdeportistas destacadas, entrenadoras y jugadoras activas con la intención de convertirse en entrenadoras o profesoras. El proceso se inició con una evaluación de los perfiles de las entrenadoras y la identificación de posibles candidatas entre las jugadoras actuales. Posteriormente, la iniciativa fue socializada por parte de una directora técnica en la Conferencia Anual de Fútbol Femenino y se inició la implementación de la iniciativa con la incorporación de una sección de fútbol femenino en los cursos para profesores y profesoras. Se dio especial atención al fútbol de niñas, involucrando a entrenadoras de clubes de fútbol locales y a exjugadoras. También se produjo un manual con ejercicios de fútbol especiales, orientado a profesoras, profesores, entrenadoras y entrenadores de base, el cual fue entregado junto con balones y petos de regalo, en el marco de festivales de proyectos escolares.
Resultados obtenidos	Se incrementó el porcentaje de mujeres entrenadoras cualificadas y altamente cualificadas.
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Muestra la necesidad de crear e implementar una oferta formativa a partir de las necesidades específicas de las mujeres en el sector. ✓ Plantea una dinámica de trabajo desde las bases de colegios y clubes locales. ✓ Involucra a futbolistas activas e identifica liderazgos en antiguas jugadoras. ✓ Muestra la importancia de contar con mujeres destacadas del sector en la socialización e impulso de las iniciativas. ✓ Muestra la necesidad de producir material especializado y de difundirlo mediante estrategias que capten la atención del público al cual se dirigen.
Fuentes de consulta	https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library-25-best-practices/-/asset_publisher/D8W3pZBd1722/content/women-s-coaches-development?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fpjp-eu.coe.int%2Fen%2Fweb%2Fgender-equality-in-sport%2Fonline-library-25-best-practices%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_D8W3pZBd1722%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D

Nombre	Charla en el vestidor
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género en el deporte
Área temática	Transformación cultural
Localización	Suecia
Año de ejecución de la iniciativa	2018 – En ejecución
Actores que intervinieron	Locker Room Talk ⁹
Problemáticas abordadas	Desigualdades de género en el deporte
Iniciativas adelantadas	El equipo del proyecto visita a equipos deportivos y, en el contexto de los vestidores, desarrolló un diálogo sobre la igualdad de género y cómo transformar actitudes perjudiciales. Se trabajó con niños y jóvenes de 10 a 14 años buscando una reflexión sobre cómo el ejercicio de su masculinidad puede tomar distintas formas. El método incluye ocho sesiones distintas de media hora en los vestidores y charlas en colegios con la participación de estudiantes en diversos niveles educativos.
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Muestra una iniciativa novedosa para trabajar con niños y adolescentes sobre su papel en el logro de la igualdad de género. ✓ Se enfoca en lograr cambios en edades tempranas. ✓ Incorpora el enfoque de nuevas masculinidades.

⁹ Locker Room Talk es una ONG reconocida por desarrollar campañas de mercadeo en redes sociales. Para más información: <https://lockerroomtalk.se/>

Fuentes de consulta	https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library-25-best-practices/-/asset_publisher/D8W3pZBd1722/content/women-s-coaches-development?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fpjp-eu.coe.int%2Ffen%2Fweb%2Fgender-equality-in-sport%2Fonline-library-25-best-practices%3Fp_id%3D101_INSTANCE_D8W3pZBd1722%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D2
---------------------	---

Nombre	Liderando el Camino: Trabajando con atletas y entrenadores LGBTQ
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género en el deporte.
Área temática	✓ Sistema deportivo
Localización	Canadá
Año de ejecución iniciativa	2017
Actores que intervinieron	Canadian Women & Sport ¹⁰
Problemáticas abordadas	✓ Discriminación contra la población LGBTQ+ en el deporte, particularmente aquella ejercida por entrenadores(as).
Iniciativas adelantadas	Se elaboró una guía para entrenadores orientada a generar una mayor comprensión sobre las discriminaciones con base en la orientación y la identidad sexual y sobre el impacto negativo que estas tiene en les deportistas y su permanencia en el sector. Asimismo, el documento contiene orientaciones para crear un entorno deportivo seguro y respetuoso para todos y todas. El objetivo del documento es hacer del deporte un lugar más ameno y cómodo para la población LGBTQ+
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Muestra la necesidad de crear e implementar una oferta formativa a partir de las necesidades específicas de la comunidad LGBTQ+ en el sector. ✓ Muestra la necesidad de producir material especializado y con enfoque diferencial para la comunidad LGBTQ+ en el deporte. ✓ Propone prácticas para replantear los imaginarios frente a la comunidad LGBTQ+.
Fuentes de consulta	https://womenandsport.ca/wp-content/uploads/2020/03/Leading-the-Way_Full-Resource_Canadian-Women-Sport.pdf

3.2.6 Buenas prácticas asociadas al monitoreo e información pública de los avances

Nombre	Encuesta de género
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género en el deporte
Áreas temáticas	✓ Educación, investigación y producción estadística. ✓ Monitoreo, seguimiento, evaluación y veeduría.
Localización	Noruega
Año de ejecución de la iniciativa	Enero y marzo de cada año
Actores que intervinieron	Comité Olímpico y Paralímpico de Noruega y Confederación de Deportes
Problemáticas abordadas	Desigualdades de género en los clubes deportivos
Iniciativas adelantadas	Se desarrolló un sistema especial de reporte en el que los clubes deportivos deben registrar información sobre la composición de género de sus juntas directivas. Los clubes deben actualizar el reporte cada vez que eligen una nueva Junta y se les da la oportunidad de suministrar datos más detallados. El órgano encargado recoge la información en enero de cada año y presenta los resultados en marzo. Se busca que la información recogida sirva para dar seguimiento y orientar las políticas hacia una mayor igualdad de género los clubes deportivos.
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Se trata de una iniciativa liderada por una entidad propia del sector DRAF. ✓ Parte de una solicitud vinculante para cada club deportivo. ✓ Permite un seguimiento periódico de los avances. ✓ Promueve y visibiliza el rol de la mujer en juntas directivas y cargos del sector DRAF
Fuentes de consulta	https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library-25-best-practices/-/asset_publisher/D8W3pZBd1722/content/gender-surveys?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fpjp-eu.coe.int%2Ffen%2Fweb%2Fgender-equality-in-sport%2Fonline-library-25-best-practices%3Fp_id%3D101_INSTANCE_D8W3pZBd1722%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D2

¹⁰ Canadian Women & Sport es una organización sin ánimo de lucro que busca establecer un sistema de deporte y actividad física equitativo en el que las niñas y las mujeres participen activamente. Para más información: <https://womenandsport.ca/>

Nombre	Premio a la Igualdad de Género de la Federación Internacional de Deportes Universitarios
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género en el deporte
Áreas temáticas	✓ Implementación de un enfoque de interseccionalidad. ✓ Monitoreo, seguimiento y evaluación.
Localización	Global
Año de ejecución de la iniciativa	2009
Actores que intervinieron	Federación Internacional de Deportes Universitarios ¹¹
Problemáticas abordadas	Identificación y visibilización de buenas prácticas para la igualdad de género en el deporte
Iniciativas adelantadas	Creación e implementación de un premio a la igualdad de género que busca sensibilizar y aumentar el reconocimiento de los proyectos que existen en el movimiento deportivo universitario. El premio visibiliza los esfuerzos y logros obtenidos en aumentar la participación de las mujeres y personas no binarias y transgénero en todos los niveles del deporte, dentro y fuera de la cancha. El premio reconoce a institutos y universidades de educación superior, federaciones deportivas universitarias a nivel nacional, asociaciones continentales y, a su vez, a personas de estas instituciones que han hecho contribuciones significativas en sus países o a nivel internacional.
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ El premio estimula la adopción de iniciativas orientadas hacia la igualdad de género en el sector DRAF y permite identificar avances y buenas prácticas. ✓ El premio apunta a estimular la participación de las mujeres y personas no binarias en el deporte universitario
Fuentes de consulta	https://www.fisu.net/fisu/about-fisu/gender-equality

Nombre	Juega para ganar: Mejorando la vida de jóvenes LGBTQ+ en los deportes
Perspectiva abordada	✓ Igualdad y equidad de género en el deporte
Área temática	✓ Monitoreo, seguimiento y evaluación.
Localización	Estados Unidos
Año de ejecución iniciativa	2017
Actores que intervinieron	Human Rights Campaign (HRC)¹² Universidad de Connecticut
Problemáticas abordadas	✓ Discriminación de la comunidad LGBTQ+ en el deporte, particularmente en los colegios. ✓ Deserción de las y los jóvenes de la comunidad LGBTQ+ en los colegios por miedo al rechazo de sus compañeros/as y entrenadores/as.
Iniciativas adelantadas	Se realizó una investigación y se produjo un informe sobre las experiencias de los jóvenes deportistas de la comunidad LGBTQ+ en sus entornos familiares, colegios y círculos sociales
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Produce información específica sobre formas de discriminación dentro del sector DRAF que puede ser retomada para la toma de decisiones hacia una mayor igualdad de género.
Fuentes de consulta	https://sportinclusion.ca/wp-content/uploads/2021/04/PlayToWin-FINAL.pdf

¹¹ La Federación Internacional de Deportes Universitarios es responsable de la organización y la gestión de competiciones internacionales para estudiantes-atletas entre los 17 y 28 años. Su principal función es propiciar las condiciones para el desarrollo integral del estudiantado de universidades de la región, por medio del deporte competitivo y actividades académicas. Para más información: <http://fisumexico.com/>

¹² La HRC es la organización más grande de defensa de los derechos de la comunidad LGBTQ+ en Estados Unidos. Se destaca por promover la igualdad de las personas y comunidades lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y queer (LGBTQ). Para más información: <https://www.hrc.org/>

3.2.7 Buenas prácticas de alcance general: Transversalización del enfoque de género en la gestión pública del sector DRAF

Nombre	Unidad de apoyo de género - Federación Valonia-Bruselas
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género en el deporte
Áreas temáticas	✓ Procesos, procedimientos y documentos institucionales. ✓ Presupuesto y financiamiento. ✓ Gobernanza deportiva. ✓ Recursos humanos. ✓ Monitoreo, seguimiento y evaluación.
Localización	Bélgica - Federación Valonia-Bruselas
Año de ejecución de la iniciativa	2008 en adelante
Actores que intervinieron	Ministerio de la Federación Valonia-Bruselas ¹³
Problemáticas abordadas	Transversalización del enfoque de género en políticas públicas del sector deporte.
Iniciativas adelantadas	La experiencia parte de un esfuerzo de la Federación por transversalizar el enfoque de género en sus diversas competencias y las funciones de sus ministerios y gabinetes. Con este propósito se creó una unidad de género que ofrece apoyo para la transversalización del enfoque en proyectos, programas y políticas públicas, incluyendo diversos sectores de la administración, entre ellos, el deporte. Desde la unidad de género se han desarrollado iniciativas en materia de i) test de impacto de género previo a la adopción de las decisiones de gobierno, ii) marcador presupuestal y iii) programas educativos para funcionarios y funcionarias. A partir de esta unidad se han desarrollado iniciativas públicas para el sector deporte en materia de: ✓ Apoyo a las personas encargadas de identificar el impacto de género en las nuevas iniciativas. ✓ Garantía de un análisis de género de los presupuestos y gastos del gobierno en el sector. ✓ Promoción del enfoque de género en la administración a través de campañas, sitios web, entre otros. ✓ Oferta formativa para las funcionarias y los funcionarios que se encargan de analizar nuevas políticas, programas, proyectos y elaborar presupuestos.
Resultados obtenidos	Los presupuestos para iniciativas deportivas son analizados y clasificados de acuerdo con el marcador de género. Todos los nuevos decretos y varias de las decisiones que se adoptan en el sector son analizados desde el enfoque de género.
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Muestra un modelo de transversalización del enfoque de género en el sector deporte. ✓ Cubre aspectos clave para la transversalización como el marcador presupuestal y la evaluación de impacto de género de las políticas públicas del sector. ✓ Involucra la formación de las funcionarias y los funcionarios del ámbito público como aspecto central.
Fuentes de consulta	https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library-25-best-practices/-/asset_publisher/D8W3pZBd1722/content/-small-legal-guide-for-a-better-understanding-of-the-legal-consequences-of-incivilities-violence-and-discrimination-in-sport-2nd-edition-october-2018-?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fpjp-eu.coe.int%2Fen%2Fweb%2Fgender-equality-in-sport%2Fonline-library-25-best-practices%3Fp_id%3D101_INSTAN-CE_D8W3pZBd1722%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D2

3.2.8 Buenas prácticas en Colombia

A partir de entrevistas a actores clave se recogieron aspectos importantes de 3 buenas prácticas en torno a la igualdad de género en el sector DRAF en Colombia. A continuación, se describen los aspectos recogidos en cada caso, utilizando los criterios de descripción de las buenas prácticas a nivel internacional.

Nombre	Mesas de mujer y deporte
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género en el deporte
Área temática	✓ Procesos y procedimientos institucionales. ✓ Sistema deportivo. ✓ Monitoreo, seguimiento, evaluación y veeduría.
Localización	Colombia – Atlántico
Año de ejecución de la iniciativa	2015, 2016 y 2017

¹³ El Ministerio de la Federación Valonia-Bruselas es una institución al servicio de los residentes francófonos de Bruselas y Valonia. Se centra en abarcar ámbitos como la educación, la cultura, el deporte, la juventud, la investigación científica y los centros de asesoramiento jurídico. Para más información: <https://www.federation-wallonie-bruxelles.be/>

Actores que intervinieron	✓ Asomujeres y Deporte¹⁴ ✓ Contraloría General de la República ✓ Mujeres deportistas y entrenadoras ✓ Organizaciones del deporte (inicialmente en el Atlántico y luego se expandió a nivel nacional).
Problemáticas abordadas	Discriminación y violencia contra las mujeres en el sector DRAF
Iniciativas adelantadas	En el marco de las mesas de participación ciudadana que promueve la Contraloría General de la República se realizan mesas de mujer y deporte que promovieron la participación ciudadana para reconocer las violencias y discriminaciones de género en el sector. Se buscó documentar el proceso para propiciar la incidencia de líderes y vincular a la institucionalidad. Las mesas también se enfocaron en monitorear las respuestas de la institucionalidad y el cumplimiento de los compromisos adquiridos.
Resultados obtenidos	✓ Construcción de un documento que evidencia las experiencias de discriminación que viven las mujeres en la actividad física y el deporte, el cual sirvió de base para la construcción de un plan de acción para la incidencia de las mujeres en las políticas del sector DRAF. ✓ Elaboración de propuestas para incluir el enfoque de género en las leyes y políticas del sector DRAF e incluir la igualdad de género en el deporte en el Plan de Desarrollo de Barranquilla. ✓ Empoderamiento de líderes en los territorios con capacidad de proponer e incidir desde una agenda de igualdad de género para el sector DRAF.
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Propone reformas a las políticas del sector DRAF que recogen las voces de las mujeres. ✓ Promueve el liderazgo de las mujeres y su capacidad para incidir en el sector DRAF. ✓ Presenta una agenda de género para el sector DRAF y, así mismo, una agenda de igualdad de género y deporte en la planeación del desarrollo a nivel territorial.

Nombre	Pasacaballos
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género a través del deporte
Localización	Colombia - Costa Caribe, Cúcuta y Valle del Cauca
Año de ejecución iniciativa	N/R
Actores que intervinieron	✓ Coldeportes¹⁵ ✓ Universidad de Cartagena ✓ Universidad de Antioquia ✓ Consejería para las mujeres
Problemáticas abordadas	Promoción de salud sexual y reproductiva por medio del deporte.
Iniciativas adelantadas	En este proyecto se buscó, por medio de la pedagogía en colegios, a través de capacitaciones y formaciones centradas en la salud sexual y el género, educar a los profesores, entrenadores, familiares y NNA frente a los embarazos no deseados y el consumo de sustancias psicoactivas por medio del deporte. De la misma manera, en los colegios se establecieron medidas para realizar un manejo adecuado y diferencial, en materia emocional y de salud sexual y reproductiva, de las necesidades de las mujeres y hombres de las instituciones. El objetivo era trabajar el deporte desde la mirada de género usando como medio herramientas pedagógicas.
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Muestra la necesidad de crear e implementar una oferta formativa a partir de las necesidades específicas de las mujeres en el sector. ✓ Cubre aspectos clave para la transversalización como la pedagogía en salud sexual y reproductiva y el consumo de sustancias psicoactivas en NNA. ✓ Muestra el potencial del deporte para educar en materia de derechos sexuales y reproductivos.

¹⁴ Asomujer y Deporte es una ONG que contribuye a promover la equidad de género en el ámbito del deporte, la recreación y la actividad física. Su visión se centra en que Colombia y la región sean territorios de equidad de género en el ámbito del deporte, la recreación y la actividad física, como resultado de alianzas y sinergias entre sectores gubernamentales y privados, académicos y redes de mujeres en el deporte. Para más información visitar su página web: <http://asomujerydeporte.co/>

¹⁵ El Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre (Coldeportes) fue la entidad gubernamental que reguló el deporte en Colombia hasta el año 2020. La entidad se disolvió para darle paso al nuevo Ministerio del Deporte de la República de Colombia.

Nombre	Ajedrez por la igualdad
Perspectiva abordada	Igualdad y equidad de género a través del deporte con especial énfasis en la comunidad LGBTQ+
Área temática	✓ Implementación de estrategias educativas para entrenadores de ajedrez para una mayor inclusión de la comunidad LGBTQ+ en el deporte. ✓ Rompimiento de estereotipos sociales frente a la comunidad LGBTQ+ por medio del deporte.
Localización	Colombia
Año de ejecución iniciativa	2021
Actores que intervinieron	✓ Liga de Ajedrez por la Igualdad ¹⁶
Problemáticas abordadas	Discriminación y violencia contra la comunidad LGBTQ+ en el sector DRAF.
Iniciativas adelantadas	Promover el ajedrez como una herramienta para el desarrollo social entendiendo todas las potencialidades que tiene este deporte tanto en su estudio y entrenamiento, como en su práctica individual y colectiva. El objetivo de este programa fue el establecimiento de partidas de ajedrez en espacios públicos con un tránsito masivo de personas (parques, calles o centros comerciales), donde asisten familias con el fin de incentivar a NNA a participar del juego. Después de esto, se aprovecharon las partidas de ajedrez para generar espacios de encuentro social intergeneracional con la comunidad LGBTQ+, con el objetivo romper barreras sociales centradas en el género y estereotipos y prejuicios frente a la comunidad LGBTQ+ por medio del juego.
¿Por qué se considera una buena práctica?	✓ Muestra el potencial del deporte para replantear los estereotipos sociales alrededor de la comunidad LGBTQ+.

¹⁶ La liga de ajedrez por la igualdad es una entidad que promueve el ajedrez como una herramienta para promover la igualdad de género con un enfoque en el desarrollo social transversal a la educación, la cultura, la recreación, el deporte y la salud.

Capítulo IV: Barreras y brechas de género en el sector DRAF

El presente capítulo da cuenta de las brechas de género existentes en el sector DRAF y las barreras que impiden a las mujeres y las niñas en su diversidad acceder a las oportunidades, beneficios y derechos asociados a las prácticas de deporte, recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre en condiciones de plena igualdad.

El análisis contenido en este capítulo articula los resultados obtenidos a partir de las investigaciones cuantitativa y cualitativa realizadas, en particular:

- Los datos estadísticos recogidos de bases de datos del DANE, el Ministerio del Deporte y otras entidades.
- Los resultados de los grupos focales realizados con actores clave del sector DRAF.
- Los resultados del sondeo de percepción ciudadana sobre las barreras en el deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre.
- Las entrevistas realizadas a los diferentes actores institucionales y tomadores de decisiones en el sector DRAF¹⁷.

El documento recoge la perspectiva interseccional que se implementó durante el proceso de elaboración de los lineamientos de política pública, el cual exhibe

cómo operan estas barreras en las mujeres, jóvenes y niñas, rurales, cuidadoras, pertenecientes a grupos étnicos, con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.

Con este propósito, una primera sección da cuenta de las brechas de género identificadas en el sector DRAF. La segunda sección describe las trece barreras que enfrentan las mujeres desde su diversidad para acceder a las oportunidades, beneficios y derechos asociados a las prácticas DRAF. Dada su importancia para la definición de los lineamientos, una última sección describe el panorama de Violencias Basadas en Género en el sector DRAF.

4.1 Brechas de género en el sector DRAF¹⁸

En esta sección se presentan los datos que dan cuenta de las brechas de género en el sector DRAF, particularmente en el acceso a las prácticas, formación y actualización y participación y representación en los órganos de toma de decisiones.

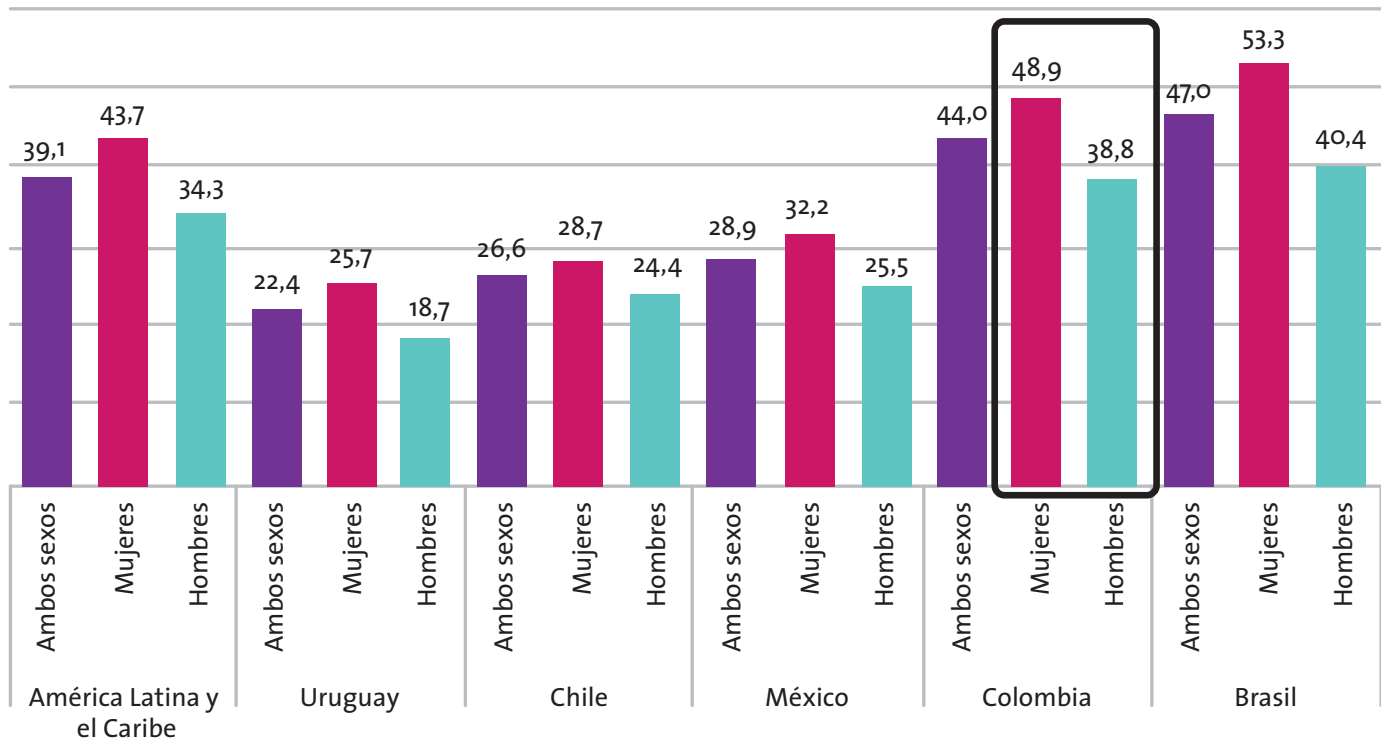
4.1.1 Brechas de género en el acceso a prácticas DRAF

a) La prevalencia de inactividad física es mayor en las mujeres adultas que en los hombres adultos: la brecha es de 10,1 puntos porcentuales, como lo muestra el gráfico a continuación.

¹⁷ Los informes sobre estos resultados se anexan al documento de lineamientos de política pública. Así mismo, en el capítulo de antecedentes se ofrece una descripción general de las actividades realizadas en el marco de cada ítem.

¹⁸ La existencia de las brechas incluidas en esta sección fue confirmada, con variaciones de porcentaje, en encuestas adicionales. Para más información puede consultarse el anexo 1, p. 6-14.

Gráfica 1. América Latina y el Caribe y países seleccionados. Prevalencia de inactividad física en la población adulta, según sexo, 2016.



Fuente: OMS. Indicadores. Enfermedades no transmisibles: factores de riesgo. Consultado en mayo de 2022 en <https://www.who.int/data/gho/data/themes/topics/topic-details/GHO/ncd-risk-factors>

Las tasas de inactividad física entre las jóvenes son mayores: Colombia registra una tasa de inactividad similar: de 44%, y por sexo, 48,9% entre las jóvenes y 38,8% entre los jóvenes. La inactividad física de las mujeres colombianas es superior a la del promedio de mujeres en América Latina en 5,2 puntos porcentuales.

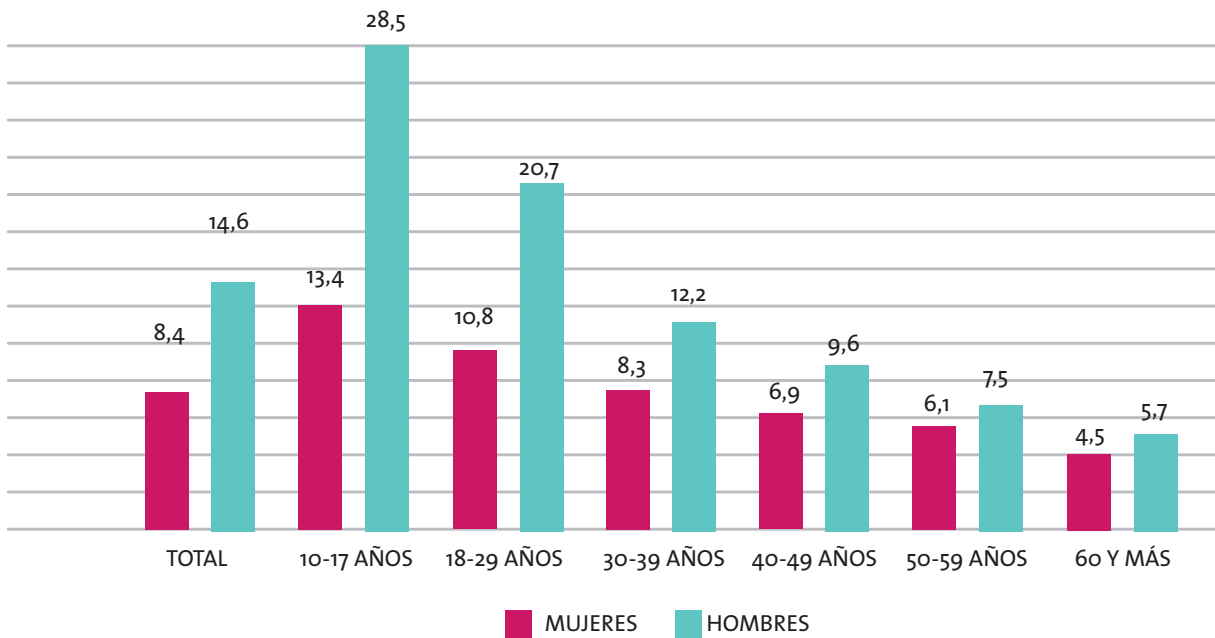
b) De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo Libre (ENUT), el 11,5% de la población colombiana realiza alguna práctica DRAF, de la cual el 14,8% son hombres y el 8,4%, mujeres.

De acuerdo con el gráfico a continuación, existe una brecha de género de 6,4 puntos porcentuales en la práctica libre de algún deporte, bailar, hacer yoga, ejercicio físico o ir al gimnasio. La brecha más acentuada se presenta en el rango de 10 a 17 años (13,1 puntos porcentuales) y va disminuyendo en los siguientes rangos etarios.



Foto: Ministerio del Deporte

Gráfica 2. Porcentaje de personas que practican de manera libre algún deporte, bailar, hacer yoga, ejercicio físico o ir al gimnasio, por grupo de edad, según sexo, Colombia, 2020-2021.

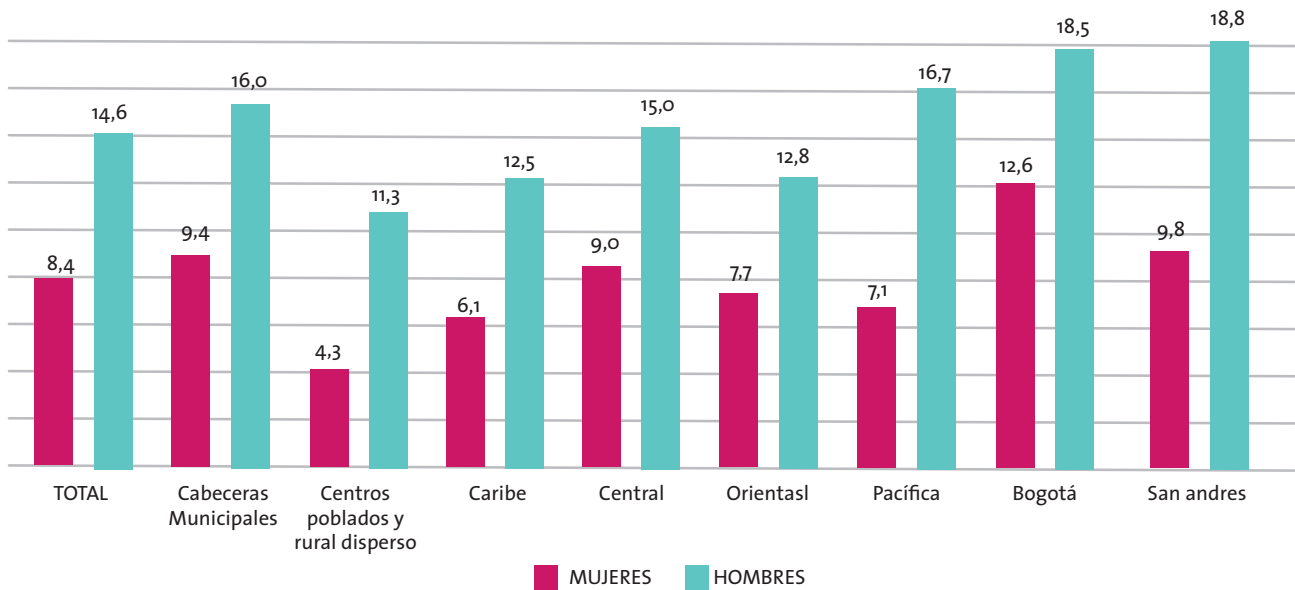


Fuente: DANE. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2020-2021. Cálculos propios.

Siguiendo con la ENUT, 62 de cada 100 personas que declararon practicar un deporte son hombres, y entre la población de 10 a 17 años ellos representan 7 de cada 10.

En todas las regiones de Colombia existe la brecha de género en la práctica deportiva, siendo más amplia en el Pacífico (9,6 puntos porcentuales) y San Andrés (9 puntos porcentuales). La brecha es mayor en centros poblados y rurales dispersos que en las cabeceras municipales.

Gráfica 3. Porcentaje de personas que practican de manera libre algún deporte, bailar, hacer yoga, ejercicio físico o ir al gimnasio, según zona y región, Colombia, 2020-2021.



Fuente: DANE. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2020-2021. Cálculos propios.

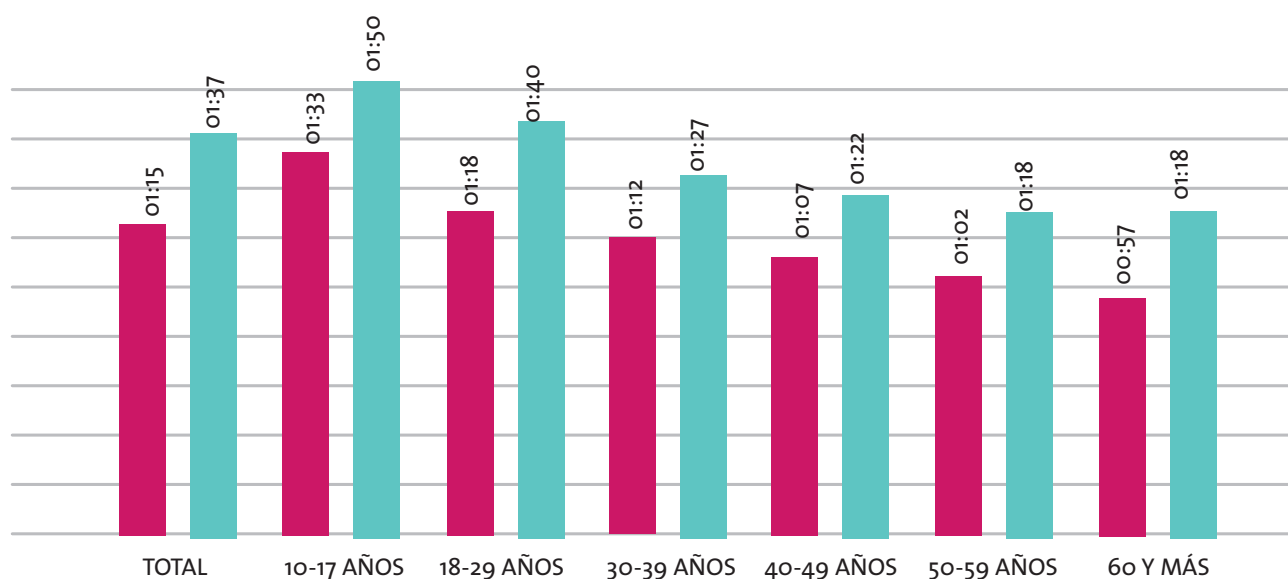
Desde la perspectiva de la ocupación de hombres y mujeres, la brecha de género más amplia se da entre quienes estudian (13 puntos porcentuales). Esto es consistente con los datos por grupo de edad, los cuales muestran que en la población de 10 a 17 años se da la mayor brecha de género. La brecha de género entre quienes se dedican a los oficios del hogar es de 10 puntos porcentuales.

c) Las mujeres dedican menos tiempo a la práctica de ejercicio regular: esta brecha es de 2,3 horas a la semana. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Uso del

Tiempo Libre (ENUT), los hombres cuentan con 22 minutos más que las mujeres en todos los cursos de vida para realizar actividades físicas.

Durante la pandemia de COVID-19, la frecuencia de realización de las prácticas DRAF disminuyó drásticamente para ambos géneros, pero se mantuvo una brecha de 1,4 puntos porcentuales entre los hombres que practican actividad física con mucha frecuencia y las mujeres que lo hacen (Instituto Distrital de Recreación y Deporte, IDRDR).

Gráfica 4. Tiempo promedio diario dedicado a practicar de manera libre algún deporte, bailar, hacer yoga, ejercicio físico o ir al gimnasio, por grupo de edad, según sexo, Colombia, 2020-2021.



Fuente: DANE. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2020-2021. Cálculos propios. El tiempo promedio se calcula sobre las personas que afirmaron realizar algún deporte.

Las personas en centros poblados y rurales dispersos invierten más tiempo que en las cabeceras municipales, pero la brecha de género es mayor por tres minutos diarios.

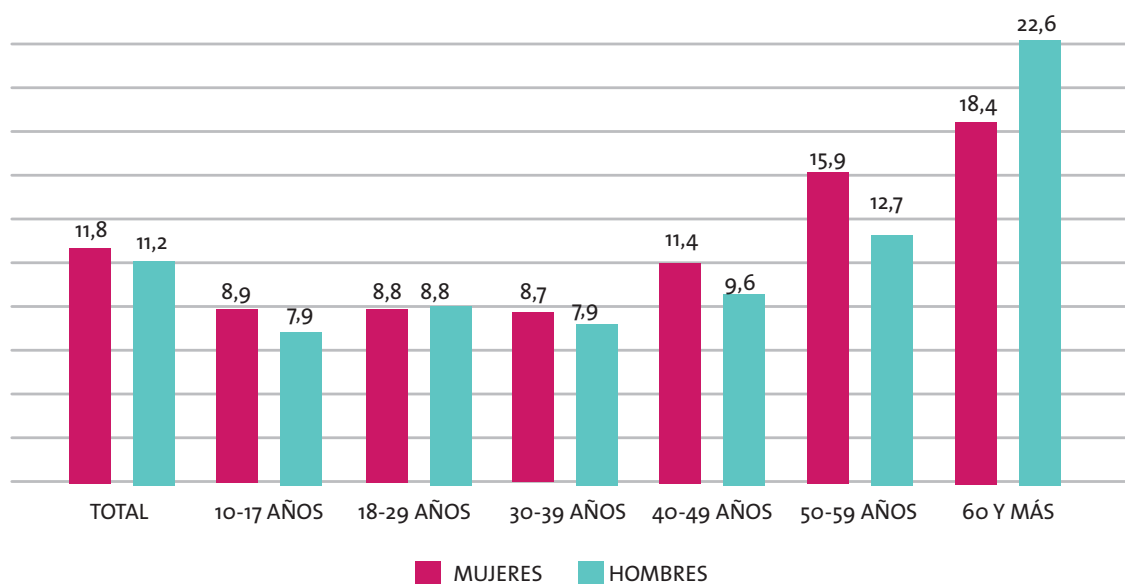
d) En lo que respecta a caminar o pasear prácticamente no hay diferencias en el porcentaje que realiza esta actividad, desagregando por sexo: el 11,2% de los hom-

bres de 10 años en adelante lo hace, y el 11,8% de las mujeres. El porcentaje para ambos sexos se incrementa con la edad. A partir de los 60 años, el 22,6% de los hombres camina o pasea y el 18,4% de las mujeres lo hace. En varios grupos por edad la brecha favorece a las mujeres (ver Gráfica 3).



Foto: Ministerio del Deporte

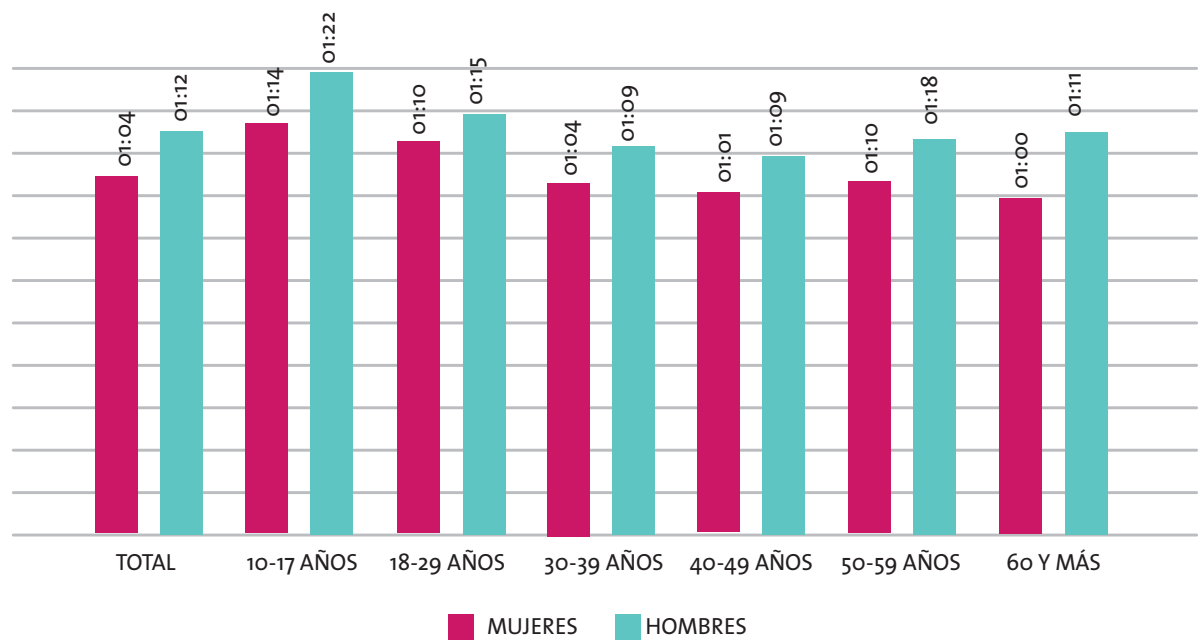
Gráfica 5. Porcentaje de personas que caminan o pasean sin realizar ninguna otra actividad, por grupo de edad, según sexo, Colombia, 2020-2021.



Fuente: DANE. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2020-2021. Cálculos propios.

Al contrastar el tiempo dedicado a caminar o pasear, hay una diferencia de ocho minutos en el tiempo promedio diario, en el que ellas dedican menos tiempo, lo cual es una constante en todos los grupos de edad. El lugar de residencia y la región no son categorías analíticas que arrojen diferencias para considerar.

Gráfica 6. Tiempo promedio diario dedicado a caminar o pasear sin realizar ninguna otra actividad, por grupo de edad, según sexo, Colombia, 2020-2021.



Fuente: DANE. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2020-2021. Cálculos propios. El tiempo promedio se calcula sobre las personas que afirmaron realizar algún deporte.

e) Las mediciones realizadas con ocasión de la pandemia de COVID-19 en Bogotá mostraron diferencias en el tipo de actividad física realizada por hombres y mujeres. Antes de la pandemia, la dedicación de hombres a la práctica de deportes y montar bicicleta era notoriamente mayor a la de las mujeres (diferencia de 16,6 y 15,7 puntos porcentuales respectivamente), mientras que ellas se dedicaban sustancialmente más a bailar y caminar (diferencia de 11 y 16,1 puntos porcentuales respectivamente).

Durante la pandemia la dinámica cambió de manera importante. Para las mujeres, las actividades al aire libre como caminar, montar bicicleta, correr o trotar se redujeron sustantivamente más que entre los hombres lo cual podría estar relacionado con el aumento considerable de horas de cuidado para ellas durante la pandemia. Para ambos sexos el ejercicio en casa aumentó significativamente, pero dicho incremento fue más agudo entre las mujeres. El deporte sufrió un impacto importante para ambos sexos, y se cerraron algunas de las diferencias observadas antes de la pandemia, pero solo por el efecto de que tanto el porcentaje de mujeres como de hombres cayeron con la pandemia. Montar bicicleta y practicar deporte siguen presentando porcentajes mayores entre ellos, pese a que las restricciones de movilidad y aislamiento eran las mismas para ambos sexos.

Tabla 1. Porcentaje de personas que realizaron cada tipo de actividad física antes y durante la pandemia, por sexo, Bogotá, 2021.

Actividad	Antes de la pandemia			Durante la pandemia		
	Mujeres	Hombres	Diferencia (H-M)	Mujeres	Hombres	Diferencia (H-M)
Caminar (como ejercicio físico)	49,6	33,5	-16,1	31,9	31,3	-0,6
Montar en bicicleta	22,7	38,3	15,7	12,2	24,9	12,8
Ejercicios en casa	22,5	20,3	-2,2	50,6	40,9	-9,7
Correr o trotar	21,8	30,8	9,1	10,7	20,6	9,8
Bailar	20,8	9,8	-11,0	13,7	4,6	-9,1
Aeróbicos o ciclovía	16,7	11,9	-4,8	9,4	8,4	-1,0
Practicar algún deporte (fútbol, baloncesto, tenis, natación, etc.)	14,7	31,3	16,6	4,5	9,9	5,4
Jugar o recrearse	11,1	10,7	-0,4	8,0	6,0	-2,0
Yoga	4,2	2,5	-1,7	4,5	3,0	-1,5
Ninguna de las anteriores	3,7	2,4	-1,3	9,4	6,5	-2,8

Un año después, con la Encuesta de Prácticas Deportivas y Recreativas 2021-2022, se observó que las mujeres participan en mayor medida en ejercicios aeróbicos, tareas domésticas, bailar y caminar, y en menor proporción que los hombres practican artes marciales, juegan o se recrean y montan bicicleta.

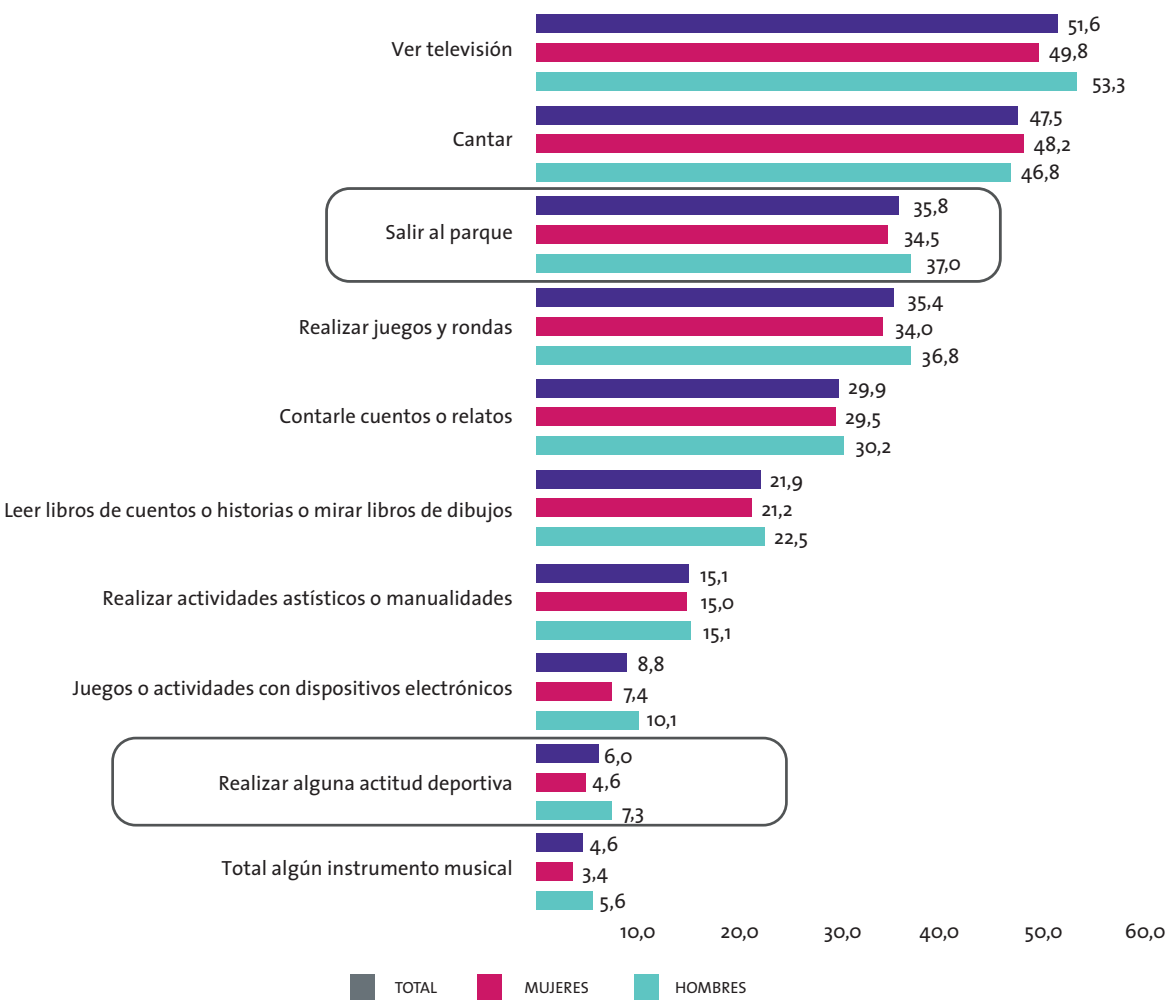
Tabla 2. Porcentaje de personas que realizaron cada actividad física o recreativa, según sexo, Bogotá, 2021-2022.

Actividad	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia (H-M)	que representan las mujeres del total de personas que practican la actividad
Caminar (como ejercicio físico)	48,4	51,7	44,7	-7,0	57,3
Tareas domésticas	39,8	50,2	27,7	-22,5	67,5
Montar bicicleta	28,7	21,8	36,5	14,7	40,8
Trotar	24,7	20,0	30,0	10,0	43,3
Subir escaleras	23,0	23,8	22,2	-1,6	55,4
Correr	16,4	12,6	20,9	8,3	41,1
Ejercicios de fuerza muscular	12,8	7,7	19,0	11,3	32,0
Bailar	12,1	13,3	10,3	-3,0	58,9
Ejercicios aeróbicos	10,9	13,8	7,4	-6,4	67,7
Jugar o recrearse	10,3	7,8	13,3	5,5	40,6
Ejercicios de equilibrio	5,0	4,0	6,2	2,1	43,2
Meditación	3,0	2,4	3,7	1,3	43,1
Yoga	2,4	2,4	2,2	-0,1	53,7
Artes marciales	1,7	1,1	2,5	1,4	34,3

f) Las brechas de género inician a edades tempranas:

Menos niñas que niños realizan actividades deportivas (la diferencia es de 2,7 puntos porcentuales) y menos niñas que niños salen al parque (2,5 puntos porcentuales de diferencia).

Gráfica 7. Porcentaje de niñas y niños que realizan cada actividad con la persona a cargo de su cuidado, después de asistir al jardín o colegio, según sexo, Colombia, 2021.

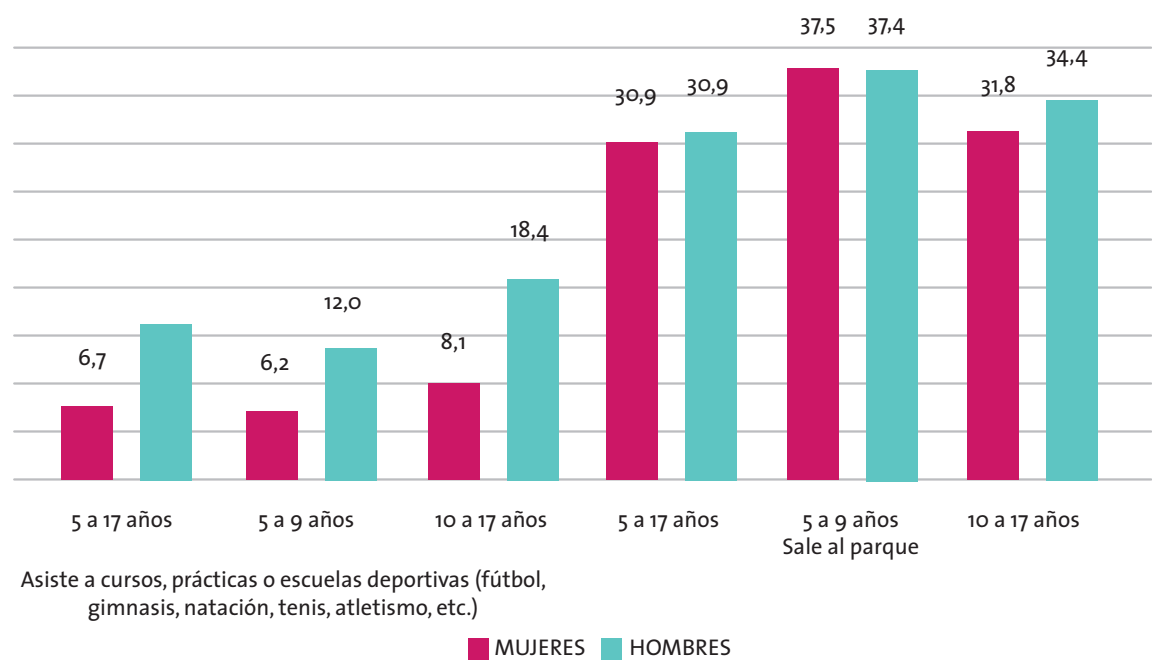


Fuente: DANE. Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) 2021. Cálculos propios.
Las actividades están ordenadas de mayor a menor y se refiere al porcentaje de menores de 5 años que las realiza.

En total, el 10,7% de las niñas y los niños entre 5 y 17 años asisten a cursos, prácticas o escuelas deportivas (fútbol, gimnasia, natación, tenis, atletismo, etc.). El porcentaje de niños y hombres jóvenes que realizan esta actividad es un poco más del doble que el de las niñas y mujeres jóvenes (14,3% versus 6,7%). La brecha es mayor en el rango etario de 10 a 17 años.

Sobre este particular es importante tener en cuenta que la práctica de la actividad física habitual es necesaria para el desarrollo físico, mental, psicológico y social de las niñas, niños y adolescentes (NNA). Los buenos hábitos se adquieren a edades tempranas lo cual puede indicar una tendencia hacia el acceso y permanencia de las mujeres en edad adulta, con un consecuente acceso desigual a beneficios como ayudar a evitar las enfermedades, prevenir el sobrepeso y obesidad, y contribuir a la salud mental (UNICEF 2019).

Gráfica 8. Porcentaje de niñas, niños y jóvenes de 5 a 17 años que realizan cada actividad, según grupo de edad y sexo, Colombia, 2021.



Fuente: DANE. Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) 2021. Cálculos propios.

La brecha de género en la asistencia a cursos, prácticas o escuelas deportivas se amplía con la edad y es la más alta a los 16, 12 y 17 años.

Gráfica 9. Porcentaje de niñas, niños y jóvenes de 5 a 17 años que realizan cada actividad, según edad puntual y sexo, Colombia, 2021.



Fuente: DANE. Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) 2021. Cálculos propios.

g) Asociada a las barreras de acceso se encuentra la participación en grupos, organizaciones o instancias del sector. De acuerdo con los datos de la Encuesta de Cultura Política de 2021, solo el 1,2 % de las mujeres pertenecen a una organización cultural o deportiva. La participación de los hombres es del 2,4%¹⁹.

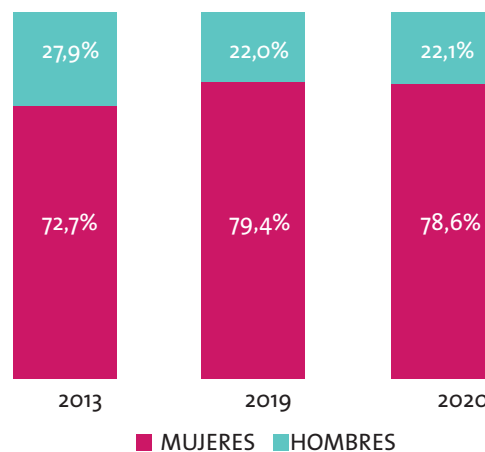
h) Las brechas de acceso son profundas para las mujeres migrantes. A la pregunta sobre las actividades realizadas durante el último mes (para el periodo de octubre a noviembre de 2021) solo el 6,6% de las mujeres migrantes venezolanas respondieron haber participado en actividades de recreación, deporte o culturales. En el caso de los hombres migrantes este porcentaje fue de 8,8%²⁰.

i) En perspectiva de salud mental para abril de 2022, el 23,07% de las mujeres manifestó haber realizado actividades físicas para sentirse mejor. En el caso de los hombres, este porcentaje fue superior en 4,58 puntos porcentuales²¹.

4.1.2 Brechas de género relativas a la formación y actualización académica en el sector DRAF

a) De acuerdo con los datos del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), las mujeres participan menos que los hombres en los programas académicos relacionados con el sector DRAF. En la vigencia 2020, la brecha para pregrado es de 57,2 puntos porcentuales y para posgrado es de 46,2 puntos porcentuales. De 2013 a 2020 la participación de mujeres se redujo en 5,9 puntos porcentuales.

Gráfica 10. Distribución porcentual de los estudiantes matriculados en el primer curso de educación superior en programas académicos relacionados al sector DRAF, por sexo, Colombia, 2013, 2019, 2020.



Fuente: Cálculos propios. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior. Bases consolidadas. Consultada en junio de 2022 en <https://snies.mineducacion.gov.co/portal/ESTADISTICAS/Bases-consolidadas>

La brecha contrasta ampliamente con el porcentaje de mujeres matriculadas en programas de educación superior (pregrado y posgrado) para 2020, el cual asciende al 52,1%. La diferencia promedio de participación de las mujeres en programas de educación superior frente a programas del sector DRAF fue, para 2020, de 30,7 puntos porcentuales, lo cual pone de manifiesto cómo los avances en el cierre de brechas de género en la educación en Colombia no aplican para programas de posgrado, carreras universitarias o tecnologías sobre las ciencias del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre.

Los departamentos con menor participación de mujeres en programas académicos relacionados con el sector DRAF a nivel posgrado son Santander y Valle del Cauca (21,6% y 20,7%, respectivamente). Nariño se encuentra muy por debajo del promedio de participación de mujeres en el nivel de posgrado (3,4%).

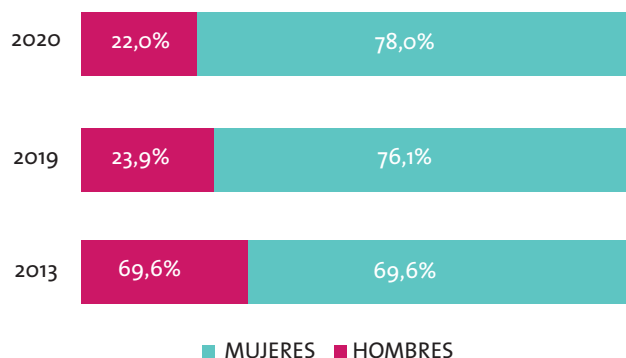
¹⁹ Cifras presentadas por el DANE el miércoles 6 de julio de 2022 en la Masterclass de la Universidad Externado de Colombia: Deporte en Colombia. La importancia de contar con cifras oficiales.

²⁰ Ibid.

²¹ Ibid.

b) Las mujeres se gradúan menos que los hombres en los programas académicos relacionados con el sector DRAF. En la vigencia 2020 se evidencia que solo el 22% de las mujeres se gradúan, con respecto al 78% de los hombres. Desde 2013, el porcentaje de mujeres graduadas ha disminuido en 8,4 puntos porcentuales.

Gráfica 11. Distribución porcentual de estudiantes graduados de programas relacionados al sector DRAF, por sexo, 2013, Colombia, 2019, 2020.



Fuente: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior. Bases consolidadas. Cálculos propios. Consultada en junio de 2022 en <https://snies.mineducacion.gov.co/portal/ESTADISTICAS/Bases-consolidadas>

Es una tarea pendiente definir si la oferta formativa y la oferta laboral del sector responden a las necesidades y expectativas de las mujeres y sí, los contenidos, requisitos de desempeño, oportunidades de trabajo, entre otros, constituyen una barrera adicional para las mujeres que desestimula su participación.

4.1.3 Brechas en la participación y representación de mujeres en los órganos de toma de decisión del sector

a) A pesar de contar con una Comisión de Equidad de Género y Diversidad en el Deporte, solo el 33% de los integrantes del Comité Ejecutivo del Comité Olímpico Colombiano (COC) son mujeres y ocupan posiciones de menor jerarquía en lo que respecta a la toma de decisiones (segunda vicepresidenta, vocal y secretaria general).

Desde la fecha de sus fundaciones, ninguna mujer ha presidido el COC ni el Comité Paralímpico Colombiano (CPC). Solo el 8,7% de las federaciones afiliadas al COC están presididas por una mujer y de las cinco federaciones afiliadas al CPC dos son presididas por mujeres (Federación Colombiana de Deporte Especial y Federación Colombiana Deportiva de Sordos).

b) A excepción de las comisiones de comunicaciones y género y diversidad, todas las Comisiones del COC son coordinadas por un hombre. La brecha de género en la participación como integrantes de las comisiones, sin contar la coordinación, es de 60,6 puntos porcentuales. Descontando la coordinación, en las comisiones de mercadeo, comunicaciones y educación y valores olímpicos no hay ninguna mujer.

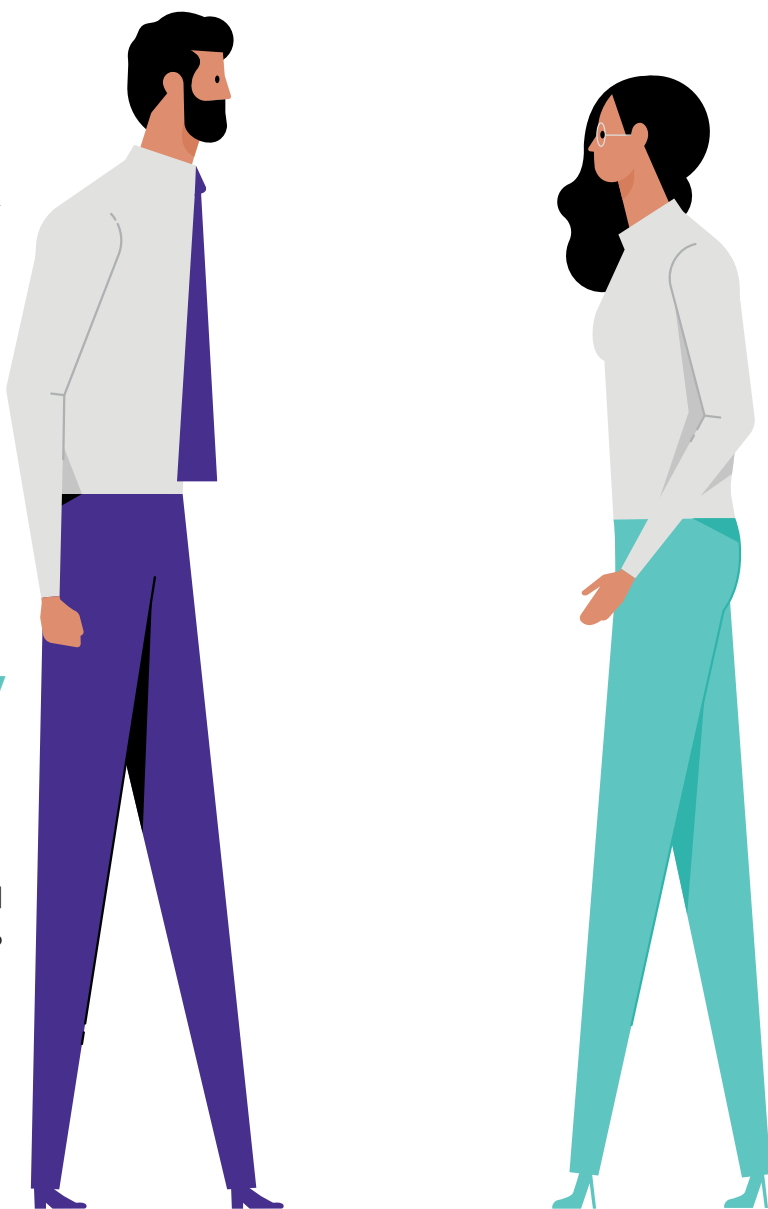


Tabla 3. Integración de las comisiones del Comité Olímpico Colombiano, Colombia, 2022.

Comisión	Sexo de la persona a cargo de la coordinación	Número de integrantes sin contar la coordinación	Número de mujeres integrantes sin contar la coordinación
Administrativa y financiera	Hombre	5	3
Técnica	Hombre	9	1
Ciencias Aplicadas	Hombre	13	4
Mercado	Hombre	7	0
Equidad de Género y Diversidad en el Deporte	-	6	6
Sostenibilidad y legado Ambiental	Hombre	6	2
Comunicaciones	Mujer	11	0
Educación y valores Olímpicos	Hombre	9	0
De atletas	Hombre	4	1
Disciplinaria	Hombre (Secretario general)	3 (Comisionados)	1
Órgano de control	Hombre (Fiscal y Fiscal suplente)	-	-

Fuente: sitio web del Comité Olímpico Colombiano (COC) Consultado en abril de 2022

c) En el caso de las 57 federaciones afiliadas al COC, hasta abril de 2022 46 eran presididas por un hombre y únicamente cinco por una mujer (esgrima, lucha, tiro con arco, disco volador y wushu), es decir, menos del 10% y seis estaban por definirse.

d) Estos datos sobre participación de las mujeres se enmarcan en un contexto de brechas de participación en los espacios de poder y toma de decisiones públicas. Aunque se han dado algunos avances en instancias gubernamentales (la vicepresidencia saliente y entrante están ocupadas por mujeres, la capital del país es gobernada por una mujer y la mitad de los ministerios en la rama ejecutiva están ocupados por mujeres), lo cierto es que:

- En 2019, 132 mujeres fueron elegidas alcaldesas, lo cual representa solo el 12% de las 1.099 alcaldías en el país. Así mismo, dos mujeres fueron elegidas gobernadoras, lo cual representa tan solo el 6,25%.

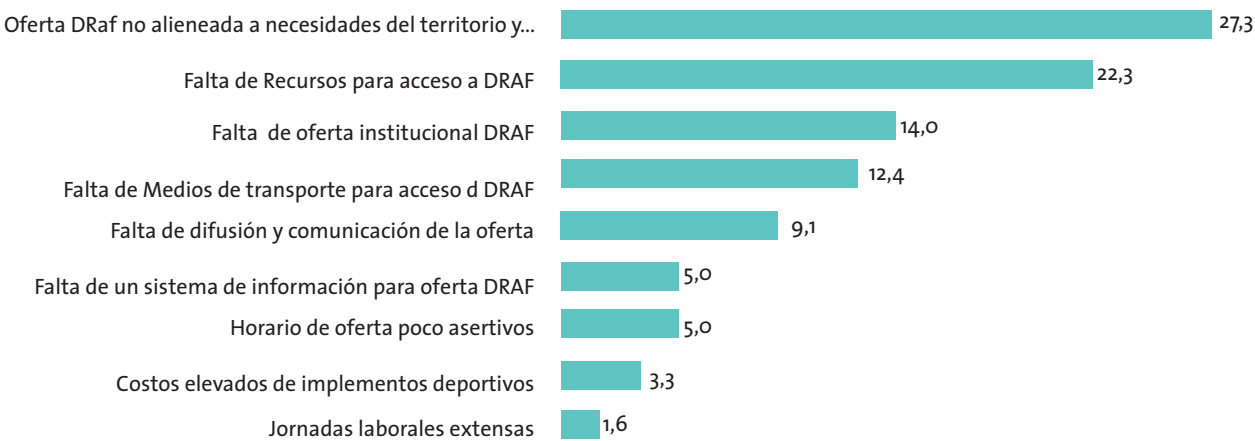
- La participación de mujeres en el Congreso de la República pasó de ser del 19,7% en la última legislatura a 28,8% en la entrante, lo que evidenció todavía un trecho importante para alcanzar la paridad (DANE, CPEM, ONU MUJERES, 2020 p. 72-73)

Las brechas expuestas en este aparte y en particular la ausencia o precaria participación de las mujeres en escenarios de toma de decisiones apuntan a dos problemáticas que deben ser abordadas y solucionadas. De un lado, se contraviene el principio de participación democrática de acuerdo con el cual las instancias en las que se toman las decisiones deben estar conformadas por personas que representen de manera equitativa a la población, en este caso, a las mujeres que constituyen el 51,2% en Colombia. De otro lado, la ausencia o la precaria participación de mujeres impide que sus intereses, necesidades y expectativas sean adecuadamente representadas en estas instancias, lo cual evidencia el reto de incluir a más mujeres que puedan expresarse desde su propia voz.

4.2 Barreras para las mujeres en su diversidad en el sector DRAF

Los datos de la investigación cualitativa muestran que, de acuerdo con las percepciones de diversos actores del sector, las principales barreras asociadas a las brechas de acceso son la falta de alineación de la oferta DRAF a las necesidades de los territorios y de las mujeres y la falta de recursos. Otros factores se relacionan con las instalaciones deportivas, los medios de transporte, las deficiencias en el manejo y difusión de la información y las jornadas laborales extensas.

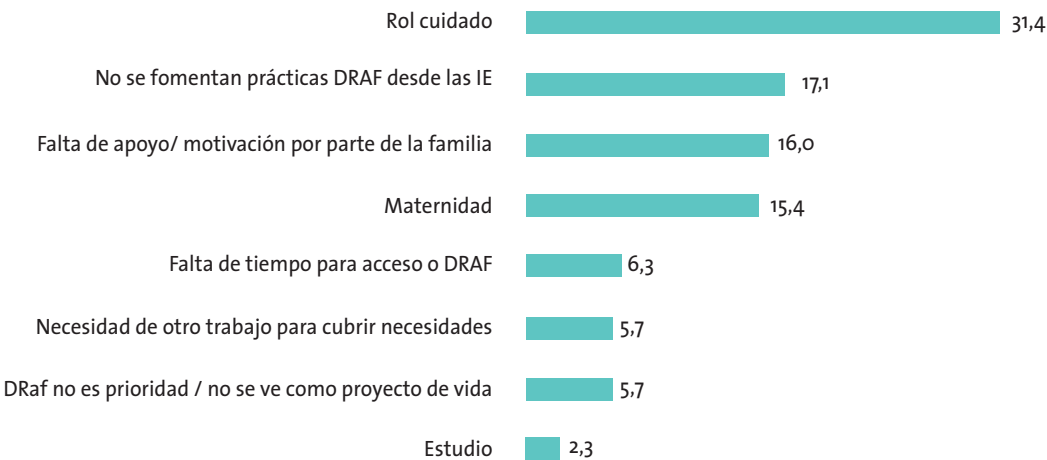
Gráfica 12. Frecuencia de mención de barreras de acceso a prácticas DRAF.



Fuente: construcción propia a partir de la sistematización de datos cualitativos en software MAXQDA.

En cuanto a las causas de estas barreras, la más mencionada fue el rol de cuidado de las mujeres seguida del hecho de que no se fomenten prácticas DRAF en las instituciones educativas, la falta de motivación por parte de la familia y la maternidad. Otras causas asociadas fueron la falta de tiempo, la necesidad de tener varios trabajos para cubrir necesidades, el hecho de que las prácticas DRAF no se consideren como prioridad o proyecto de vida y el estudio.

Gráfica 13. Frecuencia de mención de las causas asociadas a barreras de acceso a las prácticas DRAF

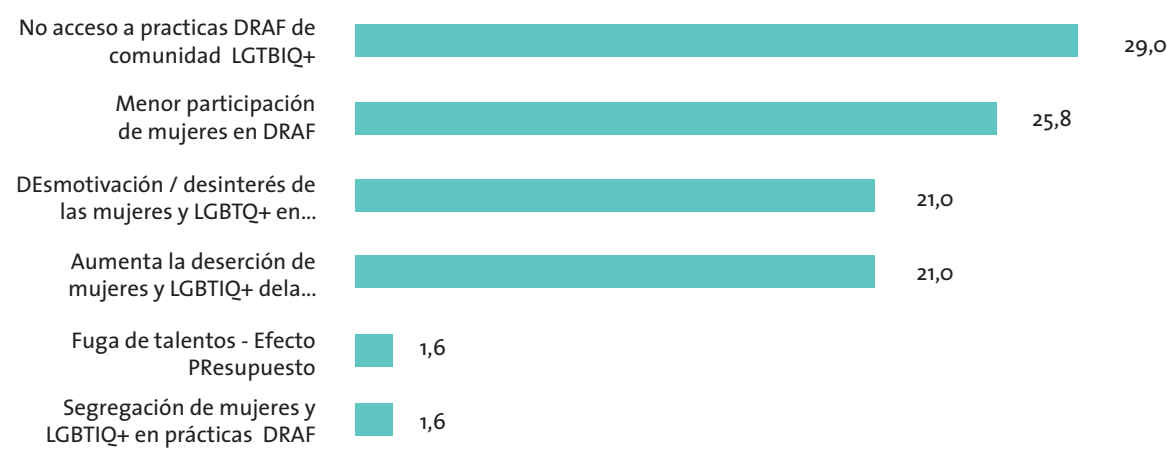


Fuente: construcción propia a partir de sistematización de datos cualitativos en software MAXQDA

Aunque no fue un resultado de la investigación cualitativa, es importante resaltar que el no contemplar el desempeño en el sector como prioridad o proyecto de vida puede estar asociado a otras barreras expuestas en este capítulo, particularmente a la falta de suficientes incentivos y patrocinio.

Como efectos de las barreras se identificaron el no acceso a prácticas DRAF por parte de la comunidad LGBTQ+ y la menor participación de mujeres. También se mencionaron la desmotivación y desinterés, el aumento de la deserción, la fuga de talentos y la segregación de mujeres y población LGBTQ+.

Gráfica 14. Efectos de la barrera de acceso a prácticas DRAF



Fuente: construcción propia a partir de la sistematización de datos cualitativos en software MAXQDA.

Las opciones más elegidas en el sondeo de percepción ciudadana sobre las principales barreras a las que se enfrentan las niñas y las mujeres para su participación y acceso al sector DRAF fueron: i) estigmatización social a mujeres que realizan deportes y actividades físicas; ii) falta de incentivos y apoyos económicos; iii) estereotipos de que los deportes son de hombres, y iv) chistes o comentarios sexistas sobre las mujeres en el deporte.

La población LGBTQ+, en particular, eligió con mayor frecuencia como barreras i) la estigmatización social a hombres gays y mujeres lesbianas que realizan deportes, recreación y actividades físicas, ii) el estereotipo de que los deportes son para hombres heterosexuales, iii) chistes o comentarios sexistas sobre la comunidad LGBTQ+ y iv) violencia psicológica experimentada en el sector deporte.

El 74,4% (73,4% de mujeres y 76,6% de hombres) de las personas encuestadas dieron prioridad alta a la necesidad de destinar recursos públicos a programas diseñados específicamente para promover la participación de las niñas y las mujeres en actividades deportivas (instalaciones, equipamiento, becas, patrocinios, capacitación, etc.).

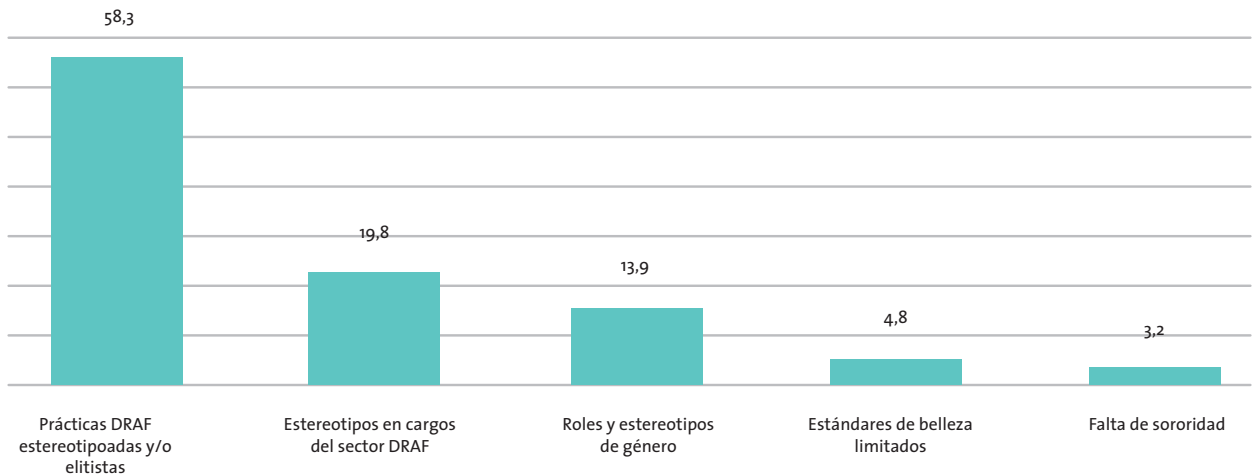
A continuación, se describen algunos de estos factores como barreras de acceso, y se añaden otros elementos que fueron identificados durante las investigaciones cuantitativa y cualitativa y que dan cuenta de las restricciones que enfrentan las mujeres en su diversidad para acceder a las oportunidades, beneficios y derechos asociados a las prácticas de deporte, recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre en condiciones de plena igualdad.

4.2.1 Existen estereotipos y estigmas sociales que obstaculizan el acceso y permanencia de las mujeres y las niñas en las prácticas DRAF y que impiden el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones

La investigación cualitativa indagó especialmente por la existencia de estereotipos y estigmas sociales en el sector DRAF, y encontró, en primer lugar, menciones relativas a:

- La existencia de prácticas DRAF estereotipadas o elitistas (el 58,3% de las referencias mencionaron este factor).
- La existencia de estereotipos en cargos del sector DRAF (el 19,8% de las referencias mencionaron este factor).
- Roles y estereotipos de género (en el 13,9% de las referencias se menciona este factor).
- Estándares de belleza limitados (en el 4,8% de las referencias se relaciona este factor).
- Falta de sororidad (el 3,2% de las referencias mencionaron este factor).

Gráfica 15. Frecuencia de mención de barreras asociadas a los estereotipos de género en el DRAF

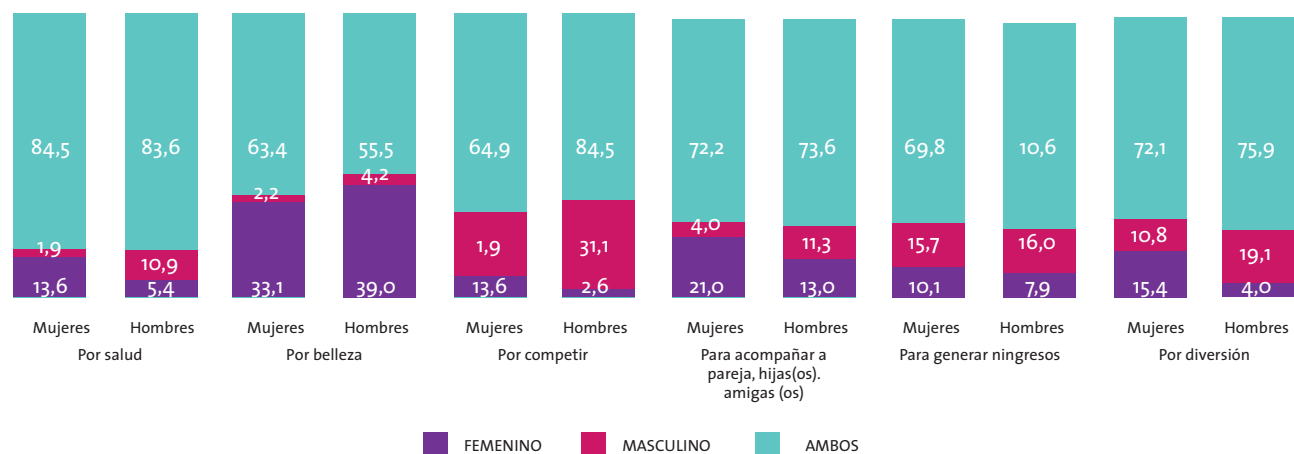


Fuente: construcción propia a partir de la sistematización de datos cualitativos en software MAXQDA.

A su vez, la investigación cuantitativa encontró datos que señalan la existencia de creencias definidas sobre las razones por las cuales hombres y mujeres realizan una actividad física:

- En la percepción de hombres y mujeres se encontró que las razones asociadas a la belleza corresponden sustancialmente más a las mujeres y las razones asociadas a la competencia corresponden sustancialmente más a los hombres.
- De acuerdo con las mujeres, las motivaciones asociadas a la salud corresponden sustancialmente más a las mujeres, pero, de acuerdo con los hombres, estas motivaciones corresponden más a los hombres.
- Acompañar a alguien es un motivo que asocian más ellas con el sexo femenino (21,0%).
- Con mayor frecuencia que las mujeres, los hombres indican que la diversión es la motivación para realizar una actividad física.

Gráfica 16. Porcentaje de personas que asocian con un género (femenino, masculino o ambos) distintos motivos por los cuales una persona realiza actividad física, según sexo, Bogotá, 2021.



Fuente: Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD), adscrito a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte. Alcaldía de Bogotá. Encuesta impacto del COVID en deporte y uso de parques 2021. Cálculos propios. Consultado en abril de 2022 en <https://www.culturaciudadana.gov.co/observatorio/publicaciones/encuestas/encuesta-impacto-del-covid-en-deporte-y-uso-de-parques-idrd>

No se incluye el porcentaje de las respuestas “No sabe” y “No responde”.

Así mismo, se señalaron creencias sobre los resultados asociados a la práctica de actividad física por parte de hombres y mujeres. Al respecto se encontró que:

- Ser más atractiva o atractivo es la motivación que ambos géneros asocian más con las mujeres.
- Prácticamente todas las mujeres y los hombres (98%) consideran que la actividad física mejora su salud, sin grandes diferencias entre sexos. Sin embargo, los hombres asocian más la actividad física con el éxito y la popularidad en redes sociales y ellas con ser más atractivas.
- La competencia como razón para hacer deporte se ha asociado más con el sexo masculino que con el sexo femenino, tanto por ellos (31,7%) como por ellas (22,8%).

Otros aspectos resaltados fueron:

- En el grupo focal de las madres, cuidadoras y líderes se señaló que la oferta de recreación para mujeres y niñas en el territorio no tiene un enfoque diferencial y territorial que sea pensado desde la cultura, los juegos tradicionales, gustos y preferencias de la comunidad étnica indígena y afro. Sumado a ello, “la oferta viene con estereotipos de

género desde la institucionalidad. Unos deportes son exclusivos para las niñas y otros para niños²²”.

- La comunidad LGBTIQ+ expresó en particular que “el género que históricamente se le ha puesto a las diferentes disciplinas deportivas y las construcciones sociales sobre cómo debe ser el comportamiento en la sociedad de una mujer y un hombre” constituyen una barrera de acceso que se profundiza aún más para las mujeres lesbianas o transsexuales, afrocolombianas, con discapacidad y de estrato socioeconómico bajo.
- Los estereotipos, de acuerdo con la comunidad LGBTIQ+, también se encuentran en la base de la baja participación de esta población en posiciones de liderazgo. Se ha construido socialmente que un organismo deportivo puede perder su reputación si integra a una persona de la comunidad LGTBIQ+ como dirigente, asistente técnico, juez o jueza, entrenadora o entrenador, o miembro del equipo médico o de comunicaciones.
- Los estereotipos también se asocian a los estándares de belleza sobre el cuerpo femenino (curvas, belleza, erotismo). El cuerpo femenino ha sido “co-sificado y sexualizado” históricamente y, en este sentido, se entiende como requisito de acceso a la

práctica. Así, las mujeres y niñas que no cumplan con los estándares hegemónicos de belleza se ven restringidas para acceder, participar y representar a su género, particularmente en los deportes de espectáculo.

- Por último, la falta de sororidad podría estar relacionada con la aceptación del estereotipo según el cual las mujeres no pueden trabajar solidariamente y son un obstáculo entre ellas. Esto se percibe en particular porque la agenda de igualdad de género y derechos de las mujeres no ha sido necesariamente representada por las mujeres que ocupan cargos en el sector. En los grupos focales se mostró que las mujeres tienen una actitud crítica frente a este estereotipo:

“Se ha vendido la idea de que las mujeres nos las pasamos agarradas, que no nos ponemos de acuerdo, nunca trabajamos juntas, porque es cuando hay muchas mujeres son conflictivas, a la hora de la verdad yo he trabajado con mujeres y no hemos tenido problema, al contrario, creo que alrededor de nosotras precisamente, por ese crecimiento, han habido problemas pero no por nosotras si no por los mismos hombres, entonces yo lo que cuestiono es si en realidad esa teoría ese estereotipo si se da o nosotras, hemos permitido que eso se vaya acrecentando como un chisme, como ustedes se la pasan agarradas. Entonces yo creo que nosotras también debemos de dejar de normalizar tantas cosas, yo la vez pasada decía que en el deporte se ha normalizado que se les pegue a las mujeres, que se le grite, que hay que impulsarlas con una nalgada, todas esas cosas las hemos normalizado, hasta el trato de nosotras y hasta el decir que no nos llevamos bien, que no somos capaces y eso creo que es el primer paso entre nosotras para decir ¡no más! ¡Eso no es así! , no es así como ustedes lo dicen” (Grupo Focal Soacha; 22 de abril de 2022).

- Sobre los estereotipos y la asignación diferencial de ciertas actividades físicas para hombres y mujeres algunos de los testimonios durante los grupos focales fueron dicientes:

“Frente a los estereotipos de género, planteamos que son las mujeres las que son relegadas de la participación de este tipo de escenarios, pero también se ve en hombres, un chico que quiera hacer patinaje artísti-

co es mal visto porque “es un deporte femenino”, ahí también se genera frente a ciertas prácticas, juicio social hacia los hombres, digamos un chico que quiera hacer porrismo, que le guste, todo su entorno social y familiar le dije “mejor practique un deporte para hombres”, entonces erróneamente consideramos algunos deportes como para hombres y otros para mujeres” (Grupo Focal Soacha, 22 de abril de 2022).

“Por ejemplo, mi hija de niña quería entrar a fútbol, lo mío es actividad física musicalizada dirigida, no un deporte como tal, y yo le decía que se metiera a otro deporte, y ella creía que yo no quería que practicara fútbol porque creía que se iba a volver niña y le iban a gustar las niñas, pero no era así, yo solo quería que buscara un deporte más femenino, como que le gustara lo que yo hacía”. (Grupo Focal San Andrés y Providencia, 19 de mayo de 2022).

Así mismo, los estereotipos se vincularon a las barreras de acceso a prácticas DRAF, lo que se evidenció en el Grupo Focal realizado en la ciudad de Popayán en mayo del año 2022, tal como lo mencionó una de las personas participantes:

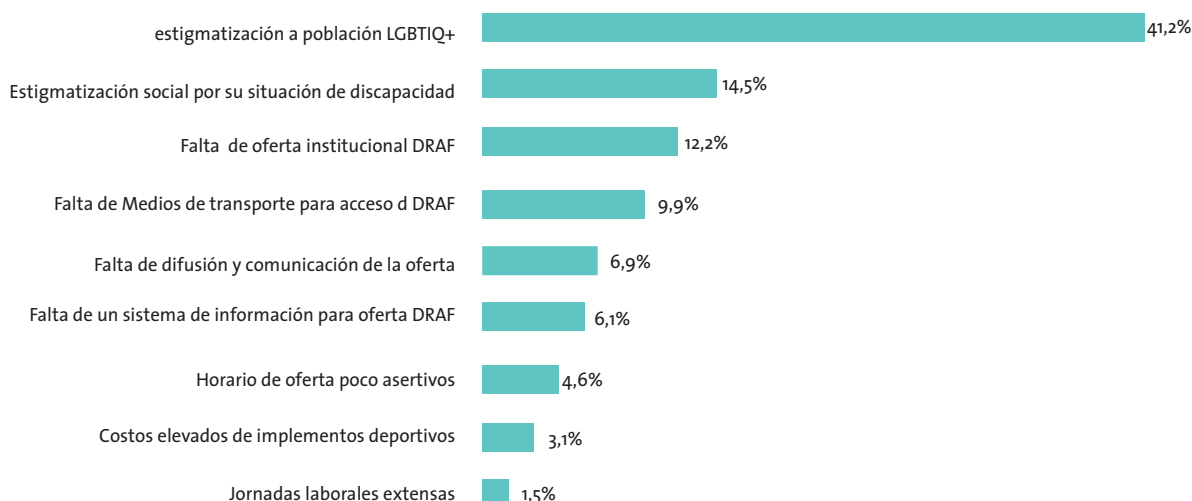
“Desde el acceso, la participación de mujeres uno de los obstáculos es que se considera que los deportes tienen género, entonces se abren escuelas de fútbol para niños, porque se considera que solo los niños practican fútbol y para niñas abrimos solo patinaje u otro tipo de actividades entonces desde ahí, se empiezan a ver ese tipo de brechas entre hombres y mujeres” (Grupo Focal Popayán, mayo 2022).

Con respecto a la estigmatización, la investigación cualitativa mostró las percepciones de las personas participantes en grupos focales, en donde encontró menciones a:

- Estigmatización a población LGBTIQ+ (fue mencionada en el 41,2% de los casos).
- Estigmatización por situación de discapacidad (se mencionó en el 14,5% de los casos).
- Estigmatización en razón al sexo/género (fue mencionada en el 12,2% de los casos).
- Estigmatización por preferencias en prácticas de-

- portivas (se mencionó en el 9,9% de los casos).
- Estigmatización por raza o pertenencia étnica (fue mencionada en el 6,9% de los casos).
- Estigmatización por habitar en la ruralidad (se mencionó en el 6,1% de los casos).
- Estigmatización por habitar un territorio de conflicto armado (fue mencionada en el 4,6% de los casos).
- Estigmatización por el nivel socioeconómico (fue mencionada en el 3,1% de los casos).
- Estigmatización por la edad (fue mencionada en el 1,5% de los casos).

Gráfica 17. Frecuencia de mención de barreras asociadas a la estigmatización social



Fuente: construcción propia a partir de la sistematización de datos cualitativos en software MAXQDA.

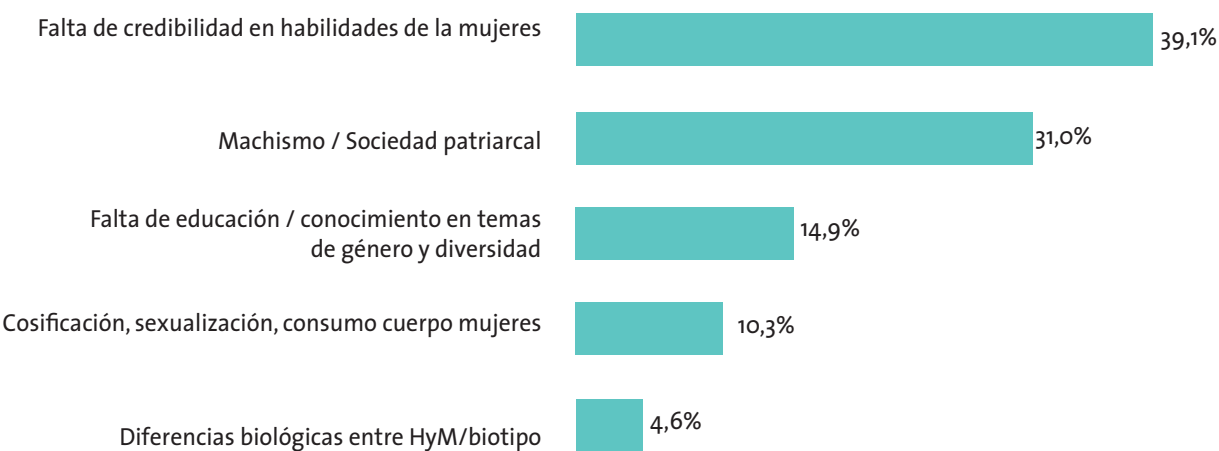
En el campo del deporte competitivo y de altos logros, la participación de las mujeres transgéneros también se ve limitada por los vacíos legales y la ausencia de estudios científicos sobre las diferencias físicas y socioculturales que impactan sus resultados deportivos. Estas ausencias han dado lugar a imposiciones de exigencias normativas relativas a terapias de reemplazo hormonales (TRH), que no cuentan aún con respaldo médico ni bioético.

Históricamente la sociedad ha tenido hegemonía sobre los cuerpos de las personas sin contemplar la existencia de cuerpos diversos. Por consiguiente, la falta de estudios científicos que indiquen cuál debe ser la aplicación de cargas de entrenamiento para una persona transgénero, con base en las cargas hormonales y asuntos biológicos, como la menstruación incipiente, resultan en la aplicación de reglas deportivas que tan solo traducen discriminaciones directas para las personas que tienen identidades de género diversas.

La estigmatización social que se da por preferir ciertas prácticas DRAF hace referencia a que las niñas y mujeres en sus diferencias y diversidades se han sentido rechazadas por sus familiares y por la sociedad por preferir prácticas que históricamente han sido asignadas a los hombres (rugby, fútbol, boxeo, motocross, hockey sobre hielo, entre otras).

En cuanto a las causas de los estereotipos y la estigmatización social, la investigación cuantitativa evidenció referencias principalmente a la falta de credibilidad en las habilidades de las mujeres, el machismo y el patriarcado y la falta de educación/conocimiento en temas de género y diversidad. Otras menciones hicieron referencia a la cosificación, sexualización y consumo del cuerpo de las mujeres y, en el 4,6% de los casos, a diferencias biológicas entre hombres y mujeres.

Gráfica 18. Frecuencia de mención de causas de las barreras de estereotipos de género



Fuente: construcción propia a partir de la sistematización de datos cualitativos en software MAXQDA.

El 77,5% (0,6% mujeres y 73,2% hombres) del personal encuestado en el sondeo de percepción ciudadana dio una prioridad alta a la necesidad de incrementar la cobertura de la participación de las mujeres en los deportes, sin uso de imágenes y lenguaje sexista y machista, por parte de la comunicación social (interna y externa) de los comités, federaciones, clubes y cualquier otra institución del sector, así como de los medios de comunicación. Este aspecto también se resaltó en los grupos focales:

“nosotros creemos que la información que tenemos en la institución o en el ente deportivo municipal en todas partes es el descansador de pantalla de todo el mundo, o sea nosotros creemos que las acciones comunicacionales que hacemos son efectivas y no lo son, o sea nosotros no sabemos en este sector comunicar estrategias...yo creería que hay que enfatizar en el tema comunicacional” (Grupo Focal Medellín, mayo 2 de 2022)

4.2.2 La oferta DRAF no responde a las necesidades específicas de las mujeres en su diversidad ni cuenta con una perspectiva interseccional

De acuerdo con los resultados de la investigación realizada, la oferta DRAF no logra identificar y atender adecuadamente las necesidades de las mujeres en su diversidad. Se encontró en particular:

- El ejercicio cualitativo sugiere mayor focalización hacia la oferta de deporte tradicional y sus diferentes manifestaciones, la cual integra mayoritariamente a hombres. Adicional a ello, algunas prácticas culturales se ven invisibilizadas por las dinámicas de oferta en los territorios. Se percibe que la oferta institucional es insuficiente y ofrece horarios no adaptados a la demanda y restricciones de los horarios de las mujeres en su diversidad, particularmente por las cargas asociadas al cuidado que recaen sobre ellas. Así mismo, se advierte que las mayores brechas se presentan en el área del deporte y que estas disminuyen para otras prácticas como las recreativas, de actividad física o aprovechamiento del tiempo libre.
- Madres, cuidadoras y lideresas manifestaron que la oferta institucional llega con planes establecidos por el sector desde percepciones masculinas sobre las actividades físicas o deportes que prefieren las mujeres en su diversidad. Estas percepciones no son consultadas o corroboradas efectivamente con ellas de forma participativa.
- El grupo poblacional de mujeres víctimas del conflicto armado no participantes DRAF afirma que la poca oferta DRAF existente en el departamento del Cauca y el municipio de Popayán no se acerca a las necesidades y preferencias de las mujeres, especial-

mente las de zonas rurales dispersas, comunidades étnicas y población LGTBIQ+²³.

- Las mujeres víctimas del conflicto armado señalan que la condición económica y la vulneración de sus derechos son las principales barreras de acceso que no son consideradas en la oferta existente. Las mujeres migrantes y la población palenquera, por su parte, manifestaron que la falta de oferta de prácticas diferenciadas que tenga en cuenta las particularidades de su cultura se suma a otras barreras como las cargas y roles de cuidado que se les imponen. Adicionalmente, mujeres rurales manifestaron que se enfrentan a una oferta centralizada en lugares urbanos, lo cual impide su acceso²⁴.

Los hallazgos de la investigación cualitativa apuntan a la existencia de una oferta “masculinizada” entendiendo por tal, una oferta que no identifica ni atiende las necesidades específicas de las mujeres en su diversidad. Estas necesidades, a manera de ejemplo, se relacionan con el periodo menstrual, la lactancia, las restricciones de horarios y tiempos relacionadas con la sobrecarga de cuidado y se profundizan para mujeres en áreas rurales, migrantes, pertenecientes a grupos étnicos y con discapacidad.

En materia específica del periodo menstrual, el diagnóstico sobre género en el deporte y la actividad física en Bogotá realizado por el Instituto Distrital de Recreación y Deporte de Bogotá en 2021 dio como resultado que solo el 14% de las mujeres considera que han tenido en consideración sus ciclos menstruales durante la práctica deportiva.

Para el caso de la lactancia, durante los grupos focales se expresó:

“No hay espacios para lactancia en ningún lado, no conozco el primer escenario deportivo adecuado para la lactancia, ahora pareciera que lactar es un delito, cuando tuve mi hijo hace tiempo, era algo normal, en cualquier lado, pero ahorita es mal visto, entonces en lo personal no he visto, en los sitios que conozco en Colombia, en algunos trabajos existen esos espacios, pero acá no” (Grupo Focal Soacha, abril de 2022).

4.2.3 Las mujeres tienen una sobrecarga de horas de trabajo que les impide tener tiempo suficiente para acceder a las prácticas DRAF

La investigación cualitativa evidenció que las mujeres no acceden a las prácticas DRAF porque su rol de cuidadoras del hogar y las familias limitan la disponibilidad de tiempo. Este fenómeno ha estado asociado a la participación de las mujeres en el mercado laboral y, en general en la vida pública, y se basa en un reparto inequitativo de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, lo cual implica que las mujeres deban asumir buena parte de esta responsabilidad. La suma de las horas de trabajo productivas, generalmente remuneradas y las horas de trabajo de cuidado no remuneradas limita la cantidad de tiempo que pueden dedicar las mujeres a otras actividades, entre ellas el deporte la recreación la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre.

Esta recarga del trabajo de cuidado como barrera de género fue ratificada en los grupos focales:

“La mujer de por sí, así tengamos 60 o 70 años siempre tiene labores en la casa, en cambio el hombre por lo regular no, el hombre se levanta, se baña y desayuna y no tiene mucho que hacer...ellos están libres de muchas cosas” (Grupo Focal víctimas del conflicto armado, Popayán, mayo 18 de 2022).

Esto se corrobora con las cifras nacionales de la cuenta satélite de economía del cuidado:

- De acuerdo con ONU MUJERES, “En Colombia la carga global de trabajo de las mujeres, teniendo en cuenta los promedios totales de trabajo de toda la población (de 10 años y más, de acuerdo con el universo de la ENUT), es de 14 horas y 49 minutos diarios, de las cuales el 49% corresponde al trabajo no remunerado, que incluye el trabajo doméstico y de cuidados. En los hombres, este promedio diario es de 12 horas y 39 minutos, destinando solo el 27% al trabajo no remunerado. Por ende, para el total de la población, las mujeres trabajan al día en promedio 2 horas con 10 minutos más que los hombres” (DANE, CPEM, ONU MUJERES, 2020 p. 55)

²³ Grupo Focal Comunidad Mujeres Víctimas del Conflicto Armado no participantes DRAF, Popayán (Cauca), mayo 18 de 2022.

²⁴ Grupo Focal Comunidad Mujeres Migrantes y participación étnica palenquera, Cartagena (Bolívar), mayo 12 de 2022.

- Es necesario tener en cuenta que “la brecha en la participación en el trabajo de cuidado no remunerado es más marcada en el ámbito rural, con 32 puntos porcentuales de diferencia entre mujeres y hombres (92,5% vs. 60,5%), que en el ámbito urbano, en donde la diferencia es de 26,4 puntos (88,8% vs. 62,4%)” (p. 58).
- Desde la perspectiva etaria, “Las brechas de género en el trabajo de cuidado no remunerado comienzan en edades tempranas. Las niñas y adolescentes de 10 a 17 años dedican una hora más que los niños y adolescentes al TDCNR. La brecha se amplía llegando a superar las 5 horas entre las personas de 18 a 44 años; entre los 45 y los 64 años se reduce a 3 horas y a casi 2 horas a partir de los 65 años” (p.59).
- Desde la perspectiva territorial los resultados para las diversas regiones no muestran variaciones significativas. La brecha más alta corresponde a la región Oriental (poco más de 4 horas) y San Andrés (cerca de 2 horas) (p.60).
- Entre la población con autoreconocimiento indígena, “En promedio, las mujeres destinan 7 horas y 19 minutos al TDCNR y los hombres 3 horas y 12 minutos. Por lo tanto, son 13 minutos diarios menos para ellos y 4 minutos más para ellas, al comparar con las cifras nacionales” (p.61).
- En cuanto a la población NARP (negra, afrocolombiana, raizal y palenquera), “Ellas, en promedio, dedican 7 horas y 30 minutos al TDCNR, y ellos 3 horas y 14 minutos. Es decir, con respecto al promedio nacional, ellas dedican 16 minutos más al día y ellos 11 minutos menos”.
- Con respecto a las mujeres cuidadoras es necesario puntualizar que, en comparación con las mujeres que no realizan trabajos de cuidado, aquellas cuentan con un 15% menos de tiempo al día para actividades de ocio y recreación (55 minutos). En comparación con los hombres, las mujeres cuidadoras cuentan con 1 hora y 13 minutos menos al día para ocio y recreación (p.66).

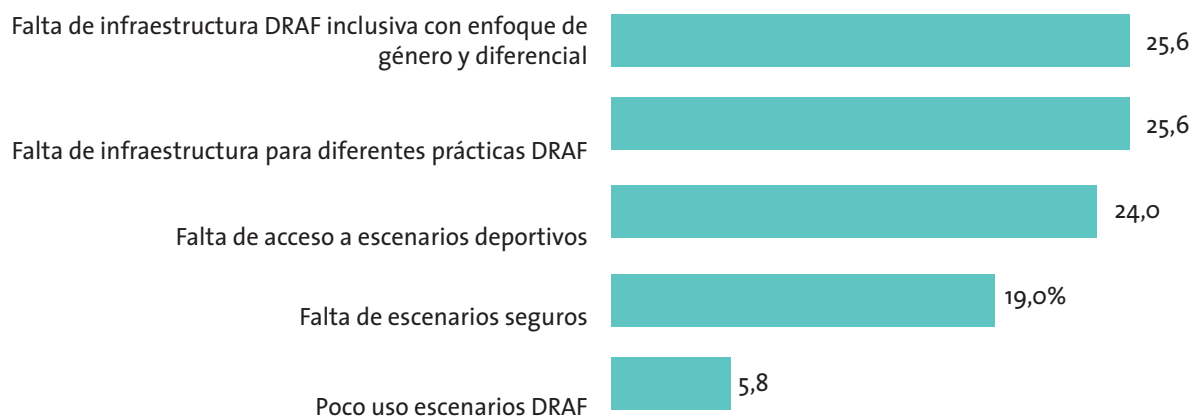
4.2.4 La infraestructura del sector presenta deficiencias que se constituyen como barreras adicionales para las mujeres en su diversidad

La investigación cualitativa encontró que las principales problemáticas percibidas asociadas a la infraestructura se relacionan con la falta de criterios de inclusión y aplicación de los enfoques de género y diferencial. En la misma proporción se señala la falta de infraestructura para distintas prácticas DRAF.



Foto: ONU Mujeres

Gráfica 19. Frecuencia de mención de barreras de infraestructura en los escenarios DRAF



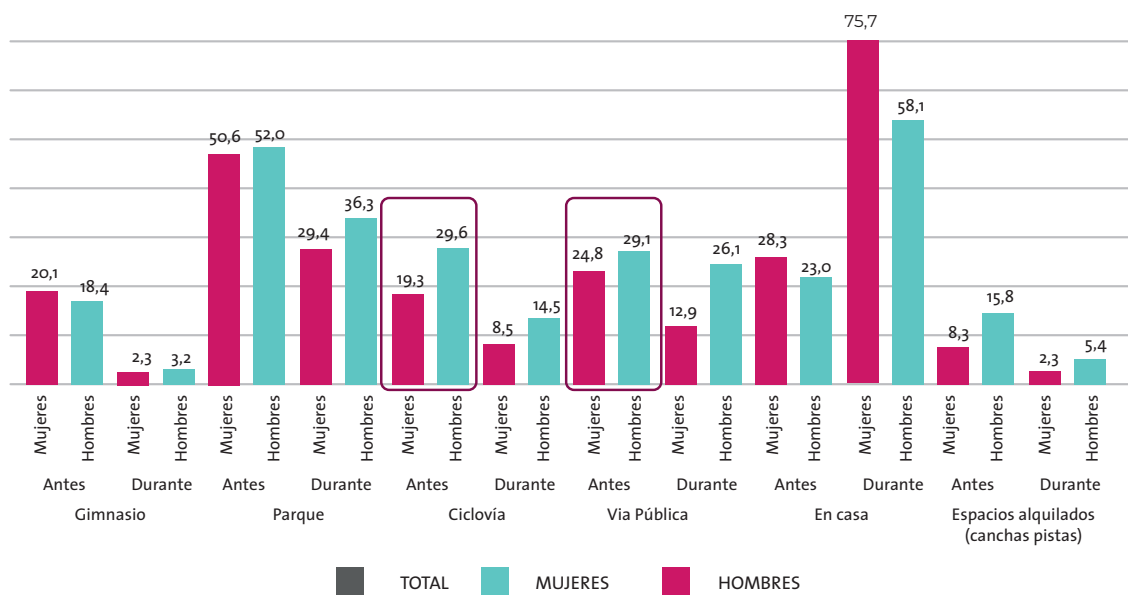
Fuente: construcción propia a partir de la sistematización de datos cualitativos en software MAXQDA.

Otros datos recopilados muestran que:

- En promedio, a nivel nacional, el parque o área verde más cercana está a 14 minutos de distancia, y el espacio deportivo (cancha, pista, coliseo) a 17 minutos. En las cabeceras, el tiempo promedio de llegada a un parque es de 10 minutos; en los centros poblados y rural disperso es de 34 minutos. Por su parte, la distancia a un espacio deportivo en las cabeceras es de 14 minutos y de 33 en la zona rural.
- El 15,5% de los hogares del país manifiesta no tener parques o zonas verdes en el sector donde se ubica su vivienda y el 16,4% afirma no tener espacios o escenarios para el DRAF. Adicionalmente, el 11,9% de los hogares ubicados en las cabeceras municipales y el 36,2% de los hogares rurales no tienen espacios o escenarios para actividades DRAF (Encuesta Nacional de Calidad de Vida, ECV, 2021).
- En Bogotá, a excepción de la casa, las mujeres usan menos que los hombres los espacios para practicar actividad física: las mujeres usan gimnasios y parques en una proporción ligeramente menor a la de los hombres. La brecha aumenta brevemente para el uso de la vía pública (4,3 puntos porcentuales antes de la pandemia) y es un poco más amplia para espacios alquilados (7,5 puntos porcentuales antes de la pandemia). La mayor brecha de uso se presenta en la ciclovía, con 10,3 puntos porcentuales de diferencia.



Gráfica 20. Porcentaje de personas que usaban diversos espacios para practicar actividad física antes y durante de la pandemia, según sexo, Bogotá, 2021.



Fuente: instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD), adscrito a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte Alcaldía de Bogotá. Encuesta del COVID en deporte y uso de parques 2021. Cálculos propios. Consultado en abril de 2022 en <https://www.culturaciudadana.gov.co/observatorio/publicaciones/encuesta-impacto-del-covid-en-deporte-y-uso-de-parques-idrd>

A su vez, los datos en Bogotá apuntan a que los hombres usan con mayor frecuencia los espacios públicos: de quienes expresaron sí contar con un espacio, el 13,2% manifestó que nunca lo frecuenta (15,1% mujeres y 11,2% hombres), mientras que el 14,0% dice usar-

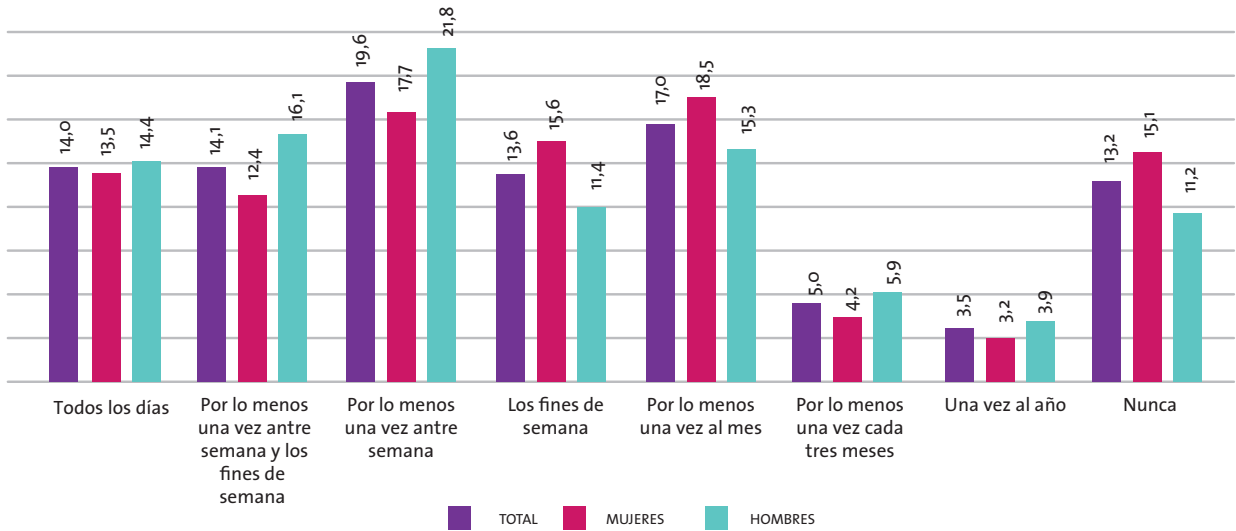
lo todos los días (13,5% mujeres y 14,4% hombres). Por lo menos una vez a la semana es una frecuencia de uso algo más común para ellos (17,7% mujeres y 21,8% hombres), mientras que los fines de semana lo es entre ellas (15,6% mujeres y 11,4% hombres).



Foto: Ministerio del Deporte

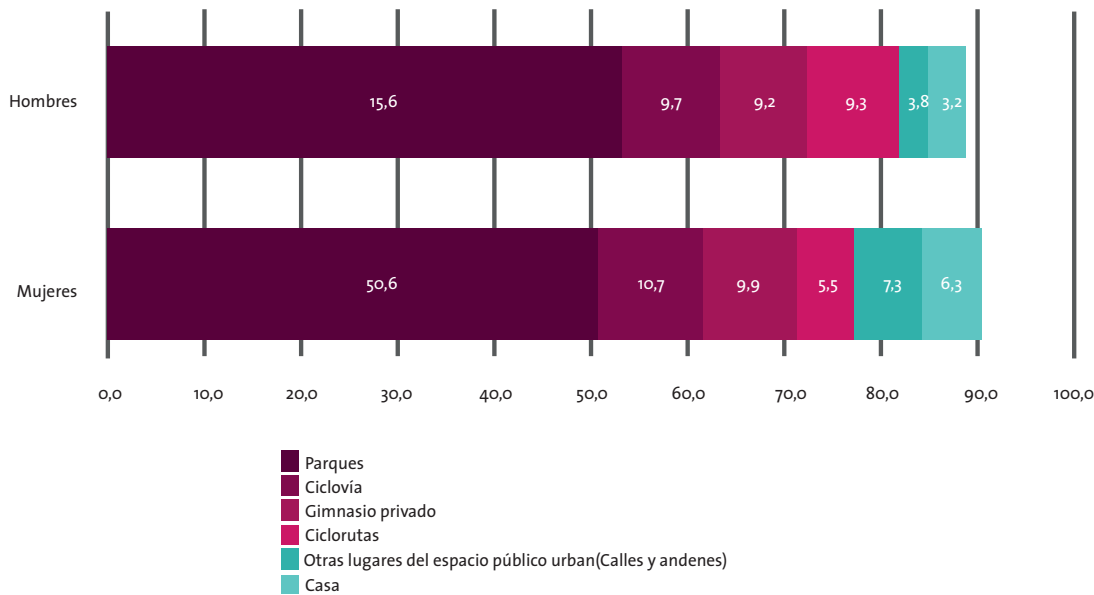
Gráfica 21. Porcentaje de personas según frecuencia de uso del espacio público recreativo o deportivo cercano a su residencia y sexo, Bogotá, 2021.

En cuanto al uso de los espacios, en Bogotá se encontró que, con pequeñas diferencias porcentuales, las mujeres utilizan menos los parques y más la ciclovía que los hombres. Las mujeres usan menos que los hombres las ciclo-rutas y utilizan más otros lugares del espacio público y la casa.



Fuente: instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD), adscrito a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte Alcaldía de Bogotá. Encuesta del COVID en deporte y uso de parques 2021. Cálculos propios. Consultado en abril de 2022 en <https://www.culturaciudadana.gov.co/observatorio/publicaciones/encuesta-impacto-del-covid-en-deporte-y-uso-de-parqueus-idrd>

Gráfica 22 . Porcentaje de personas que practican algún deporte o actividad física en determinados lugares, según sexo, Bogotá, 2021-2022.



Fuente: Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD), adscrito a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte. Alcaldía de Bogotá. Encuesta de Prácticas Deportivas y Recreativas 2021-2022. Cálculos propios. Consultado en mayo de 2022 en <https://www.culturaciudadana.gov.co/observatorio/publicaciones/mediciones/encuesta-de-practicas-deportivas-2021-2022>
Los porcentajes de cada columna no suman 100% porque no se incluyeron todos los espacios debido a que los porcentajes correspondientes eran pequeños.

A este respecto durante los grupos focales se manifestó:

“No lo digo desde el sector si no desde mi vida cotidiana, frente a los espacios que siempre me pasa en los espacios de parques y yo tengo una hija y siempre que vamos a parques yo veo que la infraestructura está dada solo para cancha de fútbol, y yo no lo digo porque mi hija no pueda hacer fútbol por que a ella le gusta, pero la cancha siempre está ocupada por hombres, entonces, yo ahí pienso como dos cosas: uno que la infraestructura solamente concentra hombres, independientemente que sea público la infraestructura debería ser más amplia y pensar en un tema de innovación, uno sabe que no tienen espacios infinitos para poner de todo pero como se adapta ese espacio que tu tienes para digamos dar más opciones de oferta. Eso, por un lado, pero por otro lado que hace que los espacios siempre están ocupados por niños, digamos que el espacio pueda ser multideportiva digamos que la cancha se pudiera utilizar para muchas cosas” (Grupo Focal Bogotá, abril de 2022).

De acuerdo con la investigación cualitativa:

- Las mujeres manifestaron la ausencia de espacios públicos para realizar actividades recreativas, físicas, deportivas y de aprovechamiento del tiempo libre.
- Se percibe que las mujeres en su diversidad no encuentran en los escenarios deportivos unidades sanitarias adecuadas a los ciclos de vida, privacidad en camerinos, señalización suficiente y adaptada a las necesidades de personas en situación de discapacidad y comunidad LGTBIQ+.

“En la parte de estructura no tenemos infraestructura específica con enfoque de género y para los discapacitados. Segundo, no tenemos la normatividad para la construcción de escenarios deportivos con enfoque de género y discapacidad. Una cosa es la falta de escenarios deportivos, y otra es que la estructura esté incompleta” (Grupo Focal Bogotá, abril de 2022).

Así mismo, se señalaron problemas de accesibilidad, falta de servicios públicos básicos, como agua y electricidad y unidades especiales de lactancia y cuidado.

- Se señaló la ausencia de gestores o administradores deportivos en canchas, polideportivos, pistas atléticas, piscinas, coliseos, unidades satélites, entre otros, lo cual concentra su uso por parte de equipos comunitarios, clubes y ligas deportivas con participación mayoritariamente masculina. También se señaló la participación de las Juntas de Acción Comunal (JAC) en la gestión de los escenarios DRAF de los distintos barrios de las ciudades, lo cual facilita el mayor uso y ocupación, pero no un acceso más equitativo entre hombres y mujeres.
- Se percibe que hay una baja utilización de espacios deportivos por parte de mujeres en zonas rurales o en los límites de las zonas urbanas, dada la no adaptación de la oferta a sus preferencias y necesidades.

Finalmente, el sondeo de percepción ciudadana mostró que el 69,2% (75,7% mujeres y 59,6% hombres) da prioridad alta a crear y rehabilitar los espacios DRAF públicos para que sean accesibles, equipados y seguros para las mujeres en su diversidad y la población LGTBIQ+.

4.2.5 No existe información suficiente y la información disponible no se socializa adecuada ni transparentemente

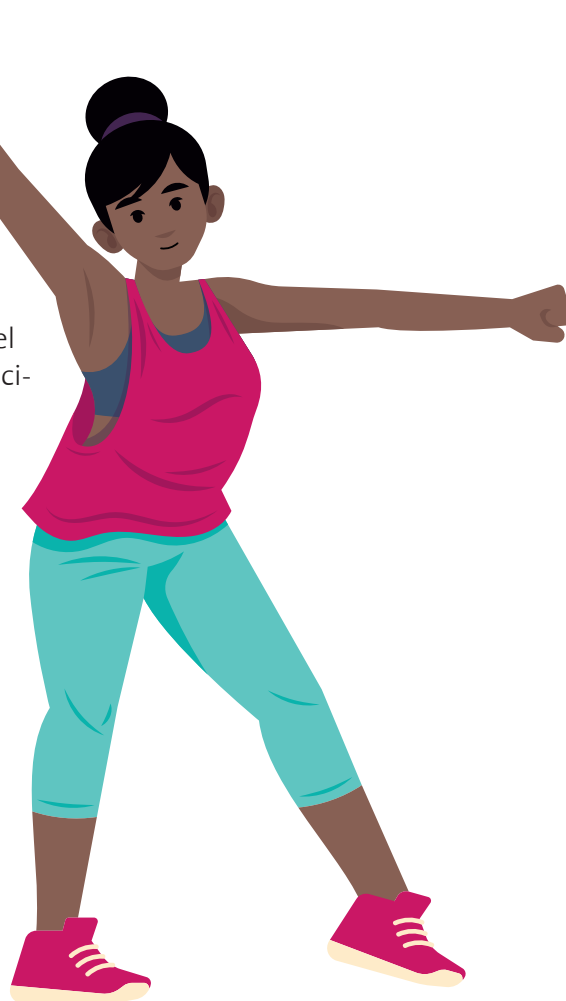
Los canales de comunicación y difusión de la oferta en los distintos territorios refuerzan la posibilidad de acceso a prácticas DRAF para las mujeres en su diversidad, en especial cuando la misma es limitada. La poca difusión de la información impide que la comunidad se apropie de los bienes y servicios en todos los niveles territoriales.

Además, en el marco de las investigaciones cuantitativa y cualitativa, se advirtieron vacíos de información que son particularmente relevantes a la hora de indagar por la situación actual y los avances en materia de igualdad y equidad de género en el sector. Los ítems de información faltante más relevantes fueron:

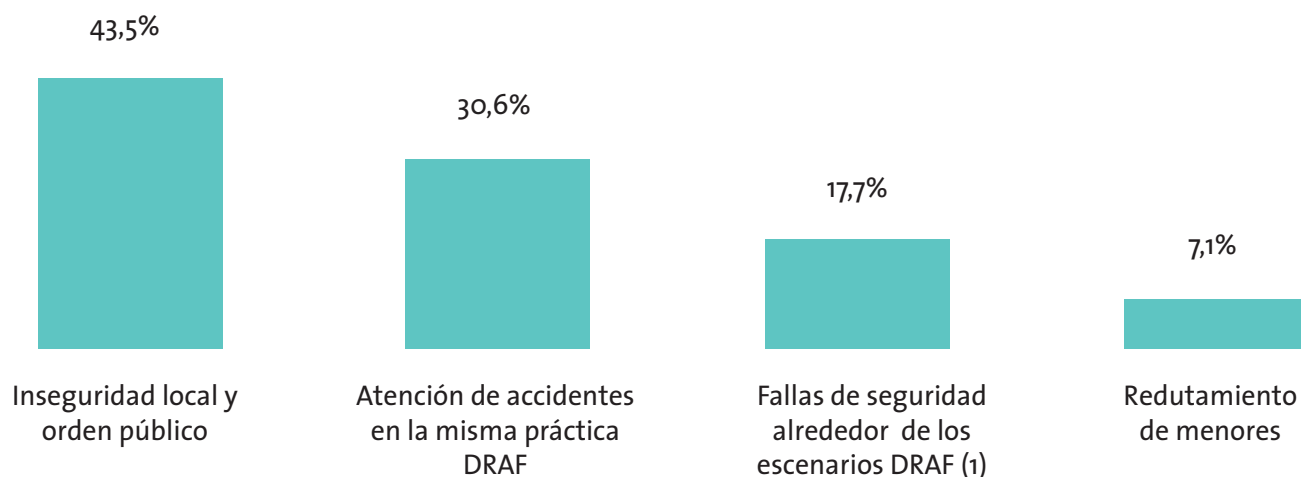
- Número y condiciones de los escenarios deportivos dispuestos en el país para las prácticas DRAF.
- Participación de las mujeres en federaciones, ligas y clubes deportivos como deportistas, voluntarias, personal administrativo y juezas.
- Participación de las mujeres en cargos directivos y de toma de decisiones en las entidades que componen el SND tanto a nivel nacional como departamental y municipal.

4.2.6 Las mujeres en su diversidad se sienten inseguras en las prácticas de deporte, recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre, lo cual desestimula su participación

La investigación cualitativa mostró que las mujeres en su diversidad se sienten inseguras durante la práctica. Esta percepción se asocia con la inseguridad local y orden público, la atención de accidentes en la misma práctica, fallas de seguridad alrededor de los escenarios DRAF y reclutamiento forzado de niñas y niños.



Gráfica 23. Frecuencia de mención de barreras de inseguridad en las prácticas DRAF



Fuente: construcción propia a partir de la sistematización de datos cualitativos en software MAXQDA.

Sobre las fallas de seguridad alrededor de los escenarios DRAF se manifestó en los grupos focales:

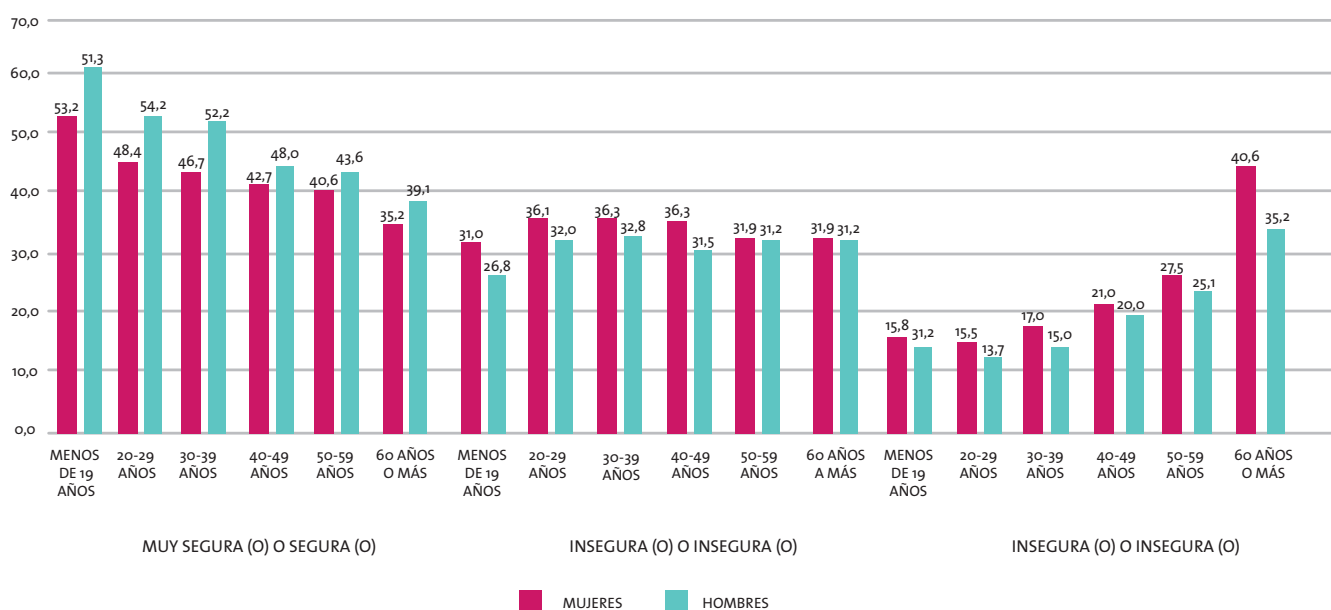
“La inseguridad que se vive alrededor de los escenarios deportivos, ya sea por consumo de sustancias psicoactivas, presencia de grupos al margen de la ley, el micro tráfico y la amplia distancia que se debe recorrer para llegar a estos escenarios, hace que las niñas y mujeres se sientan en mayor riesgo y decidan no participar en las prácticas DRAF” (Grupo Focal Arauca, mayo 2022).

“La inseguridad es muy importante, por ejemplo, aquí en el municipio de Quibdó hay personas que salen a trabajar aquí a las 7 de la mañana; es más difícil la percepción de seguridad, porque por ejemplo es más difícil que una mujer se levante a las 5 de la mañana a trotar que un hombre porque puede ser más vulnerable la mujer al salir a trotar, ya vemos que las pueden atracar con mayor facilidad. Si la seguridad está muy caótica, esa mujer no va a salir a entrenar, tal vez el hombre salga a entrenar. Eso limita a salir a entrenar”. (Grupo Focal Quibdó, mayo 2022).

Algunos datos adicionales muestran que:

- En el país la percepción de inseguridad para realizar prácticas deportivas, recreativas, de actividad física y de aprovechamiento del tiempo libre en parques públicos, espacios recreativos o deportivos es mayor para las mujeres que para los hombres. Los datos arrojados por la Encuesta de Convivencia y Seguridad Ciudadana (ECSC), 2020, indican que las mujeres manifestaron en mayor proporción que los hombres sentirse inseguras o muy inseguras y en menor proporción manifestaron sentirse seguras o muy seguras.
- El rango etario en el que se presentan las mayores diferencias con respecto a la percepción de seguridad es el de menos de 19 años. Los rangos etarios con mayor diferencia en la percepción de inseguridad son los de 60 años o más, menos de 19 años y 20 a 29 años.

Gráfica 24. Porcentaje de personas de 15 años y más según su percepción de seguridad e inseguridad en parques públicos, espacios recreativos o deportivos, según grupos de edad y sexo, Colombia, 2020.



Fuente: DANE Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2020-2021. cálculos

En 2021, de los 122 presuntos delitos cometidos en áreas deportivas o recreativas, 91 (74,6%) se cometieron contra mujeres, y de estos, 63 contra menores de edad. En otros espacios propicios para la práctica de actividades DRAF como espacios acuáticos y espacios terrestres al aire libre la proporción de presuntos de-

litos sexuales cometidos contra mujeres es inclusive superior (85,2% y 86,4%, respectivamente). Finalmente, el 71% de los presuntos delitos sexuales cometidos cuando la víctima se encontraba realizando actividades relacionadas con los deportes y el ejercicio físico fueron contra mujeres.

Tabla 4. Número de presuntos delitos sexuales cometidos contra mujeres en espacios recreativos o deportivos, y porcentaje que representan del total de los presuntos delitos sexuales cometidos contra mujeres y hombres, según edad de la mujer víctima, Colombia, 2019-2021.

Presuntos delitos sexuales cometidos en:	2019			2020			2021		
	Mujeres menores de edad	Mujeres mayores de edad	del total	Mujeres menores de edad	Mujeres mayores de edad	del total	Mujeres menores de edad	Mujeres mayores de edad	del total
Áreas deportivas o recreativas	208	39	81,5	57	10	77,0	68	23	74,6
Espacios acuáticos al aire libre (mar, río, arroyo, humedal, lago, etc.)	16	11	93,1	13	4	81,0	19	4	85,2
Espacios terrestres al aire libre (bosque, potrero, montaña, playa, etc.)	307	164	85,9	204	123	82,4	246	161	86,4
Realizando actividades relacionadas con los deportes y el ejercicio físico	29	3	59,3	43	3	65,7	54	7	71,8

Fuente: Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Lesiones no fatales de causa externa 2019, 2020 y 2021. Consultado en abril de 2022 en (sitio inhabilitado): Los datos de 2021 son preliminares.

- La Encuesta de Prácticas Deportivas y Recreativas 2021-2022, que preguntó sobre la percepción de seguridad en el último parque visitado, encontró una mayor proporción de mujeres que se ubican en los rangos de menor seguridad y una mayor proporción de hombres que se ubican en los rangos de mayor seguridad.
- La investigación cualitativa evidenció que:
- La percepción de inseguridad aumenta cuando alrededor de los escenarios DRAF hay presencia de grupos armados al margen de la ley, hombres “observadores”, expendedores de sustancias psicoactivas, lo cual se ve propiciado cuando se realiza la práctica de forma solitaria, sin acompañamiento de entrenador/a, cuando la iluminación es deficiente o cuando no se cuenta con presencia de personal de vigilancia, entre otros.
- Los efectos de la percepción de inseguridad son distintos para las mujeres y los hombres:

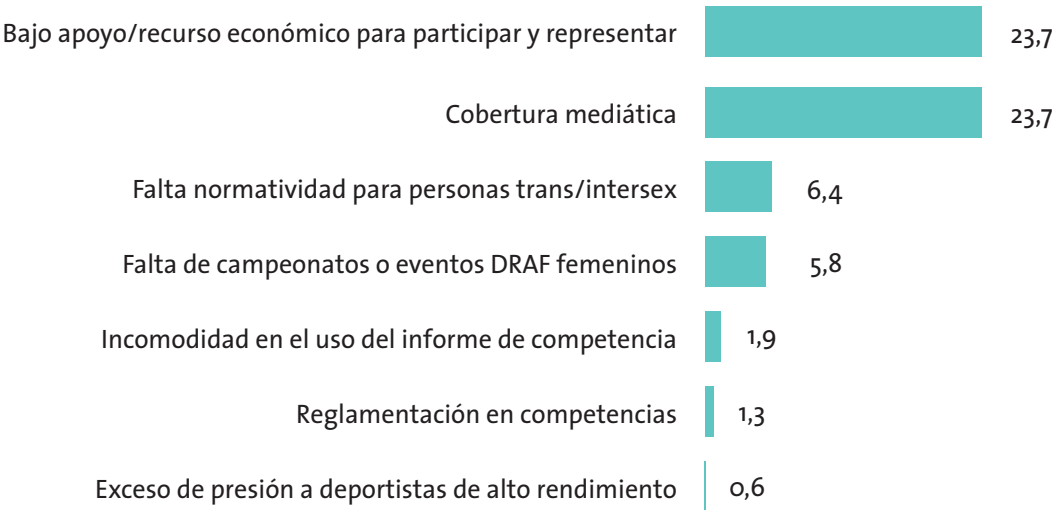
“En las familias, los niños tienen más facilidad que las niñas para salir, porque su percepción de seguridad es diferente al de la mujer. A las niñas no las dejan salir fácilmente solas. Bueno, es una conclusión a la que hemos llegado; nosotros dentro de nuestros beneficiarios, el mayor número de beneficiarios son hombres, y cuando hicimos esa investigación muy por encima logramos identificar que a las niñas no las dejan salir solas si no hay quien las saque. Entonces hay ese temor de que por ser niña le va a pasar algo”. (Grupo Focal Bogotá, abril 2022)

- La atención de accidentes dentro de las prácticas DRAF como barrera de acceso es más profunda para niñas, mujeres víctimas del conflicto armado, en condición de desplazamiento forzado, en situación de discapacidad y migrantes. En especial, las mujeres migrantes perciben esta situación como una barrera importante, pues se verían enfrentadas a costos adicionales en caso de accidentes al no contar con afiliación al sistema de seguridad social. A este respecto se registraron manifestaciones de acuerdo con las cuales el aseguramiento en salud y riesgos profesionales es más común en el nivel de deporte de alto rendimiento, altos logros y profesional, pero que en otros niveles se pide a los intervinientes firmar documentos de excepciones de responsabilidad durante la práctica, lo cual aumenta la percepción de inseguridad.

4.2.7 Las mujeres en su diversidad enfrentan barreras específicas para participar en eventos o certámenes DRAF

De acuerdo con la investigación cualitativa estas barreras se perciben relacionadas principalmente con el bajo apoyo económico para la participación y representación en eventos (este factor fue mencionado en un 60,3% de los casos). El segundo factor identificado es la cobertura mediática inclinada hacia un lado de la balanza (identificado en el 23,7% de los casos). Otros factores son la falta de normatividad incluyente en la participación de personas trans en eventos deportivos, la falta de eventos para mujeres, la incomodidad que representa el uso del uniforme de competencia, la reglamentación en competencia y el exceso de presión a deportistas de alto rendimiento.

Gráfica 25. Barreras de representación en eventos DRAF



Fuente: construcción propia a partir de la sistematización de datos cualitativos en software MAXQDA.

Algunos datos adicionales muestran que:

- Se percibe que las entidades y organizaciones que integran el SND han dado más apoyo económico a representantes y equipos masculinos que a los femeninos.
- Se advierte que hay mayor participación y representación mujeres en eventos deportivos en las categorías menores, como los Juegos Intercolegiados, que en categorías superiores, como son los Juegos Departamentales, Nacionales, Paranaionales, Centroamericanos, entre otros.

- Se evidencia que no se están teniendo en cuenta de manera suficiente las barreras de participación de las mujeres en su diversidad desde los siguientes factores: escenarios, insumos deportivos, acceso al transporte, alimentación, hospedaje, servicios de juzgamiento, atención médica, entre otros.

4.2.8 Las mujeres en su diversidad no reciben suficientes incentivos ni patrocinio

La investigación cualitativa mostró que existen tres percepciones en cuanto a los incentivos y el patrocinio:

- La mitad de las referencias mencionaron que los equipos o deportistas masculinos reciben más apoyo que las deportistas o equipos femeninos.
- En la tercera parte se mencionó que los incentivos y patrocinio se enfocan solamente en los logros.
- En casi un 20% de los casos se manifestó que los incentivos son insuficientes y poco sostenibles.
- Otras percepciones sobresalientes se relacionan con:
- El sector privado no patrocina a muchas mujeres (el 77,4% de las referencias sobre este tema aludieron a este factor).
- No se patrocinan deportistas en situación de discapacidad y comunidad LGTBQ+ (el 12,9% de las referencias sobre este tópico mencionaron este factor).
- El patrocinio se otorga solo a un perfil de belleza hegemónica de deportistas mujeres (el 9,7% de las referencias sobre este tema mencionó este factor).

La investigación cualitativa encontró, a su vez, que:

- Los incentivos en el deporte de altos logros se otorgan dependiendo de las medallas ganadas o la proyección que se tenga sobre este punto en los

eventos del ciclo olímpico. Tan solo las atletas y los atletas o deportistas convencionales y paralímpicos que practican los deportes priorizados por el COC y Mindeporte son incentivados con apoyos económicos, apoyo en vivienda, salud y educación, mientras mantengan el título.

- Los entes territoriales reconocen a las deportistas que tienen participación en los eventos del ciclo olímpico a través de diplomas olímpicos e incentivos económicos mensuales para las medallas de oro, bronce y plata. Las deportistas que participan en eventos nacionales o departamentales reciben apoyo en materia de hospedaje, alimentación, transporte, juzgamiento, entre otros. No obstante, esto depende de la capacidad financiera de los entes territoriales.
- El deporte social comunitario, la actividad física, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre son prácticas que no reciben incentivos, reconocimientos o patrocinios.
- Se advierte que la aplicación del enfoque diferencial en esta materia es deficiente: “El apoyo institucional materializado en incentivos, reconocimientos, procesos formativos y de especialización de los talentos deportivos femeninos y con enfoque diferencial del departamento del Cauca son invisibles, lo que hace que haya “fuga de talentos” hacia otros territorios con mayores capacidades económicas, físicas, técnicas y logísticas”²⁵.
- Se percibe que son pocas las mujeres que alcanzan los niveles que obtienen mayores incentivos (deporte de rendimiento y altos logros). Las demás practicantes no cuentan con garantías e incentivos suficientes para continuar su proceso de desarrollo y proyección deportiva, especialmente cuando ingresan a la vida laboral, académica o se dedican a labores de cuidado del hogar.
- Se observa un desinterés por parte de las empresas patrocinadoras hacia el deporte profesional femenino, que se relaciona con el hecho de que su práctica lleve menos tiempo si se compara con el deporte masculino.

²⁵ Grupo Focal Comunidad Mujeres Víctimas del Conflicto Armado no participantes DRAF, Popayán (Cauca), mayo 18 de 2022.

- Se evidencia que la lógica del patrocinio deportivo de la empresa privada va en línea con los resultados deportivos, la visibilidad de marcas, los intereses económicos, la conexión con los aficionados y la cobertura mediática. Las mujeres en su diversidad manifestaron que la cobertura mediática sexualiza el cuerpo femenino y obstruye e invisibiliza los logros y capacidades de las mujeres en el deporte profesional, en especial si pertenece a la comunidad LGTBQ+.
- Otros factores relacionados con la falta de patrocinio fueron: i) el machismo, ii) la sexualización del cuerpo femenino, iii) la falta de educación sobre igualdad de género, iv) la desacreditación de las habilidades y capacidades de las mujeres en su diversidad, las niñas y la población LGTBQ+ y v) las discriminaciones históricas que sufren estas poblaciones.

4.2.9 La oferta formativa del sector no incorpora un enfoque de género:

De acuerdo con la investigación cualitativa en las referencias a temas de formación y actualización se manifestó que:

- Hay desconocimiento de temas de género y diversidad (el 44% de las referencias mencionó este factor).
- Es insuficiente el número de mujeres que se educan en el sector (el 38,4% de las referencias aludieron a este factor).
- Faltan metodologías de entrenamiento con enfoque de género (el 11% de las referencias mencionaron este factor).
- Existe poca oferta de educación formal (el 6,6% de las referencias mencionaron este factor).

La investigación cualitativa encontró, a su vez, que:

- Se percibe que la transversalización del enfoque de género es nula en los currículos de los programas de formación relativos al sector. La transversalización del enfoque de género en este caso hace referencia a la consideración de las necesidades, intereses y expectativas de las mujeres en su diversidad, al igual que las de los hombres, en el diseño implementación y seguimiento curricular. Esto implica, entre otros: i). Inclusión en los contenidos los conceptos asociados a la igualdad y la equidad de género, ii). Diseño de materiales que no reproduzcan estereotipos, iii). Incorporación de un lenguaje incluyente, iv). Disposición equitativa de espacios de formación v). División de trabajos por capacidades y habilidades y no por visiones estereotipadas de hombres y mujeres y vi, problematización de las formas de discriminación y las barreras que enfrentan las mujeres en su diversidad en el sector.
- Se expresa la necesidad de incluir en los currículos contenidos relativos a violencias de género en el sector, igualdad de género en las prácticas DRAF y metodologías de formación práctica con enfoque de género. Estos contenidos deben integrar los programas de formación académica y la formación específica de las personas que integran los organismos del SND.
- La comunidad LGTBQ+ hizo énfasis en las falencias del sistema educativo en general: “el Sistema Educativo actual en Colombia es arcaico y no está pensado con currículos con enfoque de género, no sólo para asuntos de deporte, recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre, sino pensado como proyecto de vida que garantice una sociedad más inclusiva y tolerante”²⁶. Desde este sector se hace un llamado a la necesidad de formar profesionales en asuntos de género y que desde ellos, como referentes sociales, se garanticen espacios seguros desde el ámbito escolar.

²⁶ Grupo Focal Comunidad LGTBQ+ Participantes DRAF, Bogotá, mayo 24 de 2022.



Finalmente, el sondeo de percepción ciudadana mostró que el 81,3% de las personas encuestadas (83,9% mujeres y 77,0% hombres) dan prioridad alta a la necesidad de revisar los programas de educación física de las escuelas desde el nivel preescolar, para asegurar que las actividades y el currículo promuevan la equidad de género y la erradicación de las violencias basadas en género. Este aspecto también fue enfatizado durante los grupos focales:

“entendiendo también el patriarcado como un sistema opresor, yo pienso que el ente educativo tiene mucho que ver en todo este proceso, si nos ponemos a analizar y a pensar los docentes de educación física que deberían de ser prioritarios en cualquier institución, los docentes de educación física los acabaron, la disciplina del deporte en el Ministerio de Educación como que no es de ningún interés y sabiendo que para el desarrollo humano el deporte debiera de ser una disciplina prioritaria y en los proyectos educativos institucionales, en ninguno se ve esa disciplina en primer lugar y mire que en las escuelas y colegios ya no se hace educación física como cuando nosotros estudiamos, porque para nosotros y nosotras el día que tocaba educación física era una felicidad, yo no sé para qué ponen uniforme de educación física ya en una institución, porque los hijos míos están en el claret y la docente nos dice yo no soy profesional en educación física, ustedes tiene que pagar el maestro como padres de familia” (Grupo Focal Mujeres cuidadoras y Afrocolombianas Quibdó, mayo 4 de 2022).

4.2.10 Las mujeres en su diversidad no están empleadas en el sector DRAF de manera equitativa

La investigación cuantitativa mostró dos datos indicativos sobre la empleabilidad de mujeres en el sector:

- Las mujeres están menos empleadas que los hombres como docentes en las diez instituciones de educación superior que integran la Red de Centros Universitarios de Estudios e Investigación Olímpicos (OSRC, por sus siglas en inglés) y son reconocidas por el Comité Olímpico Internacional (COI). La única excepción es la Escuela Nacional del Deporte, en la que el porcentaje de participación de mujeres como docentes es del 52,9%.
- El programa Talentos del Ministerio del Deporte reporta una menor participación de mujeres en los roles de entrenadoras, coordinadoras regionales, metodólogas, médicas y de observatorio. La participación de hombres y mujeres es paritaria o casi paritaria en los roles de enlaces dinamizadores, fisioterapeutas y psicólogas deportivas y sociales. Los roles en los que la participación de mujeres es muy superior corresponden a nutricionista y coordinaciones del Centro de Ciencias del Deporte. La brecha de género en la participación en los roles del programa Talentos es de 50 puntos porcentuales, no hay mujeres metodólogas y solo el 17,5% de los entrenadores son mujeres.

Tabla 5. Integración por sexo del personal que ejecuta el programa Talentos, 2021

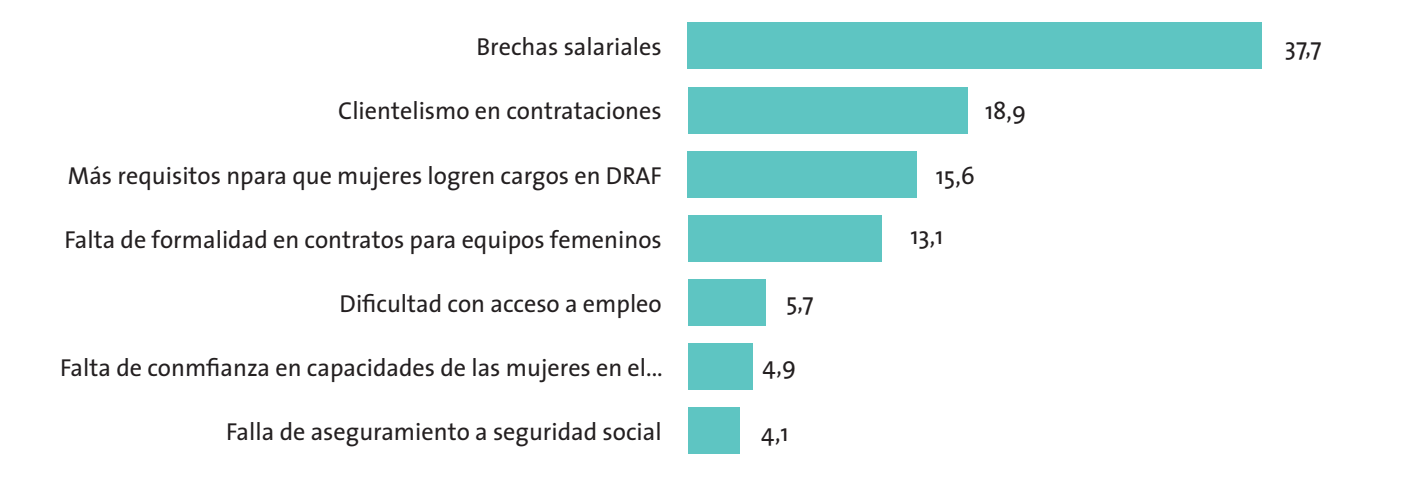
Rol	Número de mujeres	Número de Hombres	Porcentaje que representan las mujeres
Entrenadores(as)	47	221	17,5
Coordinaciones regionales	5	7	41,7
Metodólogos(as)	0	10	0,0
Enlaces dinamizadores	4	4	50,0
Coordinaciones del centro de ciencias del deporte	5	0	100,0
Fisioterapeutas del Centro de ciencias del Deporte	5	6	45,5
Médico del Centro de Ciencias del Deporte	3	7	30,0
Psicólogos(as) deportivos(as) del Centro de Ciencias del Deporte	5	6	45,5
Psicólogos (as)sociales del centro de Ciencias del deporte	6	5	54,5
Nutricionista del Centro de Ciencias del Deporte	10	1	90,9
Observatorio	0	4	0,0
Total	90	271	24,9

Fuente: Registros administrativos proporcionados por el Ministerio del Deporte para fines de este análisis.

De acuerdo con la investigación cualitativa, existen diversos factores que se asocian a la baja empleabilidad de las mujeres, principalmente las “brechas salariales” (mencionadas en el 37,7% de las referencias sobre este tema). Otros factores fueron el clientelismo en las contrataciones (18,9% de menciones), la imposición de mayores requisitos a las mujeres para lograr acceder a

cargos del sector (15,6% de las menciones), la falta de formalidad en los contratos de las mujeres que integran los equipos femeninos (13,1% de las menciones), dificultad de acceso a empleo (5,7% de las menciones), falta de confianza en las capacidades de las mujeres (4,9% de las menciones) y fallas en la afiliación a seguridad social (4,1 por ciento de las menciones).

Gráfica 26. Frecuencia de mención de barreras relacionadas con empleabilidad de las mujeres en el sector DRAF



Fuente: construcción propia a partir de la sistematización de datos cualitativos en software MAXQDA.

El sondeo de percepción ciudadana mostró que:

- El 75,4% de las mujeres y el 56,8% de los hombres están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la brecha salarial existe en el sector DRAF y se debe, entre otros factores, a los estereotipos de género que justifican ampliamente la discriminación contra las mujeres en su diversidad.
- El 81,1% (87,1% mujeres y 71,5% hombres) del personal encuestado seleccionó con prioridad alta la necesidad de igualar los salarios, prestaciones, patrocinios, premios, viáticos y cualquier otra remuneración económica que reciben las mujeres y los hombres involucrados en todo el sector (deportistas, funcionarios, oficiales técnicos, entrenadores).

Los datos recolectados muestran, a su vez que:

- Se evidencia que las ofertas y convocatorias laborales no son democráticas y transparentes, ni se conocen los criterios de evaluación y selección de los candidatos, evento que favorece el amiguismo y el fortalecimiento de los círculos masculinos de poder.
- Se percibe que la brecha salarial más amplia se presenta en el ámbito del sector asociado.
- Otro rol en el que se enfatizó la brecha salarial fue en el de entrenadores y se manifestó que no se remunera igual a hombres y mujeres en ciertas disciplinas deportivas.
- Se advierte que los requisitos adicionales exigidos a las mujeres en su diversidad para ocupar cargos aplican para los roles de entrenadoras, preparadoras físicas, juezas y dirigentes deportivas.

- Las barreras se percibieron más profundas para mujeres pertenecientes a grupos étnicos, con discapacidad, adultas mayores y pertenecientes a la población LGBTIQ+.
- Se observa que alcanzar una pensión y la continuidad en los procesos deportivos está determinado por la iniciación a temprana edad y por el momento en el que se alcanza una medalla. Las mujeres enfrentan barreras a lo largo del curso de vida para alcanzar estos logros.
- En los empleos informales del sector la remuneración se percibe como subsidio y no como salario. La informalidad dificulta la afiliación al sistema de seguridad social e implica que se contemplen solo las horas de competencia y no las de pretemporada.

Aunque no se presenta como un resultado de la investigación cualitativa, es importante anotar que para avanzar en procesos de selección con enfoque de género se requiere principalmente: i). Sensibilizar en igualdad de género a las personas que realizan los procesos, ii). Definir de manera neutra el puesto de trabajo y el perfil profesional requerido, iii). Describir los requisitos ajustándose a necesidades reales, iv). Valorar la experiencia práctica, v). Redactar las convocatorias con lenguaje incluyente e imágenes neutras e inclusivas, vi). Elegir canales de comunicación incluyentes, vii). Conformación de equipos de selección mixtos, entre otros. En general, se requiere que las barreras de acceso de las mujeres aquí descritas sean consideradas y se establezcan acciones concretas para superarlas.

Durante los grupos focales se hicieron explícitas varias de las barreras aquí señaladas. Varios de los testimonios, en efecto, apuntaron a las labores de cuidado y el ciclo menstrual como barreras:

“En las entrevistas lo primero que le preguntan a uno es si tiene hijos, y quien los cuida, yo ocupé un cargo directivo alto, y tenía que viajar, y el presidente de la entidad me preguntó “Cuando viajas ¿quién te cuida al niño?”, y lo le respondí “Cuando vienes a trabajar ¿quién te cierra la puerta?”, porque eso no importa, si me va a contratar contráteme, o sino no, yo veré cómo me encargo del niño, lo que usted necesita es mi hoja de vida, eso me parece fuerte, es como preguntar quién le lava la ropa o algo así, absurdo”. (Entrevista Soacha 22 de abril de 2022)

“Tiene que ver mucho con lo laboral, a las mujeres no las contratan por el tema del tiempo, porque son las que van a las reuniones de los hijos e hijas, porque son las que piden permiso, estadísticamente somos las que más pedimos permiso, pero en ese estereotipo de género se dice que como las mujeres” (Grupo Focal Medellín, mayo de 2022)

“Conozco mujeres que han sido sacadas de empleos por el tema de ciclo menstrual, que les da bastante fuerte por unos días, y creo que no les dan incapacidad por eso, entonces, no tienen justificación de ausencias en el trabajo, creo que también es algo malo porque hay aspectos fisiológicos” (Soacha abril 22 de 2022)

También se evidenció apertura frente a medidas afirmativas que permitan avanzar en el cierre de las brechas:

“los entrenadores hombres están entrenando categorías femeninas, no estoy diciendo que no lo puedan hacer, pero la mujer pueden estar entrenando categorías masculinas, entonces, decir, desde mi experiencia, decir que las mujeres sean quienes entrenen en las categorías femeninas netamente, uno podría decir que se cierra la brecha...uno diría que se equipara... está claro que estamos en las mismas condiciones de dirigir independientemente la rama...pero no, la empleabilidad no es la misma” (Entrevista Liga Deportiva de Antioquia, mayo 2 de 2022)

Finalmente es importante tener en cuenta que esta barrera se presenta en un contexto amplio de brechas de género en materia de empleo y remuneración. De acuerdo con el informe del DANE y ONU MUJERES de 2020:

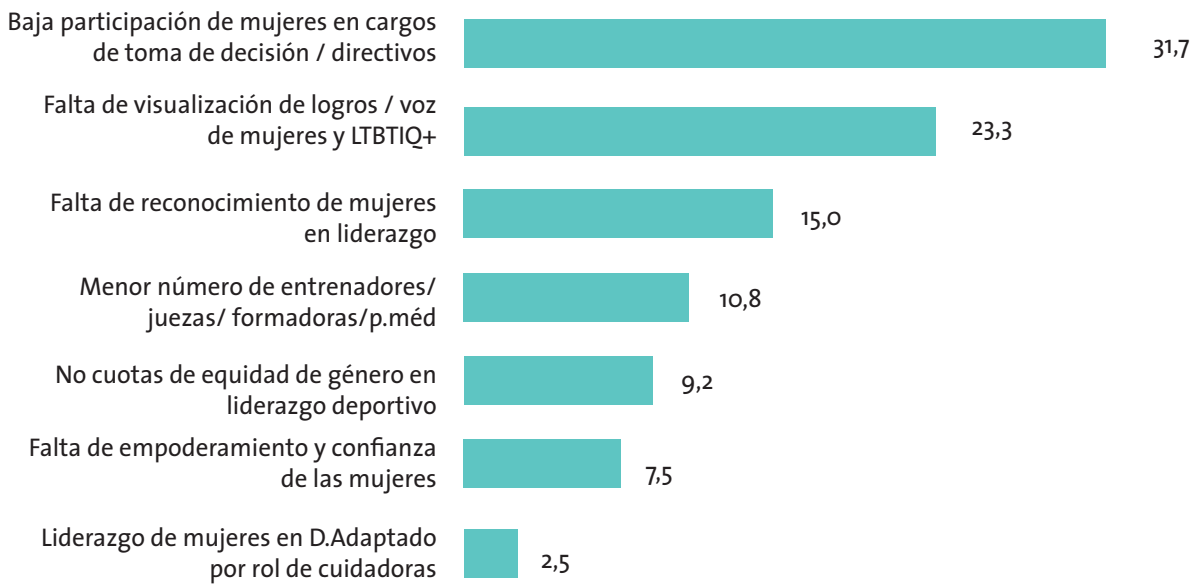
- La brecha de la tasa de participación entre hombres y mujeres es de 20,8 puntos porcentuales (DANE, CPEM, ONU MUJERES, 2020, p. 28).
- Las mujeres reciben por su trabajo un 12,1% menos de ingresos que los hombres (p.29).
- El desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres, con una diferencia de 5,4 puntos porcentuales en la tasa de desempleo (p.36).

4.2.11 Las mujeres en su diversidad enfrentan barreras para liderar el sector DRAF e integrar los órganos de toma de decisiones en condiciones de igualdad

De acuerdo con la investigación cualitativa en las referencias a temas de liderazgo de las mujeres en el sector, se manifestó que:

- Hay una baja participación de las mujeres en los cargos directivos y de toma de decisiones (el 31,7% de las referencias aludió a este factor).
- Falta visibilizar los logros y las voces de las mujeres en su diversidad y la población LGBTQ+ (el 23,3% de las referencias mencionó este factor).
- Falta de reconocimiento de mujeres en el liderazgo (el 15% de las referencias mencionaron este factor).
- Existe un menor número de mujeres entrenadoras, juezas, formadoras y médicas (el 10,8% de las referencias aludió a este factor).
- No existen cuotas de género en las instancias de liderazgo deportivo (el 9,2% de las referencias mencionó este factor).
- Falta empoderamiento y liderazgo de las mujeres en su diversidad (el 7,5% de las referencias relacionó este factor).
- Se requiere de un liderazgo de las mujeres en su diversidad adaptado a su rol como cuidadoras (el 2,5% de las referencias mencionaron este factor).

Gráfica 27. Frecuencia de mención de barreras de participación, representación y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones en el sector DRAF.



Fuente: construcción propia a partir de la sistematización de datos cualitativos en software MAXQDA.

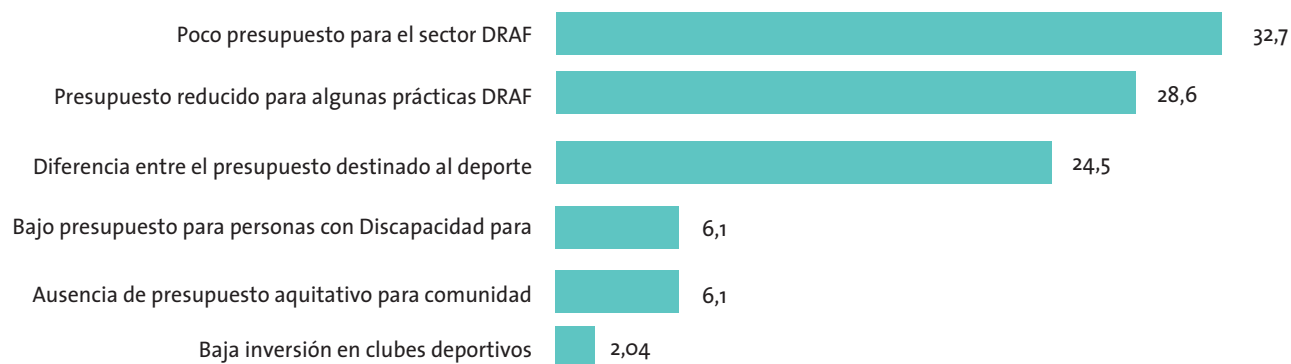
- La investigación cualitativa encontró, a su vez, que:
 - La baja participación de mujeres en su diversidad en cargos de liderazgo se percibe asociada a la falta de definición de los perfiles requeridos para los cargos, lo cual hace que sean en su mayoría hombres con trayectoria en el sector y reconocimiento social académico, entre otros, quienes lleguen a ocupar los cargos. También se relaciona con que la ocupación del cargo se entiende como una afición o gusto personal al no ser remunerada.
 - Se advierte que el relacionamiento político es clave a la hora de ocupar cargos de representación tanto en el sector público como en el privado. Se identifican prácticas de clientelismo en la selección de personas para ocupar estos cargos.
 - La discriminación por razones de género también opera en la ocupación de cargos de entrenadoras, juezas, dirigentes deportivas, monitoras, entre otros, y se profundiza para el caso de las mujeres pertenecientes a grupos étnicos y a la población LGBTIQ+.
 - La asignación y desempeño de cargos en el sector DRAF también se asoció a la existencia de estereotipos: el 19,8% de las participantes de los grupos focales para el levantamiento de información cualitativa señalaron que han experimentado discriminaciones asociadas a los estereotipos de género en el momento de asumir cargos y roles dentro de diferentes instituciones y espacios profesionales y laborales del sector DRAF. Manifiestan que, a pesar de cumplir con todos los requisitos académicos, laborales y de experiencia profesional, los principales cargos de liderazgo y directivos son asignados mayoritariamente a los hombres. A las mujeres se les ofrecen, en cambio, cargos administrativos, de apoyo a la gestión y de acompañamiento
 - El 74,8% (81,3% mujeres y 64,5% hombres) de las personas encuestadas en el sondeo de percepción dio prioridad alta a la necesidad de incrementar la participación de las mujeres en su diversidad en los órganos de decisión de los organismos de toma de decisión (comités, federaciones, clubes), incluyendo la puesta en marcha de cuotas o fijar metas de participación en un horizonte de tiempo determinado.
 - Las barreras de género para la participación en escenarios de toma de decisiones se relacionan con las barreras de acceso a las prácticas, a la formación en el sector y a la empleabilidad:
- “si está más aceptado que sea el hombre quien practique el deporte... y no la mujer, sino que las niñas deberían hacer otras actividades, eso hace que la motivación de los niños y niñas en esa edad infantil...al llegar al punto de hacer su estudio universitario, como va a ser más aceptado a nivel social que los hombres son los que corren, hacen actividad física y no las mujeres... entonces pasa en mi experiencia que tuve en la facultad de educación física que veíamos que ingresa una población cada semestre de 60 estudiantes de un programa académico y de esa población puede ser más o menos un 15 o 20% mujeres...a partir de ahí es evidente que habría más entrenadores hombres que mujeres, más eh... hombres en la parte administrativa del deporte que mujeres...” (Entrevista Liga Deportiva de Antioquia, mayo 2 de 2022).
- “a las mujeres desde niñas nos han enseñado que podemos ser enfermeras, médicas, trabajadoras sociales, sociólogas, psicólogas, pero que el deporte sigue siendo una profesión que se piensa más para los hombres y eso lo vivenciamos en las aulas de clase...en el ejercicio profesional también nos encontramos que entrenadores en su mayoría hombres, también en la actividad física, también en el fitness, si en ese espacio encontramos hombres...si revisamos algunos casos, las profes que estamos en procesos de formación e iniciación deportiva pues encontramos más mujeres, porque las mujeres estamos en los procesos de base que casi que también tiene unos asuntos de la enseñanza porque nosotras si podemos ser profesoras y no entrenadoras” (Entrevista MinDeporte, mayo 23 de 2022).
- “En San Andrés no hay suficiente oferta académica para que la mujer se forme en temas relacionados al DRAF para ejercer un rol de docente, entrenadora, monitora, dirigente deportiva, juez, entre otros. Además, la poca empleabilidad en el medio tampoco las favorece, puesto que no están relacionadas políticamente, no tienen experiencia y no tienen credibilidad de la sociedad para desempeñar dichos roles” (Grupo Focal San Andrés, mayo de 2022).

- De acuerdo con el sondeo de percepción ciudadana, los espacios que las mujeres consideran más desiguales son, en su orden: como árbitras, como preparadoras físicas, como entrenadoras, en espacios de incidencia política y toma de decisión y como directivas en los comités, federaciones, ligas, clubes, institutos, secretarías y juntas del sector DRAF. Los hombres en general consideraron que existe desigualdad en estos espacios, aunque con una percepción siempre inferior a la de las mujeres.
- Hay poco presupuesto para el sector DRAF (el 32,7% de las referencias mencionó este factor).
- Hay un presupuesto reducido para algunas prácticas DRAF, como por ejemplo las nuevas tendencias deportivas (el 28,6% de las referencias aludió a este factor).
- Hay diferencias en el presupuesto que se destina al deporte femenino y el que se destina al deporte masculino (el 24,5% de las referencias citó este factor).
- Hay un presupuesto reducido para las personas con discapacidad (el 6,1% de las referencias mencionó este factor).
- No hay un presupuesto equitativo para la comunidad LGBTIQ+ (el 6,2% de las referencias aludió a este factor).
- Existe una baja inversión en clubes deportivos (el 2,04% de las referencias mencionó este factor).

4.2.12 Los recursos del sector son insuficientes y los presupuestos no se elaboran ni ejecutan con enfoque de género

De acuerdo con la investigación cualitativa, en las referencias a temas de presupuesto para el sector DRAF se manifestó que:

Gráfica 28. Frecuencia de mención de barreras del presupuesto basado en género.



Fuente: construcción propia a partir de la sistematización de datos cualitativos en software MAXQDA.

La investigación cualitativa encontró, a su vez, que:

- En un contexto territorial, en el que la disponibilidad de recursos depende de la capacidad de las entidades para recaudar e invertir en el sector y para ejecutar planes, programas y proyectos, se percibe que se tiende a priorizar la financiación de prácticas deportivas tradicionales como el fútbol o el baloncesto. Se observa que no se tiene en cuenta que la participación de mujeres y niñas en

dichos deportes implica barreras adicionales de acceso y disfrute debido a los estereotipos de género y al alto grado de masculinización y machismo presentes. Estas barreras adicionales podrían estar relacionadas con la falta de adaptación de la infraestructura a las necesidades específicas de las mujeres (Ejemplo: baños y vestieres)

- Se advierte que en la elaboración y ejecución de los presupuestos no se tienen en cuenta las necesidades de las mujeres en su diversidad ni las desigualdades y barreras existentes. Este vacío generado por la ausencia del enfoque de género se ve agravado por la ausencia de enfoques interseccionales que permitan responder a las necesidades de las niñas, mujeres rurales, pertenecientes a grupos étnicos, víctimas del conflicto armado, migrantes y población LGBTIQ+.
- Se percibe que en la transferencia de recursos al sector asociado y en la ejecución de recursos por parte de los clubes y otros entes no se tienen en cuenta criterios de equidad de género.

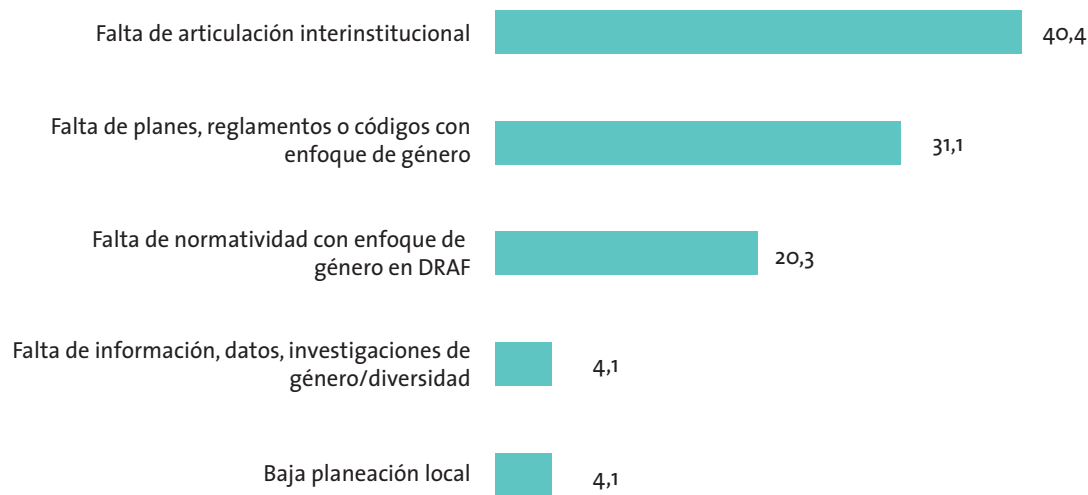


4.2.13 Existen vacíos en la transversalización del enfoque de género en la gobernanza del sector DRAF

De acuerdo con la investigación cualitativa, en las referencias a temas de gobernanza del sector DRAF se manifestó que:

- Falta articulación interinstitucional (el 40,4% de las referencias mencionó este factor).
- Faltan planes, reglamentos o códigos con enfoque de género (el 31,1% de las referencias aludió a este factor).
- Falta normatividad con enfoque de género (el 20,3% de las referencias relacionó este factor).
- Falta de información, datos e investigaciones sobre género y diversidad (el 4,1% de las referencias mencionaron este factor).
- Existe una baja planeación local (el 4,1% de las referencias aludieron a este factor).

Gráfica 29. Frecuencia de mención de barreras relacionadas con la gobernanza



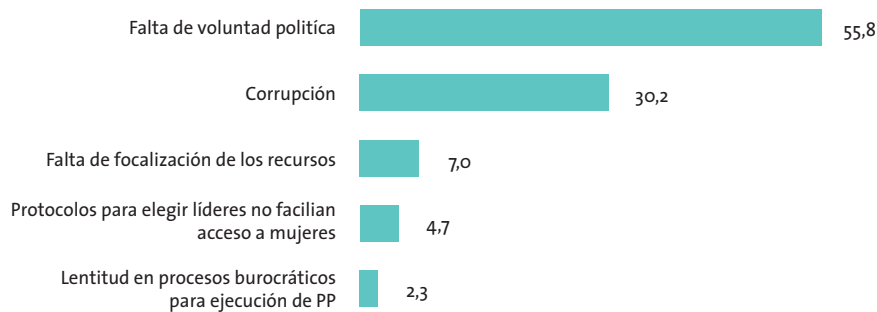
Fuente: construcción propia a partir de la sistematización de datos cualitativos en software MAXQDA.

La investigación cualitativa encontró, a su vez, que:

- Desde el territorio se percibe que no existe una coordinación suficiente en los esfuerzos de los entes públicos y privados para mejorar el acceso a la oferta, la participación y la representación. Esto se da especialmente en las zonas rurales dispersas y municipios categoría 5 y 6.
- La falta de articulación interinstitucional se resaltó especialmente para asuntos de atención, prevención y erradicación de Violencias Basadas en Género.
- Se advierte que no hay una alineación de la oferta con las necesidades y preferencias de la población y no se establecen suficientes alianzas con sectores públicos y privados (Estado, empresa privada, academia, ONG, cooperación internacional).
- En especial, la población LGBTIQ+ manifestó que su participación es instrumentalizada en informes mediáticos que muestran avances a partir de indicadores de inclusión que en realidad no atienden a los cambios estructurales que se requieren. Desde su percepción, solo se muestran “números” y no se está apostando por una inclusión permanente y sostenible que garantice los derechos de esta comunidad, así como su acceso, participación, representación y permanencia en prácticas DRAF, sin tener que explicar su identidad u orientación sexual²⁷.
- Según la percepción de quienes participaron en los grupos focales, las causas de las barreras asociadas a la gobernanza deportiva son principalmente la falta de voluntad política, la corrupción y la falta de focalización de los recursos. Otras situaciones mencionadas fueron el hecho de que los protocolos para elegir líderes no faciliten el acceso a mujeres en su diversidad y la lentitud de procesos burocráticos para la ejecución de políticas públicas.

27 Grupo Focal Comunidad LGTBIQ+ Participantes DRAF, Bogotá, mayo 24 de 2022.

Gráfica 30. Causas de las barreras asociadas a la gobernanza



Fuente: construcción propia a partir de la sistematización de datos cualitativos en software MAXQDA.

El sondeo de percepción ciudadana sobre barreras en el deporte evidenció que:

- El 33,9% de las personas encuestadas opinan que las organizaciones no cuentan con una política, programa o plan (36,2% mujeres y 30,7% hombres) y el 20,1% no sabe si existen (22,9% mujeres y 16,0% hombres).
- La mitad de las personas encuestadas (53,0%) opina que en la misión y visión, los valores, el código de conducta, el código de ética o los estatutos de la organización se incluyen principios de equidad de género y no discriminación. En el caso de las mujeres, la percepción es menor que la de los hombres, con 49,1% y 58,0%, respectivamente.
- El 50% de las mujeres y los hombres del sector manifestaron contar con un nivel alto de conocimiento sobre enfoque de género en el contexto del rol que desempeñan. En el otro extremo, el 17,9% de las mujeres y el 12,7% de los hombres respondieron contar con un bajo nivel.

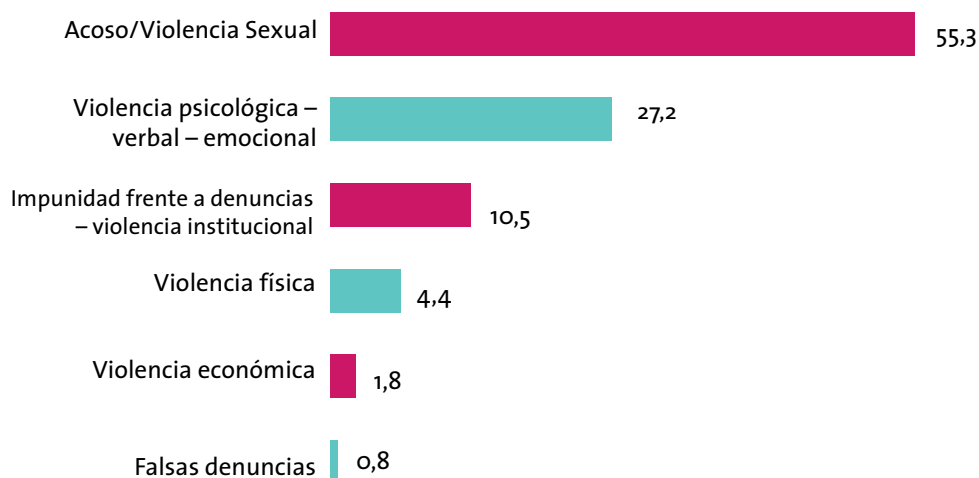
4.3 Prevención y respuesta ante las violencias basadas en género en el sector DRAF

De acuerdo con la investigación cualitativa, la Violencia Basada en Género (VBG) que se mencionó con mayor frecuencia fue la sexual, incluyendo el acoso. La violencia psicológica, verbal y emocional fue la segunda más mencionada, a la que le siguieron la violencia física y la económica.



Foto: ONU Mujeres

Gráfica 31. Frecuencia de mención de barreras relacionadas con VBG



Fuente: construcción propia a partir de la sistematización de datos cualitativos en software MAXQDA.

- Sobre el acoso sexual en particular, en uno de los grupos focales se manifestó:

“Quiero agregar algo más, a mí me han ofrecido cargos muy buenos, pero si no accedo a acostarme con equis persona, no me aprueban las cosas” (Grupo Focal San Andrés y Providencia, mayo 19 de 2022).

También se asoció a la indumentaria deportiva:

“Muchas veces la indumentaria deportiva hacía precisamente que muchas veces las mujeres, porque son ellas las víctimas de violencia en todos los espacios incluso población LGBTBI...cómo usar un vestido de baño y eso hace que se cosifique el cuerpo...eso dificulta el acceso por verse acosadas...” (Grupo Focal Popayán, mayo 17 de 2022).

Las Violencias Basadas en Género en el sector DRAF adquieren un carácter particular desde la perspectiva interseccional:

- Participantes de la comunidad LGTBTIQ+ indicaron que cada letra del acrónimo LGTBTIQ+ tiene su propia violencia en el sector. Históricamente la sociedad ha tenido hegemonía sobre los cuerpos y la teoría del entrenamiento nunca fue pensada para cuerpos diversos, solo para el masculino:

“una amiga que juega basket, ella siempre ha tenido inconvenientes por ser lesbiana, igual ella es bastante grande y pesada, entonces al principio la ridiculizaban mucho por su apariencia física y... luego ya porque era muy tosca y porque podía lastimar a alguien... entonces por eso y otros inconvenientes no continuó... incluso tuvo la oportunidad de ir a jugar a los Estados Unidos y ella decía que no porque se iba a poner más ruda y que los ejercicios la ponían más masculina, igual ella no se identificaba como lesbiana hasta cierto tiempo...pero fue muy incómodo, ella se sentía muy incómoda...” (Grupo focal mujeres cuidadoras y afrocolombianas Quibdó, mayo de 2022)

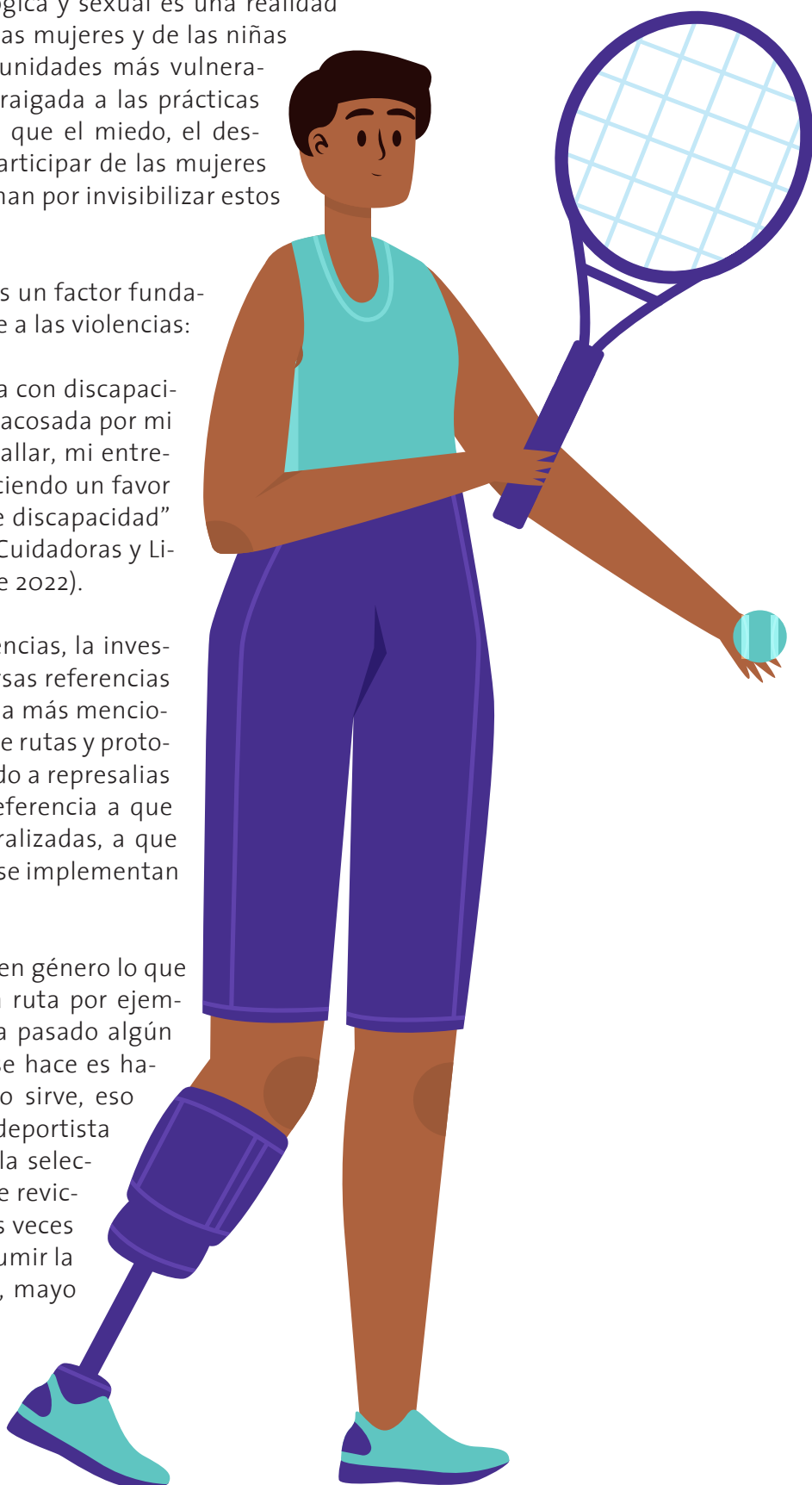
“una discriminación que yo he vivido, fue en una competencia que yo tuve hace más o menos un año y que no me iban a dejar jugar porque se dieron de cuenta que yo era trans porque hablé y empecé a gritar, entonces...ud que hace ahí jugando que tatata... y bueno probablemente si mi entrenador no hubiera intervenido me hubiera ido de pelea con el otro entrenador, entonces yo creo que pues, si hubiera sido una mujer negra biológicamente no le hubieran dicho nada, entonces ella es negra y pega más duro que los demás, si había una doble discriminación...” (Grupo Focal Medellín, mayo 2 de 2022).

- En el grupo focal de madres, cuidadoras y lideresas se manifestó cómo la violencia psicológica y sexual es una realidad que afecta la participación de las mujeres y de las niñas en el deporte y cómo las comunidades más vulnerables ven esta violencia muy arraigada a las prácticas deportivas. También indicaron que el miedo, el desconocimiento y las ganas de participar de las mujeres que sufren las violencias terminan por invisibilizar estos fenómenos.
- La superposición de variables es un factor fundamental de vulnerabilidad frente a las violencias:

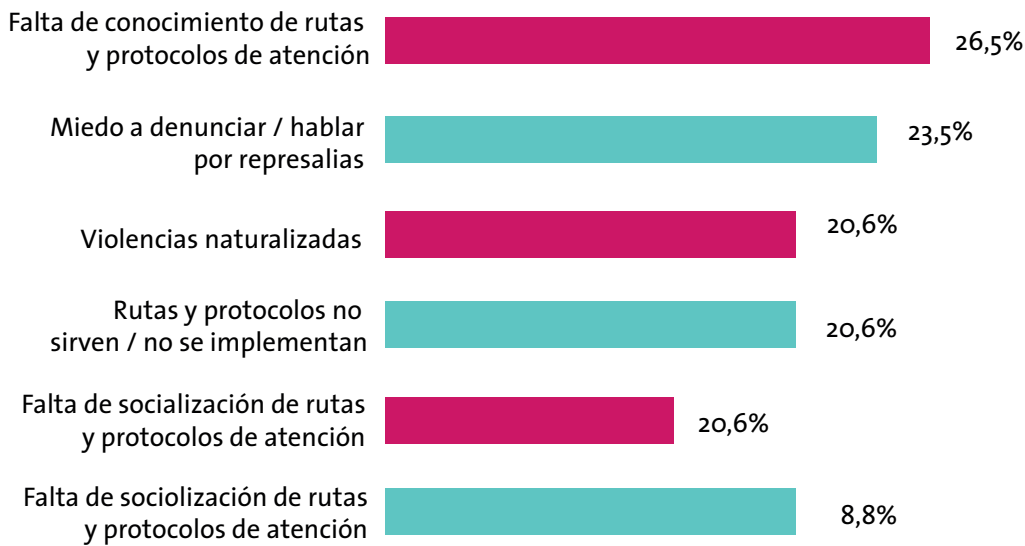
“Si usted es negra, mujer y persona con discapacidad la violencia es peor, me sentía acosada por mi entrenador, no tenía de otra que callar, mi entrenador me decía que me estaba haciendo un favor en entrenarme por mi situación de discapacidad” (Grupo Focal Comunidad Madres, Cuidadoras y Lideresas, Quibdó (Chocó), mayo 4 de 2022).

En cuanto a las causas de las violencias, la investigación cualitativa evidenció diversas referencias durante los grupos focales. La causa más mencionada fue la falta de conocimiento de rutas y protocolos de atención, seguida del miedo a represalias por denunciar. También se hizo referencia a que las violencias se encuentran naturalizadas, a que las rutas y protocolos no sirven, no se implementan o no se socializan.

“cuando hay una violencia basada en género lo que se hace llame al 123 o se activa la ruta por ejemplo, yo que he jugado ASCUN y ha pasado algún tipo de violencia ahhh no lo que se hace es hablar con la administración, eso no sirve, eso necesita haber una sanción... y el deportista siga normal jugando en el club o la selección como si nada pasara... se sigue revictimizando a la persona...y muchas veces es la víctima es la que tiene que asumir la culpa...” (Grupo Focal de Medellín, mayo 2 de 2022).



Gráfica 32. Frecuencia de mención de causas de las barreras de VBG



Fuente: construcción propia a partir de la sistematización de datos cualitativos en software MAXQDA.

A través de la línea de atención creada por el protocolo para la prevención, atención y erradicación de las violencias de género en el sector DRAF, al 31 de mayo se han recibido 51 denuncias tipificadas de la siguiente manera:

Tabla 6. Tipos de violencia y casos reportados

Tipo de Violencia	Cantidad	Participación
Daño o sufrimiento sexual	18	35,29
Daño Psicológico	11	21,57
Daño Psicológico - Daño o sufrimiento sexual	7	13,73
Daño Psicológico - Daño o sufrimiento físico	3	5,88
Amenaza de muerte - Daño o sufrimiento sexual	2	3,92
Violencia Institucional - Daño Psicológico	1	1,96
No Aplica	1	1,96
Daño Psicológico - Daño o sufrimiento físico - Daño o sufrimiento sexual	1	1,96
Violencia Intrafamiliar	1	1,96
Daño Psicológico - Daño o sufrimiento físico - Daño o sufrimiento sexual - Daño Patrimonial	1	1,96
Denuncia	1	1,96
Conductas Sexuales No Violencia Basada en Género	1	1,96
Daño Psicológico - Daño o sufrimiento físico - Daño o sufrimiento sexual	1	1,96
Daño o sufrimiento sexual - Daño o sufrimiento físico	1	1,96
Daño Psicológico - Violencia Institucional	1	1,96
Total general	51	100,00

Fuente: MinDeporte, 2022.

- Poco más de la mitad de las personas que respondieron la encuesta de sondeo de percepción ciudadana sobre barreras en el deporte conoce el Protocolo para la prevención, atención y erradicación de las Violencias Basadas en Género del sector DRAF (Ni Silencio Ni Violencia) del Ministerio del Deporte. El porcentaje de mujeres que respondió en ese sentido es menor (47,7%) que entre los hombres (56,7%). Es importante mencionar que alrededor de la mitad de las personas (48,6%) no lo conoce.
- El 43,1% de las mujeres y el 17,9% de los hombres encuestados en el sondeo de percepción manifestaron haber sufrido algún tipo de violencia al momento de practicar alguna actividad deportiva, física, recreativa, de aprovechamiento del tiempo libre y de educación física. La violencia psicológica fue la reportada con mayor frecuencia.

Capítulo V: Marco Conceptual Y Metodológico

A partir de los insumos recopilados en los capítulos anteriores del presente documento, este capítulo da cuenta del marco conceptual para la elaboración de los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF.

En el marco de los lineamientos para la equidad de género en el sector DRAF existen conceptos técnicos transversales desde los cuales se orienta su contenido y se fundamenta su implementación. Las definiciones que se elaboran y retoman a continuación tienen por objetivo establecer las diferencias técnicas y operativas, en las cuales se enmarcan conceptos de equidad e igualdad de género, así como los conceptos de deporte, recreación, actividad física, educación física y aprovechamiento del tiempo libre. Esto con el fin de contar con un marco conceptual referencial para la implementación de los lineamientos de política pública.

Con este propósito en mente se presentan a continuación los conceptos clave relativos a la igualdad de género y al sector DRAF.

5.1. Conceptos asociados a la igualdad de género

Teniendo en cuenta la necesidad de contar con claridad en la comprensión de conceptos clave de género, se considera fundamental establecer el marco conceptual sobre el cual se construyeron los lineamientos de política pública, con el fin de aportar a su efectiva comprensión, apropiación e implementación por parte de las personas tomadoras de decisiones, así como por todas las partes interesadas del sector DRAF en Colombia.

De esta forma, el marco conceptual de los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF recoge las bases conceptuales de equidad e igualdad de género, detalladas en diversas declaraciones y tratados internacionales.

5.1.1 Género

Tal como lo define la Oficina del Asesor Especial en cuestiones de género de Naciones Unidas, el género se refiere “a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres”. Estos atributos, roles y actividades son construidos socialmente, son específicas a cada momento histórico y, por consiguiente, son cambiantes en el tiempo.

El género como construcción sociocultural determina entonces qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un lugar y contexto determinado.

El concepto de género no es intercambiable o sinónimo de mujer, el género se refiere tanto a las mujeres como a los hombres y a las relaciones entre ellos. Así, los roles, comportamientos y atributos sociales relacionados con la construcción sociocultural del género implican oportunidades o barreras asociadas con la condición de ser hombre o mujer. Históricamente, en la mayoría de las sociedades, mediante la construcción social de lo que se espera de cada persona según su sexo, se han creado diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones (OSAGI, 1997).

5.1.2 Roles de género

Los roles de género hacen referencia a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica y un contexto social, político y económico definido, son ampliamente aceptadas como apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas. Al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.

5.1.3 Estereotipos de género

Los estereotipos de género son generalizaciones que se hacen a partir de determinados atributos de género, las diferencias entre hombres y mujeres y los roles que ambos cumplen en la sociedad. Los estereotipos se usan para justificar las discriminaciones contra las mujeres y están en la base de asignaciones de capacidades, intereses y habilidades distintas basadas en imaginarios sin sustento empírico. La asignación de deportes exclusivos para mujeres y hombres es un ejemplo de cómo operan estereotipos relativos a los intereses y necesidades de hombres, mujeres en su diversidad y población LGBTIQ+.

5.1.4 Igualdad de género

La igualdad de género se asume como principio de la dignidad humana, de acuerdo con el cual “todas las personas nacemos libres e iguales” y su conceptualización se basa en específico sobre la concepción de igualdad sustantiva, que es entendida como “la igualdad de oportunidades, de acceso a las oportunidades y a la igualdad de beneficios”.

5.1.5 Equidad de género

La equidad de género, por su parte, se constituye en una apuesta ética, política y normativa que orienta el desarrollo de intervenciones estatales, por un trato justo y diferenciado para hombres y mujeres, considerando sus necesidades, posiciones, situaciones, condiciones o intereses en lógica de oportunidades, para contribuir con el logro progresivo y gradual de la igualdad, en término de los mismos derechos y oportunidades (DNP, 2020).

Partir de estos conceptos implica reconocer que para que exista una efectiva igualdad de género entre mujeres y hombres es necesario garantizar las condiciones para ello, lo cual supone reconocer y remover todas las barreras que lo impiden.

5.1.6 Barreras de género

Las barreras de género por su parte se definen como aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos a los cuales se enfrentan mujeres, niñas y población LGBTIQ+ a lo largo de su desarrollo personal y profesional, y se constituyen en el origen de situaciones de disparidad entre hombres y mujeres.

5.1.7 Brechas de género

Las brechas de género por su parte muestran la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, lo que refleja la diferencia existente entre los dos. Estas brechas de género son entendidas como la disparidad que existe entre hombres y mujeres en cuanto a derechos, recursos u oportunidades (Ulloa y Mejía, 2017).

5.1.8 Transversalización del enfoque de género

Incorporar una perspectiva de género o transversalizar el enfoque de género es la estrategia impulsada mundialmente para promover la equidad de género y lograr la efectiva igualdad de género. Así, la transversalización del enfoque de género no es un fin en sí mismo, sino que se constituye en un medio para alcanzar el objetivo de la igualdad de género.

La transversalización del enfoque de género se estableció como la estrategia global para promover la igualdad de género a través de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer en Pekín en 1995.

El proceso de transversalizar el enfoque de género supone un “proceso de evaluación de las consecuencias tanto para hombres como para mujeres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas y programas, en todas las áreas y niveles”.

La transversalización no consiste en agregar un “componente de mujeres” o aumentar la participación de ellas. La transversalización del enfoque de género es un proceso técnico y político que sitúa las cuestiones de igualdad de género en el centro de las decisiones

políticas, planes a mediano plazo, presupuestos por programas, estructuras y procesos institucionales e implica la concreción de cambios sustantivos a nivel institucional y cultural.

De esta forma, una efectiva transversalización del enfoque de género implica “lograr que las necesidades y experiencias de mujeres, del mismo modo que las de los hombres, sean una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales de modo que ambos se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad” (ECOSOC, 1997).

5.1.9 Acciones afirmativas

Otra de las acciones priorizadas para corregir las desigualdades de partida basadas en el género son las acciones afirmativas. Estas se conciben como medidas conducentes a la igualdad de acceso en términos de derechos, beneficios, servicios y activos. Estas acciones facilitan a grupos de personas en situaciones de desventaja y desigualdad, como lo son las mujeres y grupos específicos de mujeres, el acceso a oportunidades y resultados, que buscan superar las brechas de desigualdad. Las acciones afirmativas tienen en común el ser intervenciones de carácter temporal dirigidas a garantizar un trato diferenciado a mujeres y niñas que tengan como objetivo superar las brechas de género existentes, corrigiendo en específico la representación insuficiente y la redistribución de los recursos y poder (CONPES 161).

Para la consecución de la igualdad de género en el sector DRAF se requiere desarrollar un proceso de transversalización del enfoque de género que transforme los sistemas ciegos al género, examinando desde su diseño, implementación y evaluación las barreras y discriminaciones basadas en el género, que impiden el pleno ejercicio de los derechos deportivos a mujeres y población LGBTIQ+. De igual modo, es sustancial contemplar la implementación de acciones afirmativas como medios de rectificación de desequilibrios injustos en el acceso y disfrute efectivo de servicios y bienes del sector DRAF.

5.1.10 Violencias basadas en género

Las Violencias Basadas en Género hacen referencia en general a cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. Algunos ejemplos son la violencia sexual incluido el acoso, la violencia doméstica, física, verbal, psicológica y patrimonial.

5.2 Conceptos asociados al sector DRAF

Debido a la especificidad legal y filosófica sobre la cual se encuentran los cimientos sistémicos del sector DRAF, resulta primordial establecer el significado del deporte, la recreación, la actividad física, la educación física y el aprovechamiento del tiempo libre. De esta forma, para efecto de la construcción conceptual de los lineamientos de política pública, se recogen igualmente definiciones presentes en acuerdos internacionales suscritos por Colombia, así como en leyes y proyectos de ley sectorial.

5.2.1 Deporte

A nivel internacional, la definición del deporte ha sido el origen de diversos debates filosóficos que no han tenido como resultado la creación de un único dictamen, sino por el contrario una multiplicidad de definiciones. Sin embargo, en búsqueda de permitir una comprensión sencilla de lo que constituye el deporte, se recoge a continuación la definición presente en el proyecto de ley del deporte: “la específica actividad humana caracterizada por una actitud competitiva, de comprobación, desafío o cooperación; expresada mediante el ejercicio corporal o mental, bajo principios y normas preestablecidas, las cuales están orientadas al fortalecimiento de valores en pro del espíritu de amistad, la disciplina, solidaridad y el acatamiento estricto de las reglas de juego limpio”.

En el sistema deportivo nacional e internacional existen igualmente manifestaciones deportivas que contemplan características y variables específicas del deporte y están en la base de diversas tipologías deportivas, tales como deporte estudiantil, deporte formativo, deporte social, deporte paralímpico, deporte sordolímpico, deporte de personas con discapacidad, deporte adaptado, deporte convencional, deporte profesional, deporte asociado y deporte asociado a personas con discapacidad.

En específico, el deporte asociado se inscribe en el sistema deportivo olímpico y es desarrollado por un conjunto de entidades de carácter privado (federaciones, ligas y clubes) organizadas jerárquicamente. Estas entidades promueven actividades y programas de deporte competitivo de orden internacional, nacional, departamental y municipal, que tienen como objeto el alto rendimiento de los deportistas afiliados a ellas (Ley 181 de 1995, art. 16).

Es importante resaltar que la legislación deportiva colombiana está pasando por un proceso de reforma, por lo cual la conceptualización se ha ampliado desde una mirada holística, y de ello se ha obtenido un concepto sobre deporte basado no solo en una actitud de competición sino también de comprobación y cooperación. Esta actitud conlleva al fortalecimiento de valores como la amistad, el respeto, la disciplina, la solidaridad y el acatamiento de las reglas del juego limpio.

5.2.2 Recreación

Bajo la mirada anterior, el proceso de reforma de la legislación deportiva en Colombia concibe la recreación como “toda actividad corporal y mental, experiencia física y emocional, mediada por actitudes de disfrute, creatividad y libertad responsable, reconocida como una práctica social y un derecho, que desde lo individual y colectivo, implica la participación consciente y activa de quien se involucra, promoviendo el respeto a la cultura, la diversidad, la inclusión y la equidad, para el bienestar personal y colectivo, buscando el mejoramiento de la calidad de vida”.

Paralelamente, desde el Plan Nacional de Recreación 2020-2026 se subraya que la recreación se constituye en un elemento sustancial de la vida cotidiana de los seres humanos. En la recreación están implicados una serie de factores psicológicos, sociales y educativos, en los cuales la persona se vincula mediante interacciones que ponen en juego su historia, significados e imaginarios.

Así, la práctica de la recreación “facilita entender la vida como una vivencia de disfrute, creación y libertad, en el pleno desarrollo de las potencialidades del ser humano para su realización y mejoramiento de la calidad de vida individual y social, mediante la práctica de actividades físicas o intelectuales de esparcimiento” (Ley 181/95).

5.2.3 Actividad Física

Por su parte, la actividad física es descrita como “un comportamiento humano y social complejo que involucra cualquier movimiento corporal voluntario que genere un gasto energético mayor al reposo; ocurre en los contextos físicos, sociales, culturales y políticos en donde las personas viven, se transportan, trabajan, estudian y ocupan su tiempo libre”.

Así, se reconoce a la actividad física como una práctica social, una necesidad humana y un derecho, que, desde lo individual y colectivo, implica la participación autónoma, consciente y activa de quien se involucra. La actividad física promueve el respeto a la cultura, la diversidad, la inclusión, la igualdad y la equidad, para la realización y bienestar personal y social, y una óptima calidad de vida (Ley 181/95).

A nivel internacional, se reconoce que la actividad física regular promueve la salud, previene enfermedades, mejora las relaciones sociales y la calidad de vida, proporcionando beneficios económicos, sociales y medio ambientales a través de sus efectos en la calidad de vida, la aptitud física, la salud mental, el desarrollo social y el bienestar de las poblaciones.

5.2.4 Educación física

La educación física se define a su vez como una disciplina cuyo objeto de estudio es la expresión corporal y la incidencia del movimiento en el desarrollo integral en las dimensiones cognitiva, comunicativa, ética, estética, corporal y lúdica del ser humano, al igual que el mejoramiento de su salud y calidad de vida (Proyecto de Ley Deporte 2021).

5.2.5 Aprovechamiento del tiempo libre

Por último, el aprovechamiento del tiempo libre se define como “el uso constructivo que el ser humano hace del tiempo en beneficio de su enriquecimiento personal y del disfrute de la vida en forma individual o colectiva”. El aprovechamiento del tiempo libre tiene como funciones básicas “el descanso, la diversión, el complemento de la formación, la socialización, la creatividad, el desarrollo personal, la liberación en el trabajo y la recuperación psicobiológica” (Ley 181/95).

5.2.6 Sistema nacional del deporte, la recreación, la actividad física, la educación física y el aprovechamiento del tiempo libre (SND)

Dentro del proceso de reforma de la legislación en materia de deporte, recreación, educación física, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre que se está tramitando en el Congreso de la República, a través de la Ley 181 de 1995, se ha implementado un nuevo concepto del Sistema Nacional del Deporte, la Educación Física, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre, como el conjunto de organismos de naturaleza pública o privada, integrados entre sí, que permiten el acceso incluyente de la comunidad a la práctica del deporte, la educación física, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre; así como su articulación con el sector de educación, salud, cultura, ciencia y tecnología y ambiente.



Foto: Ministerio del Deporte

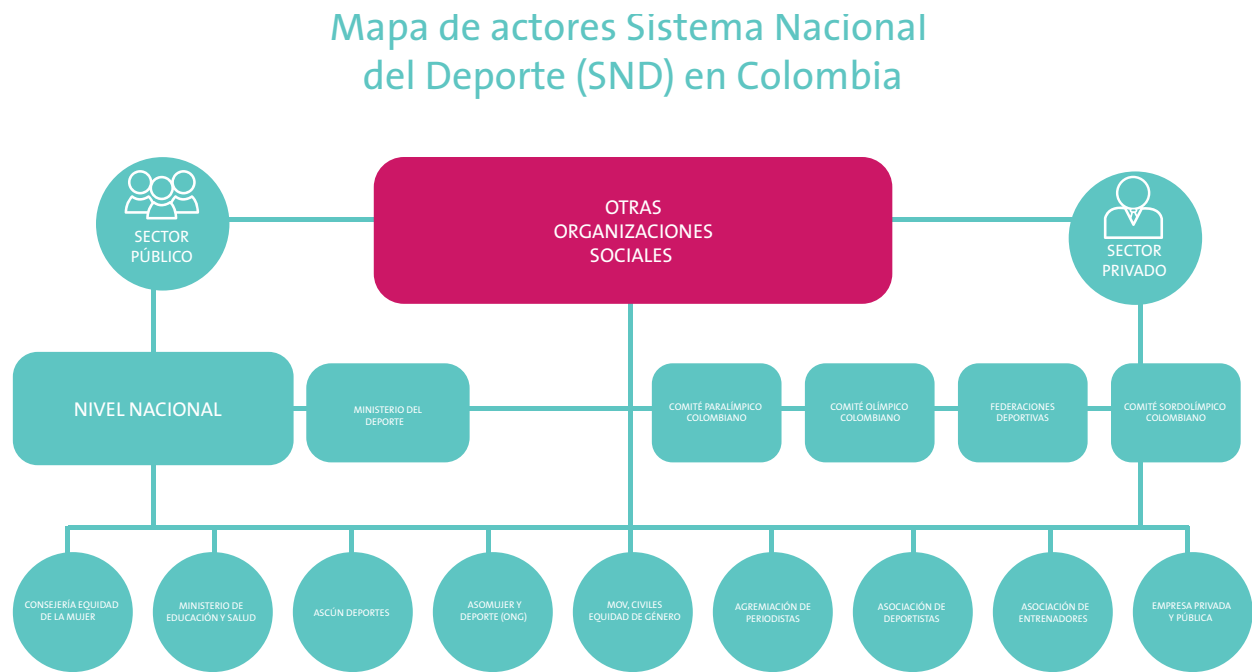
El Sistema Nacional del Deporte se concibe desde dos sectores: público y privado, y tres niveles territoriales: nacional, departamental y municipal.

En el sector público a nivel nacional se ubica al Ministerio del Deporte como ente rector del deporte, la recreación, la actividad física, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física en el país y cuyas competencias son las de formular, adoptar, dirigir, coordinar, inspeccionar, controlar y ejecutar la política pública, planes, programas y proyectos en materia del deporte, la recreación, la actividad física, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física para promover bienestar y calidad de vida, así como contribuir a la salud pública, a la educación, a la cultura, a la cohesión e integración social, a la conciencia nacional y a las relaciones internacionales, a través de la participación de los actores públicos y privados (Ley 1967 de 2019, art. 3).

En el mismo nivel nacional, pero en el sector privado o asociado, se encuentran el Comité Olímpico Colombiano (COC), el Comité Paralímpico Colombiano (CPC), el Comité Sordolímpico Colombiano y las federaciones deportivas nacionales. Sus competencias están ligadas a la formulación, integración, coordinación y evaluación de políticas, planes, programas y proyectos para el desarrollo y el crecimiento del deporte competitivo y de altos logros en el país, con enfoque diferencial para personas en situación de discapacidad.

A su vez, el Sistema Nacional del Deporte a nivel nacional se articula con otras organizaciones públicas y privadas de sectores sociales y económicos para cumplir los objetivos de Estado. Estos objetivos están alineados especialmente hacia la consecución de estilos de vida saludable, desarrollo social comunitario, desarrollo humano, identidad nacional, cohesión social, deportistas y ciudadanía integral, superación de la conflictividad social y vida en igualdad, equidad y sin discriminación.

Gráfica 33. Mapa de actores del Sistema Nacional del Deporte



Fuente: Construcción propia basada en la Ley 181/95 y Ministerio del Deporte.

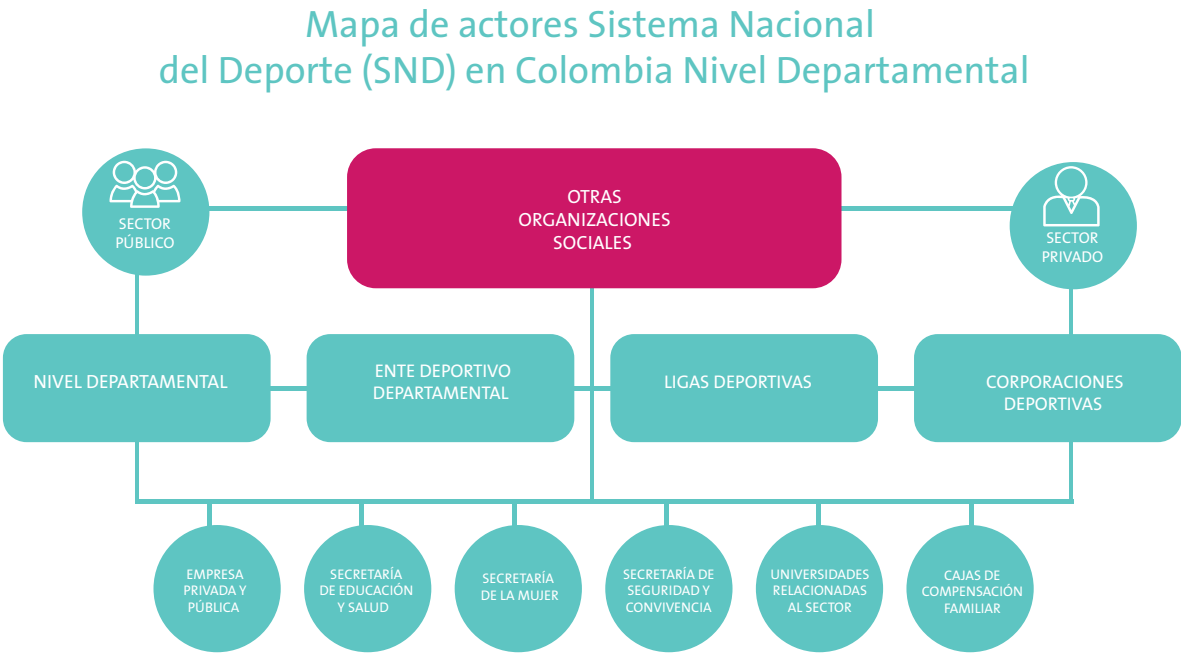
A nivel departamental y del Distrito Capital, el sistema se comporta igual en sus dos sectores. Dentro del sector público se encuentran los entes departamentales del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre, o el que haga las veces, puesto que no es obligación contar con unidades administrativas descentralizadas, a menos que las mismas tengan recursos suficientes para financiar su funcionamiento (Ley 716 de 2000, art. 75). Su competencia radica en adoptar las políticas públicas, planes y proyectos que formule el Ministerio del Deporte, al igual que fomentar, implementar y formular el plan departamental y sectorial para el desarrollo del deporte, la recreación y la actividad física. Adicional a ello, los entes deportivos departamentales deben asesorar técnica y administrativamente a los municipios y a los demás actores del SND dentro de su jurisdicción territorial.

A nivel departamental y distrital, pero en el sector privado, se encuentran las ligas deportivas y las asociaciones deportivas. Las ligas son organismos de carácter privado constituidas como asociaciones o corporaciones con un número mínimo de clubes deportivos, promotores o de ambas clases. Estos organismos tienen el fin de

fomentar, patrocinar y organizar la práctica de un deporte dentro del ámbito territorial del departamento o del Distrito Capital e impulsar programas de interés público y social. Por su parte, las asociaciones deportivas implican la práctica no de un deporte exclusivo sino de varios deportes o modalidades deportivas. Ambas tipologías deben afiliarse a su respectiva federación nacional deportiva para efectos de participación y vinculación con el SND, y el ente rector del deporte a nivel nacional es el encargado de brindarles su reconocimiento deportivo (Decreto 1228 de 1995).

De la misma manera que a nivel nacional, en el departamento o distrito existen otras organizaciones públicas y privadas de sectores sociales y económicos que se armonizan con el SND al abordar en su misionalidad temáticas relacionadas con hábitos y estilos de vida saludable, desarrollo social comunitario, desarrollo humano, identidad nacional y cohesión social, superación de la conflictividad social y vida en igualdad, equidad y sin discriminación como lo son por ejemplo las Cajas de Compensación Familiar, Universidades, Secretarías de Salud, Educación, Cultura, Seguridad, Mujer, Inclusión Social, y Turismo.

Gráfica 34. Mapa de actores Sistema Nacional del Deporte nivel departamental



Fuente: Construcción propia basada en la Ley 181/95 y Ministerio del Deporte.

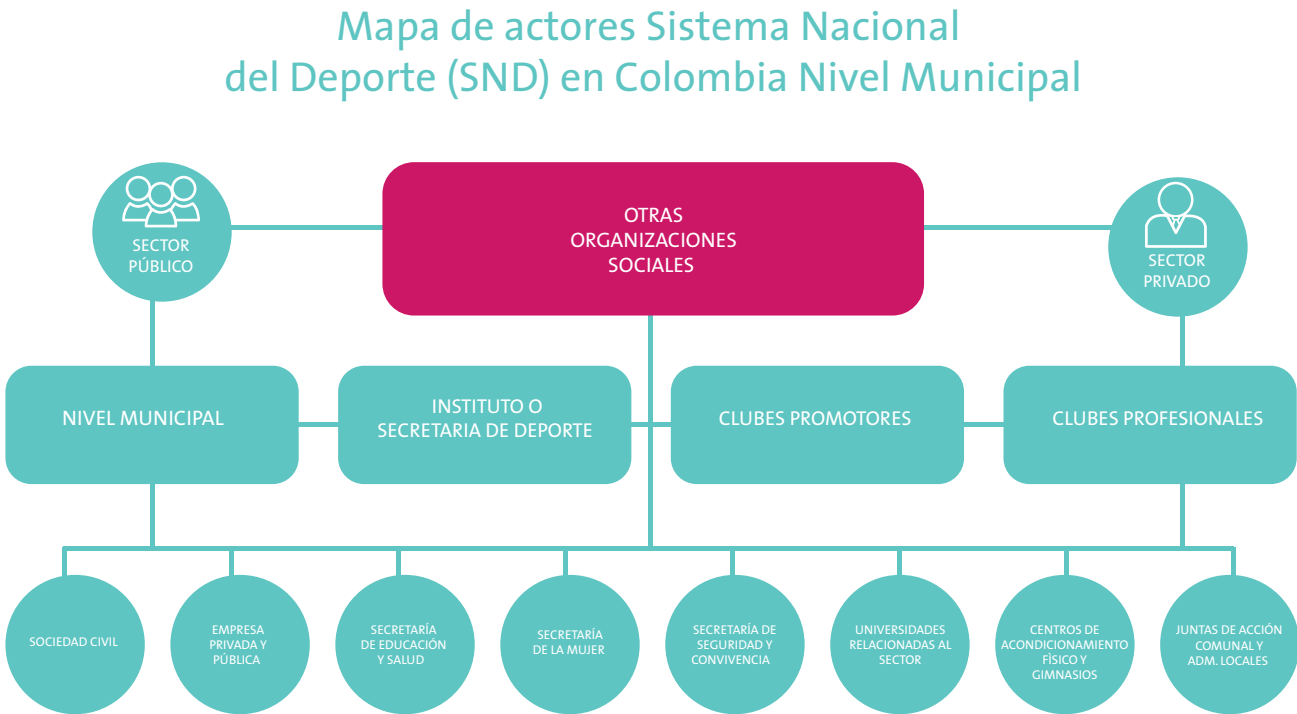
A nivel municipal y Distritos Especiales en el sector público se encuentran los institutos, secretarías, juntas de deportes o el que haga sus veces, los cuales tiene como función diseñar, implementar, evaluar y hacer seguimiento al plan local de deporte, recreación, actividad física, aprovechamiento del tiempo libre de acuerdo a las necesidades y conforme a las políticas públicas fijadas por el Ministerio del Deporte. También priorizan la distribución de los recursos, otorgan, niegan, revocan o suspenden el reconocimiento deportivo a clubes deportivos (en instituciones educativas, universidades, centros de acondicionamiento físico), clubes promotores, organizaciones recreativas, entre otros.

En el sector privado se encuentran los clubes deportivos que corresponden a organismos de derecho privado constituidos por afiliados, mayoritariamente deportistas, para fomentar y patrocinar la práctica de un deporte o modalidad, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre en el municipio, e impulsar programas de interés público y social. Los clubes promotores fomentan y patrocinan la práctica de varios deportes, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre e impulsan programas de interés público y social, en el municipio.

Los clubes profesionales son organismos de derecho privado afiliados a la respectiva federación deportiva, que cumplen funciones de interés público y social. Están constituidos por personas naturales o jurídicas en la modalidad de corporaciones o asociaciones y/o sociedades anónimas reguladas por el Código Civil y Comercio según el caso, sin perjuicio de lo establecido en la Legislación deportiva. Cuentan con carácter especial para el fomento, patrocinio y práctica de un deporte, con atletas vinculados bajo un contrato de trabajo (Ley 181/95).

Adicionalmente, en este nivel territorial existen otras organizaciones sociales y económicas de carácter público y privado que mantienen una relación interinstitucional con el SND como lo son las Secretarías municipales de cultura, educación, seguridad, inclusión social, equidad y género, turismo, juntas de acción comunal, juntas administradoras locales, universidades, centros de acondicionamiento físico, entre otros.

Gráfica 35. Mapa de actores Sistema Nacional del Deporte nivel municipal



Fuente: Construcción propia basada en la Ley 181/95 y Ministerio del Deporte.

Capítulo VI: Lineamientos para la Equidad de Género en el Sector DRAF en Colombia

El presente capítulo da cuenta de los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector Deporte, Recreación Actividad física y Aprovechamiento del tiempo libre en Colombia. La primera sección da cuenta de una definición de los lineamientos que esclarece su naturaleza y alcance. Posteriormente se presentan los objetivos, los principios y enfoques que orientan su implementación. En la cuarta sección se presentan las áreas en las que se organizan los lineamientos y en la última sección se encuentran las medidas concretas propuestas para implementarlos.

6.1 Definición de la naturaleza y alcance

Siguiendo las orientaciones de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer existen tres rasgos fundamentales para definir una política pública:

- Las políticas públicas son un conjunto de actuaciones desde el Estado que dan respuesta a problemas comunes o de interés general.
- Las políticas públicas implican procesos de formulación transparentes y participativos
- Las políticas públicas son acciones del Estado que resuelven situaciones que necesitan de una acción colectiva, implicando la acción coordinada de los diferentes sectores gubernamentales y la participación de la sociedad, independientemente del carácter general o particular del problema (CPEM, 2018, p.6). Para el caso de los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF el problema público que se pretende resolver son las brechas y barreras de género que impiden a las mujeres en su diversidad acceder a los derechos asociados con las actividades DRAF en condiciones de plena igualdad.

Para efectos del presente documento se entienden como lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF las directrices que desarrollan el marco normativo existente, las cuales surgen de una lectura actualizada de una problemática y definen los elementos que pueden aportar de la mejor manera a solucionarla (CPEM, 2018, p.7-10). Esta definición general delimita el alcance de los lineamientos y da cuenta de algunas características importantes:

- Se fundamentan en la normatividad nacional e internacional aplicable señalada en el capítulo dos y tienen en cuenta una lectura actual de la problemática que se pretende resolver. Para este caso, la problemática se describe en el capítulo tres de este documento y se expresa en brechas de género y barreras de acceso de las mujeres en su diversidad a los derechos asociados a las prácticas DRAF.
- Establecen directrices generales que deben ser implementadas en diversos instrumentos de planeación: políticas sectoriales, planes de desarrollo a nivel nacional y territorial, documentos CONPES y en programas y proyectos de orden sectorial.
- Son producto de la participación y el consenso entre múltiples actores.
- Definen principios y enfoques que deben orientar las políticas, proyectos y programas a adoptar.
- Proponen acciones generales que pueden incluirse en políticas, planes, proyectos y programas por implementar.

6.2 Objetivos

A continuación, se enuncian los objetivos general y específico que se establecen de los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF.

6.2.1 Objetivo general

Brindar un marco de principios, enfoques y medidas que guíe el diseño, la implementación, el seguimiento, el monitoreo y la evaluación de las políticas públicas, los planes, los programas y los proyectos en materia de deporte, actividad física, recreación y aprovechamiento del tiempo libre en Colombia, y que garantice para hombres y mujeres, en su diversidad, los mismos derechos, oportunidades y beneficios asociados a las prácticas DRAF y que desde el sector se realicen aportes específicos a los objetivos de igualdad de género del Estado Colombiano.

Se aclara que la implementación de estos lineamientos se hará de acuerdo a las características propias de cada organización privada o entidad pública perteneciente al Sistema Nacional del Deporte o que tiene relación con el sector DRAF, por lo cual se invita a que cada propuesta sea acogida, contextualizada e implementada según la realidad de los territorios y normativas propias.

6.2.2 Objetivos específicos

- Definir medidas para fortalecer las capacidades de las entidades y organizaciones que hacen parte del Sistema Nacional del Deporte para incorporar el enfoque de género, incluyendo la gestión de recursos humanos, la elaboración e implementación de presupuestos y financiamiento, y las acciones de monitoreo seguimiento, evaluación y veeduría.
- Definir medidas para transversalizar el enfoque de género en el sistema deportivo, recreativo y de actividad física incluyendo la estructura de los formatos de las competencias, la reglamentación deportiva, los equipamientos deportivos, el calendario de competencias, las estrategias de salvaguarda deportiva y el proceso del fomento y desarrollo deportivo.
- Definir medidas de para la promoción de la igualdad y la equidad de género en materia de gobernanza deportiva, incluyendo la cultura organizacional, los procesos electorales y los relacionados con la constitución de comités y comisiones al interior de las organizaciones del Sistema Nacional de Deporte.

- Definir medidas para la incorporación del enfoque de género en las estrategias educativas, investigativas y estadísticas del sector DRAF.
- Definir medidas de avance hacia la igualdad y la equidad de género del sector DRAF con base en la aplicación el principio de interseccionalidad, buscando la promoción de las transformaciones culturales necesarias, convocando a los hombres como aliados, logrando la representación sustantiva de las mujeres en su diversidad y desarrollando acciones de cooperación y alianzas estratégicas.

6.3 Principios y enfoques

Los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF se integran a partir de: i.) Un conjunto de principios que guían su comprensión, interpretación y alcance ii) Un conjunto de enfoques que orientan la concreción de los lineamientos en políticas, programas y proyectos, iii) Unas medidas que pueden adoptarse en las políticas, planes, programas y proyectos, y están estructuradas a partir de diez áreas.

6.3.1 Principios

Siguiendo con esta definición general, esta sección aborda en primera instancia los principios que deben guiar la comprensión, interpretación y alcance de los lineamientos. Posteriormente se describen los enfoques de los lineamientos en tanto directrices que deben ser tenidas en cuenta a la hora de elaborar e implementar las políticas, los planes, los programas y proyectos en materia de deporte, recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre.

6.3.1.1 Transversalización

Los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF aplican para las políticas, programas y proyectos propios del sector y para las medidas en materia de salud, seguridad, educación, cultura o fortalecimiento institucional que tengan efectos en el deporte, la actividad física, la recreación y

el aprovechamiento del tiempo libre en Colombia. En este sentido son específicos para el sector DRAF pero también permean otros sectores con incidencia en el deporte, la actividad física, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre en Colombia.

6.3.1.2 Igualdad de género como fin

Los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF deben ser interpretados desde su fin último: avanzar hacia la igualdad de género en Colombia. Esto significa que las medidas propuestas deben entenderse orientadas a garantizar que hombres y mujeres en su diversidad tengan los mismos derechos, oportunidades y beneficios asociados a las prácticas DRAF. Así mismo, las medidas que integran los lineamientos deben entenderse orientadas a lograr aportes específicos a los objetivos de igualdad de género del Estado colombiano descritos en el marco normativo.

6.3.1.3 Interseccionalidad

Los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF tienen en cuenta el género como principal categoría de análisis y aplican de manera complementaria un enfoque diferencial desde el cual se contemplan diversas variables socio-demográficas como la edad, la orientación sexual, los ingresos, los niveles de pobreza, el entorno urbano o rural, las discapacidades, la raza o el origen étnico, entre otros. En este sentido, las medidas propuestas deben entenderse aplicables a las realidades y necesidades de las mujeres rurales, afrodescendientes, palenqueras, raizales, indígenas, rrom, lesbianas, transgénero, bisexuales, con discapacidad, cuidadoras, migrantes o víctimas del conflicto armado, es decir, a las mujeres en su diversidad. Por lo anterior, los lineamientos buscan eliminar las barreras adicionales que las mujeres desde su diversidad enfrentan para acceder a los derechos asociados a la práctica de deporte, actividad física, recreación y aprovechamiento del tiempo libre.

6.3.1.4 Participación y representación

Los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF buscan garantizar la participación paritaria de las mujeres, en su diversidad, en todos los niveles y sectores asociados al sector DRAF, particularmente en los niveles decisorios. Esta participación debe complementarse con la garantía de una representación sustancial de la agenda encaminada hacia la garantía de los derechos de las mujeres en el sector DRAF.

6.3.1.5 Autonomía y empoderamiento

Los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF buscan promover la autonomía y el empoderamiento de las mujeres en su diversidad. Esto implica reconocer las capacidades y la libertad de las mujeres en su diversidad para definir y actuar en consonancia con sus proyectos personales y colectivos de vida y de organización social. Los lineamientos buscan que las mujeres en su diversidad actúen en libertad de movimiento y de acción, para decidir sobre su cuerpo, tomar decisiones en el campo de lo público y privado, y contar con autonomía sobre los recursos y bienes. (Alta Consejería para la Equidad de la Mujer, 2011 p. 53).

6.3.1.6 Equidad de género y medidas afirmativas

Los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF parten del reconocimiento de las brechas de género y las barreras que enfrentan las mujeres en su diversidad buscando otorgar un trato justo y diferenciado de hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades, visiones e intereses diferenciales. Los lineamientos incluyen medidas afirmativas buscando corregir las desigualdades de partida basadas en el género y facilitar a las mujeres en su diversidad el acceso a los derechos, beneficios, servicios y activos del sector DRAF en condiciones de plena igualdad.



Foto: Ministerio del Deporte

6.3.1.7 Corresponsabilidad

Los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF promueven el compromiso, la complementariedad, la subsidiariedad y la concurrencia de todos los sectores sociales, incluyendo a la empresa privada, la academia y la comunidad internacional (Alta Consejería para la Equidad de la Mujer, 2011, p. 54).

6.3.1.8 Intersectorialidad y coordinación nación territorio

Los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF promueven la coordinación entre los actores que hacen parte del Sistema Nacional de Deporte teniendo en cuenta los roles del sector público y privado y los órdenes nacional, departamental y municipal. Para cada caso se busca, además, la coordinación con los sectores de salud, educación, cultura, seguridad y mecanismos de género, entre otros, implicados en el diseño e implementación de las políticas, programas y proyectos que den concreción a los lineamientos.

6.3.1.9 Progresividad

Los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF contemplan la puesta en marcha de medidas de corto, mediano y largo plazo (Alta Consejería para la Equidad de la Mujer, 2011, p. 76) para lograr su implementación real y efectiva, y dependen de la voluntad política para su cumplimiento.

Así, las medidas en el corto plazo, que son las más inmediatas a crear e implementar buscan, en general:

- Fortalecer el andamiaje institucional y desarrollar planes operativos sectoriales y transversales y mecanismos de coordinación para su implementación.
- Aumentar el conocimiento técnico e investigativo, la producción de información y análisis de datos desagregados.

- Elaborar lineamientos, protocolos, guías, y procesos de sensibilización, formación, capacitación del talento humano de las organizaciones privados y públicas del Sistema Nacional del Deporte.
- Elaborar e implementar estrategias de comunicación interna para que los planes, programas y presupuestos garanticen el enfoque de género.
- Delimitar la población objetivo y definir criterios de interseccionalidad para determinar la focalización de las acciones.

Recordando que los lineamientos se operativizan a partir de medidas, que están organizadas en 10 áreas, para su fácil comprensión; se propone identificar, cuales están orientadas a realizar en corto, mediano y largo plazo como se describe a continuación:

- Medidas de corto plazo: se refieren a las áreas de fortalecimiento institucional, pues implican un aprestamiento de las entidades y organizaciones que hacen parte del SND para incorporar el enfoque de género. A esta naturaleza también corresponden las medidas ubicadas en el área de educación, investigación y divulgación del conocimiento pues persiguen que los actores clave del sector entiendan la relevancia y los beneficios de acciones por la defensa y la promoción de la igualdad de género.
- Medidas de mediano plazo: se orientan a superar las brechas y barreras que impiden el ejercicio real de los derechos de las mujeres en su diversidad en el sector DRAF. Las medidas incluidas en las áreas temáticas de sistema y gobernanza deportiva pueden, en general, entenderse de mediano plazo ya que abordan la transformación de aspectos específicos que expresan formas de discriminación y constituyen barreras de acceso para las mujeres en condiciones de plena igualdad.
- Medidas de largo plazo: buscan lograr una transformación cultural, que garantice que la sociedad colombiana apropie los objetivos planteados. Finalmente, buscan que se visualice la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres en su diversidad en el sector DRAF, im-

pulsan la transformación de imaginarios culturales y fortalecen el desarrollo y la democracia en el país. En general, las medidas que apuntan a estos cambios en el largo plazo se ubican en el área de medidas transversales: la transformación cultural y la inclusión de los hombres como aliados para lograr la representación sustantiva de las mujeres y las estrategias de comunicación por la igualdad de género en el sector DRAF.

6.3.2 Enfoques

Teniendo en cuenta que los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF deben concretarse en políticas, programas y proyectos de orden nacional, territorial y sectorial, a continuación, se presentan los criterios generales que deben tenerse en cuenta a la hora de su diseño, implementación y seguimiento. A este respecto es necesario tener en cuenta que:

“En el marco de las políticas públicas, los enfoques se entienden como la forma de dirigir la atención o el interés hacia un asunto para lograr una mayor comprensión de las realidades, situaciones y necesidades sociales, que permita dar respuestas pertinentes por parte del Estado. Las diferentes miradas se complementan y se integran para posibilitar acciones y análisis más completos sobre las situaciones sociales. Estas miradas se articulan conjuntamente sin que haya lugar a una jerarquización o contraposición entre ellas” (Secretaría de Planeación Distrital, 2017, p.11)

Los enfoques tenidos en cuenta, y que se propone incorporar en las acciones realizadas son:

6.3.2.1 Enfoque de derechos

Las políticas públicas, programas y proyectos en materia de deporte, actividad física, recreación y el aprovechamiento del tiempo libre en Colombia deberán enfocarse a garantizar que las mujeres en su diversidad ejerzan en condiciones de plena igualdad todos los derechos asociados a estas prácticas, principalmente aquellos relativos al mejoramiento de la salud física y mental, prevención de enfermedades, mejora las relaciones sociales y la calidad de vida, y beneficios económicos, sociales y medio ambientales.

6.3.2.2 Enfoque de género

Las políticas públicas, programas y proyectos en materia de deporte, actividad física, recreación y el aprovechamiento del tiempo libre en Colombia tendrán en cuenta las preocupaciones, experiencias, necesidades y expectativas de las mujeres en su diversidad, al igual que las de los hombres, en su elaboración, implementación, supervisión, monitoreo, seguimiento y evaluación, que garanticen que hombres y mujeres en su diversidad se beneficien en condiciones de plena igualdad. Las entidades y organizaciones que hacen parte del Sistema Nacional del Deporte deberán adelantar los procesos técnicos e institucionales necesarios para transformar instituciones sociales, leyes, normas culturales y prácticas que impliquen formas de discriminación contra las mujeres, en su diversidad.

6.3.2.3 Enfoque territorial

Las políticas públicas, programas y proyectos en materia de deporte, actividad física, recreación y el aprovechamiento del tiempo libre en Colombia tendrán en consideración las particularidades que adquieren las brechas y barreras de género dependiendo del contexto político, social y económico de cada entidad territorial en la que se implementen.

6.3.2.4 Enfoque diferencial

Las políticas públicas, programas y proyectos en materia de deporte, actividad física, recreación y aprovechamiento del tiempo libre en Colombia tendrán en cuenta cómo las problemáticas de acceso, infraestructura, financiamiento, entre otras, tienen impactos diferenciales sobre las personas dependiendo de su identidad étnico racial, su condición física, cognitiva y/o sensorial, su clase, origen, orientación sexual, identidad de género, edad, entre otros. Esta consideración debe orientar la disposición de medidas que atiendan de manera adecuada las necesidades y las formas de discriminación que afectan a distintas poblaciones debido a los factores expuestos.

6.3.2.5 Enfoque subsectorial

Las políticas públicas, los programas y los proyectos en materia de deporte, actividad física, recreación y aprovechamiento del tiempo libre en Colombia atenderán a las particularidades que adquieren las brechas y barreras de género en los subsectores que lo integran, particularmente el deporte, la recreación, la actividad y la educación física, a través de una mirada que se inscribe en el contexto sectorial nacional e internacional, así como en la comprensión de un sector deportivo erigido sobre la especificidad deportiva.

6.4. Áreas

La presente sección describe y explica las medidas por incorporar en una política pública para la equidad de género en el sector DRAF y que se articulan a las apuestas y compromisos nacionales actuales en materia de equidad de género, a las cuales se debe responder desde el sector.

Estas medidas, organizadas en áreas con objetivos y alcances clave por lograr, buscan operativizar los lineamientos, que son la hoja de ruta planteada para el logro de la equidad de género en el sector, siendo una propuesta inicial que no está finalizada, ya que por el contrario, se propone ir complementando y ampliando de acuerdo a los avances normativos, conocimientos e insumos que se adelanten en el sector.

Se reitera que toda la información acá retomada provee de un ejercicio juicioso y con una metodología participativa como se describe en los capítulos anteriores, que se ha organizado para su operativización, teniendo como guía central el objetivo final, que es la equidad de género en el sector DRAF, para continuar un camino que busca responder a las problemáticas de género evidenciadas en el diagnóstico, y aportar decididamente en el camino para lograr la equidad e igualdad de género en Colombia, de las que todas las personas, ciudadanos y ciudadanas debemos ser partícipes.

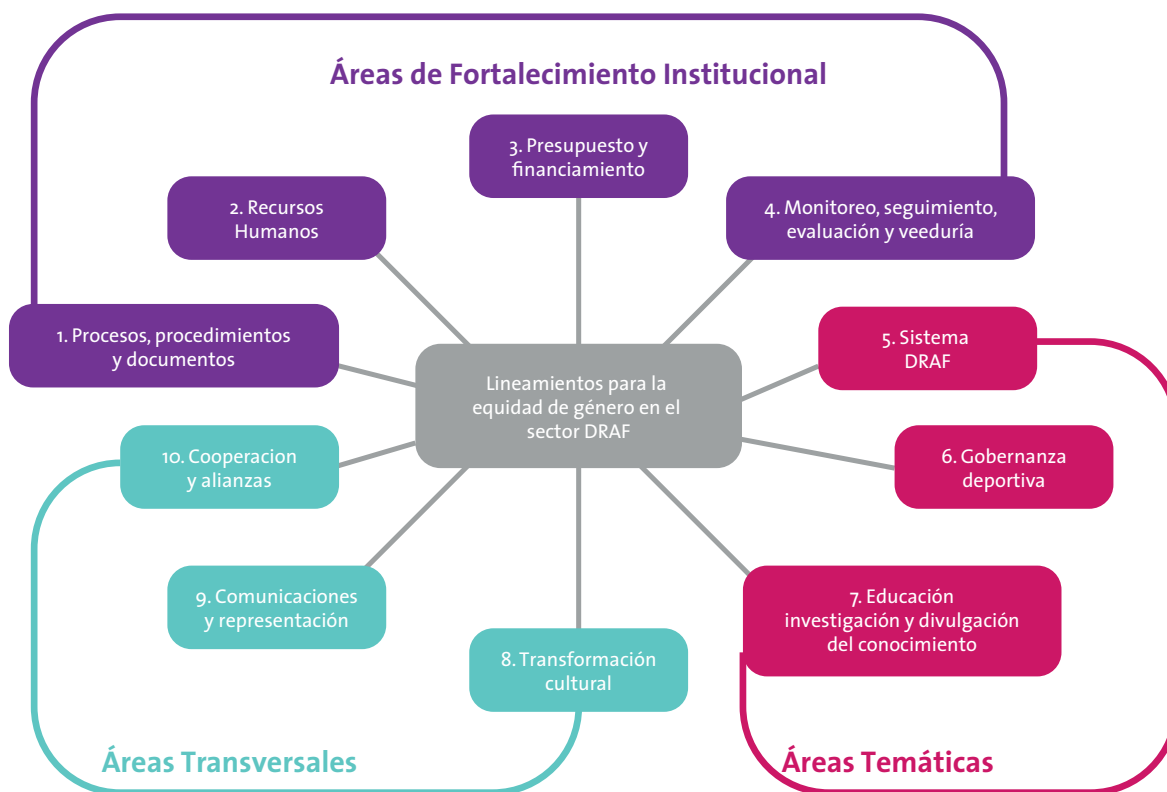
Así, en primera instancia, es necesario explicar cada una de las tres áreas, identificando su importancia para el logro de la equidad e igualdad de género, y posteriormente explicar las áreas en que se dividen de forma más específicas, para orientar su alcance y las medidas para ser adaptadas e implementadas en el sector con el fin de la equidad.

Con este propósito se presentan en primer lugar las áreas (divididas para su comprensión en tres grandes grupos) en las que fueron organizadas las medidas, y posteriormente se describen cada una de las medidas propuestas.

Los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF fueron estructurados en concordancia con los ejes y las líneas estratégicas del CONPES 4080 de 2022, la *Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país* (DNP, 2022), del Gobierno nacional, los principios de *Misión Igualdad* de Naciones Unidas, los temas clave del *Reporte por la Igualdad de Género* del Comité Olímpico Internacional (COI, 2018), así como las áreas temáticas y transversales del plan de acción *Hacia una Mayor Igualdad de Género en el Deporte*, de la Comisión Europea (CEE, 2022), y las dimensiones y principios de buena gobernanza deportiva del *Observador Nacional de Gobernanza* de la entidad danesa Play the Game (PTG, 2018).

Con base en ello, los lineamientos se organizan en una estructura de diez áreas que se agrupan en tres grupos, como lo ilustra el diagrama a continuación:

A continuación, se explican las áreas ilustradas, iniciando por una descripción de los tres grupos en los que se dividen y, posteriormente, describiendo una a una las áreas de forma detallada.



6.4.1 Descripción de los tres grupos de áreas

Las áreas se organizan en tres grupos que permiten categorizar los lineamientos de política pública para la equidad de género, que surgieron de la información obtenida en los diagnósticos adelantados, proceso de diálogo y consulta, al igual que de los análisis situacionales y el estudio de la literatura académica y técnica especializada en la consecución de la igualdad de género en el sector deportivo en términos generales y en el movimiento olímpico en términos específicos.

De esta forma, la selección de estas áreas se enmarca en la voluntad manifiesta de dirigirse a las entidades deportivas en su mismo lenguaje y conocimiento institucional y misional, entendiendo las dinámicas nacionales e internacionales de la especificidad²⁸ sectorial. Así, se espera que la definición de estas áreas facilite la comprensión, identificación e implementación de los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF al inscribirse en las particularidades y especificidades estructurales del sector, a partir del desarrollo de las medidas expuestas más adelante.

En concreto se proponen (en aras de organizar la información obtenida y según los parámetros mencionados anteriormente) tres grupos de áreas: (i) grupo de áreas de fortalecimiento institucional, (ii) grupo de áreas temáticas y (iii) grupo de áreas transversales, y estos a su vez se dividen en áreas más específicas.

6.4.1.1 Primer grupo de áreas: fortalecimiento institucional

Este primer grupo de áreas responde a los desafíos pasados, actuales y futuros relacionados puntualmente con las limitadas capacidades presupuestales, administrativas y técnicas de la institucionalidad del sector DRAF frente a la transversalización del enfoque de género en el diseño, la presupuestación, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las acciones, los proyectos, los programas, las estrategias y las políticas sectoriales. Esta área general se encuentra igualmente priorizada teniendo

do en cuenta la estrategia del CONPES 4081 de 2022 (DNP, 2022), el trazador presupuestal para la equidad de la mujer (DNP, 2019) y las recomendaciones procedentes de la evaluación del plan decenal del deporte (PDD) 2009-2019 (Coldeportes, 2009).

6.4.1.2 Segundo grupo de áreas: temáticas

Este grupo de áreas surge de la comprensión del ecosistema público y privado, nacional e internacional del sector DRAF. De esta forma, recogen aspectos específicos de la estructura del sistema deportivo, de la gobernanza deportiva y de la educación, investigación y producción estadística del sector DRAF. Mediante la definición de este grupo de áreas se expanden las posibilidades de incidir en la transversalización del enfoque de género al encaminarse en temáticas que responden a particularidades técnicas y legales de la independencia y autonomía deportiva que se sustentan en la especificidad deportiva (López, 2016; Hill, 2009).

6.4.1.3 Tercer grupo de áreas: transversales

Este grupo de áreas atraviesa la implementación de acciones del resorte temático específico del sector y se encuentra alineado con los hallazgos de investigaciones y buenas prácticas nacionales e internacionales más recientes que mapean las necesidades y nuevos desarrollos de la transversalización del enfoque de género en el sector deportivo (Evans y Pfister, 2021; Heffernan, 2018; Pape, 2020; Piggot, 2021).

6.4.2 Áreas de fortalecimiento institucional

Las áreas de fortalecimiento institucional corresponden a (i) procesos, procedimientos y documentos institucionales, (ii) recursos humanos, (iii) presupuesto y financiamiento y (iv) monitoreo, seguimiento, evaluación y veeduría. A continuación, se detalla su naturaleza y alcance, que orientará las medidas planteadas en cada una en materia de equidad de género.

6.4.2.1 Procesos, procedimientos y documentos institucionales

Tal como se ilustró en el marco normativo nacional, Colombia ha venido avanzando en la constitución de un acervo legal que reconoce los derechos de mujeres y niñas, que propende por la defensa de la igualdad de oportunidades y la garantía efectiva de sus derechos. No obstante, aunque fundamentales y necesarias, las bases legales que buscan la igualdad de género resultan aún insuficientes para asegurar su efectiva implementación a nivel nacional, departamental y local, pues existe en la actualidad un “corto circuito” entre la normatividad y las obligaciones estatales por la igualdad de género y su implementación efectiva. A nivel nacional se ha identificado la existencia de limitadas capacidades de liderazgo, presupuestales, administrativas y técnicas para el diseño, desarrollo y evaluación del enfoque de género en los diversos proyectos, programas y políticas sectoriales (DNP, 2022).

En especial, existen vacíos en la planeación, la implementación, el seguimiento y la evaluación estratégica y misional de la gestión institucional para la incorporación de los enfoques de género dentro del esquema de operación institucional (procesos y procedimientos) de las diferentes organizaciones del SND. Por este motivo, los ejes en que todas las entidades que componen el Sistema Nacional del Deporte deberán trabajar son el fortalecimiento de las capacidades institucionales que respondan a la generación de igualdad y equidad para mujeres, niñas y población LGBTIQ+, una mayor sistematicidad y claridad en la incorporación de las necesidades y aportes diferenciales de las mujeres en las apuestas estratégicas del sector y su arquitectura institucional, y una mejor articulación entre todas sus partes.

6.4.2.2 Recursos humanos

Incorporar los enfoques de género y diferencial en las políticas, los programas y las estrategias de la administración de personal tanto del sector público como privado resulta fundamental para llevar a cabo la implementación efectiva de acciones que propendan por la igualdad de género, bien sea como objetivo directo o como objetivo indirecto de los proyectos de inversión.

En efecto, una de las principales causas de varias de las barreras mapeadas en el análisis cualitativo es la falta de conocimiento técnico para la transversalización del enfoque de género dentro de la planta profesional y de voluntarios de los organismos nacionales e internacionales que componen el sector DRAF. Esta falencia en la capacidad se traduce en que los mismos estigmas y estereotipos sociales que obstaculizan el acceso y permanencia de las mujeres, niñas y población LGBTIQ+ en las prácticas DRAF, y que impiden el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones, están presentes dentro del recurso humano de las diferentes entidades. Avanzar entonces en medidas encaminadas a transformar y mejorar los conocimientos y las capacidades instaladas del recurso humano es indispensable para poder contar con un equipo que no solo entienda, sino que también se comprometa con la implementación de los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF.

Existen, a su vez, factores en la contratación de personal que impiden la incorporación de mujeres en organizaciones deportivas. En específico, prácticas de gestión humana relacionadas con la provisión de personal en el proceso de selección sin entrevistas estructuradas ni criterios de evaluación claros, prácticas de promoción de personal basadas en la antigüedad sin criterios establecidos o medibles, y la falta de flexibilidad con los horarios laborales deben ser particularmente analizadas para establecer lineamientos de política pública encaminados a transformar los efectos nocivos de estas prácticas.

En específico, los lineamientos orientan a las áreas de recursos humanos a contemplar dos ejes de acción con el fin de avanzar hacia i) una contratación en igualdad y diversidad y hacia ii) una planta de personal, voluntarios y dirigentes con conocimientos de género en el sector DRAF.

Se debe tener en cuenta que muchos proyectos que han sido contruidos para mujeres son diseñados desde enfoques tradicionales en donde prevalecen los estereotipos de género, o desde una voluntad política no acompañada por conocimiento técnico. Lo anterior no solo no representa avances reales en la superación de las barreras, discriminaciones y desigualdades de género, sino que puede traducirse en acciones con daño para las mujeres y población LGBTIQ+ (ACNUDH, 2013).

6.4.2.3 Presupuesto y financiamiento

Históricamente, las acciones presupuestarias se han considerado neutrales al género, entendiendo el presupuesto como un componente de la política fiscal que establece una repartición igualitaria de los beneficios sociales generados.

No obstante, a nivel internacional y nacional datos econométricos han venido demostrando que este supuesto de neutralidad presupuestal al género es incorrecto (Almeida, 2021). En efecto, teniendo en cuenta que las mujeres y los hombres ocupan posiciones sociales, culturales, políticas, pero también económicas diferenciadas por los roles y estereotipos de género, no se puede asumir una repartición presupuestal en igualdad sin contemplar en específico estas desigualdades, desventajas y discriminaciones que afectan principalmente el acceso, ejercicio y disfrute de los servicios y activos relacionados con prácticas deportivas, recreativas y de aprovechamiento del tiempo libre por parte de las mujeres en su diversidad y la población LGBTIQ+.

Poner en marcha presupuestos con enfoque de género implica diseñar e implementar acciones encaminadas a garantizar un acceso equitativo a los bienes y servicios públicos por parte de mujeres y niñas en todas sus diferencias y diversidades. Estas acciones a su vez deben direccionarse hacia un ejercicio técnico de evaluación de las necesidades, intereses y realidades diferentes de las mujeres en su diversidad y los hombres para tenerlos en cuenta en el diseño de estrategias, planes, programas y proyectos presupuestarios. Igualmente, resulta primordial la evaluación de los efectos indirectos sobre mujeres en su diversidad y hombres de cualquier intervención financiada por el presupuesto público, considerando particularmente variables como el empleo generado, el uso de los espacios públicos y el tiempo disponible de la población (CPEM, 2020).

6.4.2.4 Monitoreo, seguimiento, evaluación y veeduría

Uno de los factores clave citados continuamente en la investigación para la elaboración de los lineamientos, así como en la literatura especializada en la consecución de la igualdad de género en términos generales y específicos del sector DRAF, es la necesidad de garantizar la aplicación de la igualdad de género y establecer medidas efectivas y reales que permitan su consistencia temporal y la consecución medible de los objetivos establecidos (Espinosa, 2013).

Sin un proceso de monitoreo, seguimiento y evaluación con enfoque de género no se podrá realizar el proceso sistemático de recopilación y análisis del progreso o de los resultados encaminados hacia la consecución de la defensa y promoción de los derechos de mujeres, niñas y población LGBTIQ+ dentro del sector DRAF.

Por ello, mediante la inclusión de esta área institucional en los lineamientos se retoma la necesidad de emitir juicios valorativos fundamentados sobre criterios e indicadores con enfoque de género, de acuerdo con la viabilidad y el funcionamiento del SND. Estas mediciones deben enfocarse en las actividades y los resultados de las intervenciones institucionales, lo cual permitirá formular recomendaciones que confluyan en decisiones políticas y técnicas, sectoriales, con enfoque de género, orientadas a identificar, ajustar y controlar las variables, el presupuesto, la temporalidad y la priorización de la población y el territorio, necesarias para la plena consecución de la igualdad de género en el sector deportivo.

6.4.3 Áreas temáticas

Este segundo grupo está compuesto por tres áreas: (i) sistema DRAF, (ii) gobernanza deportiva y (iii) educación, investigación y divulgación del conocimiento. A continuación, se detalla la naturaleza y alcance de cada una.

6.4.3.1 Sistema DRAF

Varias de las primeras reglas, resoluciones y normas creadas por los organismos que hoy constituyen la pirámide institucional deportiva a nivel internacional se instauraron con el objetivo específico de limitar la participación y presencia de las mujeres en su diversidad en el sistema deportivo internacional, que se estaba conformando a finales del siglo XIX y comienzos del XX. Como resultado, en las bases sobre las cuales se erige el sistema deportivo internacional se originan las discriminaciones y barreras vivenciadas por las mujeres en su diversidad cuando intentan ser partícipes del Sistema Nacional del Deporte en sus diferentes roles, niveles y ámbitos.

Conscientes de ello, se hacen necesarias acciones puntuales que eliminen los aspectos estructurales que dan origen a barreras y discriminaciones basadas en género en contra de mujeres en su diversidad y población LGBTIQ+ dentro del sistema deportivo.

Por consiguiente, se sustenta la creación de lineamientos encaminados a promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres en su diversidad puedan alcanzar su potencial de desarrollo humano, y así asegurar que las actividades y los programas DRAF tengan en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y niñas.

Esta área detalla con especial atención la necesidad de crear (i) lineamientos encaminados a promover la igualdad de género a través de las actividades DRAF y (ii) lineamientos dirigidos a transformar con enfoque de género la estructura de los formatos de las competencias, la reglamentación deportiva, los equipamientos deportivos, el calendario de competencias, las estrategias de salvaguarda deportiva y el proceso del fomento y desarrollo de actividades DRAF. Paralelamente, dichos lineamientos buscan plantear orientaciones para la transversalización del enfoque de género en concordancia con el rol estratégico del deporte para la consecución del ODS 5, Igualdad de Género (ONU, 2015), y las recomendaciones para la igualdad de género impulsadas por el Comité Olímpico Internacional (COI, 2018), las cua-

les deben ser implementadas por las entidades que componen el movimiento olímpico, incluyendo el sector asociado en los diversos niveles territoriales de Colombia.

6.4.3.2 Gobernanza deportiva

La defensa y promoción de la igualdad/equidad de género en el sector DRAF en Colombia se enmarca en el desarrollo de una buena gobernanza deportiva, tal como la define y promueve la cabeza del movimiento olímpico internacional. Sin embargo, en Colombia se ha mapeado un patrón nacional de vacíos técnicos en el diseño programático del principio de no discriminación y la defensa de la igualdad de género dentro de la estructura legal y corporativa de la gobernanza deportiva. Este patrón, en efecto, se ve ilustrado con los pésimos resultados obtenidos por las federaciones nacionales en los principios relacionados con la equidad de género en los últimos reportes de buena gobernanza de la herramienta de evaluación del Observador Nacional de Gobernanza Deportiva (Melendro, 2021).

Por ello, y con el interés de retomar el mismo lenguaje y reforzar las estrategias recomendadas por diversos documentos del movimiento deportivo internacional (COI, 2018; CE, 2022), el área de gobernanza busca incidir en el liderazgo deportivo, la cultura organizacional, los procesos electorales y procesos relacionados con la constitución de comités y comisiones con el fin de aportar una mirada con enfoque de género, enfoque sectorial y territorial. Se reitera que estos se enmarcan en las principales recomendaciones elaboradas por los organismos internacionales que hacen parte de la jerarquía institucional de las entidades deportivas nacionales, tales como las federaciones deportivas internacionales, el Comité Olímpico Internacional y las organizaciones deportivas regionales o continentales.

Para ello se enfatiza que no es solo necesario mejorar la estructura y documentación legal que fundamenta las organizaciones deportivas, entendida como gobernanza “fuerte” (hard governance), sino también resulta particularmente im-

portante trabajar en una cultura blanda de buena gobernanza deportiva (soft governance), que consolide una dirigencia, una estructura y una cultura institucional que promuevan estratégicamente la igualdad de género (Sport Wales, 2020).

6.4.3.3 Educación, investigación y divulgación del conocimiento

Las herramientas educativas, investigativas y de divulgación del conocimiento se constituyen en la base técnica para la toma de decisiones informadas.

Para el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de cualquier proyecto, programa, plan, política o estrategia encaminada directa o indirectamente hacia la consecución de la igualdad de género, resulta esencial contar con información sobre los últimos descubrimientos científicos y nuevas metodologías investigativas. También es fundamental contar con análisis de información y revisión de investigaciones para la documentación de líneas base y diagnóstico que orienten el diseño, la implementación y el monitoreo que reconozcan los impactos diferenciados entre mujeres y hombres.

En efecto, la generación de conocimiento alrededor de la importancia y el impacto de la igualdad de género en el sector DRAF se ha constituido, en países como Canadá y Australia, en el instrumento propicio para que los actores clave del sector entiendan su relevancia en la misión de cada institución y se apropien de la implementación de acciones por la igualdad de género (IWS, 2020).

6.4.4 Áreas transversales

Este último grupo está compuesto por tres áreas que, como lo menciona el título, deben ser transversales y estar incluidas de manera global en todos los procesos y apuestas del sector DRAF: (i) transformación cultural, (ii) comunicación y representación y (iii) cooperación y alianzas. A continuación, se detalla su naturaleza y alcance.

6.4.4.1 Transformación cultural

Históricamente ha existido un desconocimiento social y una tergiversación política del trasfondo y la conceptualización de las problemáticas de desigualdad y discriminaciones basadas en género que afectan particularmente a las mujeres en su diversidad y a la población LGBTIQ+ (Butler, 2019).

En esencia, estas discriminaciones resultan de la naturalización de una cultura sexista y de una violencia de género que se constituyen en rasgos culturales del patriarcado que afecta los derechos humanos de sectores y grupos sociales, como lo son las mujeres en su diversidad y la población LGBTIQ+. En específico, las prácticas deportivas y de recreación, al igual que la actividad y la educación física, han jugado un papel central en la representación ideológica de las discriminaciones basadas en género, lo cual hace indispensable transformar una cultura deportiva en la que persisten y se fortalecen los estereotipos y construcciones sociales discriminatorios que se originan en tradiciones y costumbres patriarcales.

Esta área transversal específica apunta entonces hacia el fomento de un cambio que permita transformar la situación presente en la cual los hombres se consideran ajenos a las discriminaciones vivenciadas por las mujeres en su diversidad. Se busca que los hombres reconozcan las desigualdades, brechas y discriminaciones de género y asuman su responsabilidad como parte de la solución (CE, 2022).

Paralelamente y retomando el llamado realizado por diversas voces y organizaciones feministas, resulta perentorio recordar que, aunque necesaria, la consecución de una paridad en el número de mujeres en su diversidad y hombres en la dirigencia y toma de decisiones de las entidades del sector DRAF no garantiza siempre la implementación de acciones que propendan por la defensa y promoción de los derechos de las mujeres y niñas en todas sus diversidades. Por ello, se debe impulsar la llegada de lideresas que entiendan, defiendan, implementen y monitoreen la equidad de género, no solo como plataforma política sino como estrategia técnica.

6.4.4.2 Comunicaciones y representación

Lograr un sector deportivo igualitario y libre de violencias de género en donde la participación de mujeres y población LGBTIQ+, en sus diferencias y diversidades, sea respetada, visibilizada y enaltecida requiere de estrategias de comunicación con mensajes e imágenes gráficas que no solo no reproduzcan estereotipos de género discriminatorios, sino que promuevan activamente la participación y el respeto de mujeres, niñas y población LGBTIQ+ en actividades DRAF (COI, 2021b).

En este sentido, las entidades que hacen parte del SND en sus diferentes ámbitos y niveles territoriales deben tener en cuenta en sus planes y campañas de comunicaciones la inclusión del enfoque de género y diferencial.

En especial, en esta área transversal, se detallarán lineamientos encaminados a transformar el lenguaje utilizado en las comunicaciones, en donde se fomente y ejemplifique el uso del lenguaje incluyente, el uso de imágenes sin estereotipos de género ni de sexualización o cosificación del cuerpo de las mujeres.

Adicionalmente, teniendo en cuenta las cifras internacionales que dan cuenta de que el deporte femenino representa a nivel mundial solo el 4% de la cobertura mediática deportiva (UNESCO 2018), se trabaja en una propuesta de lineamientos encaminados a establecer un reparto más equitativo e igualitario de mujeres y hombres deportistas en los medios de comunicación.

6.4.4.3 Cooperación y alianzas

Considerando i) la necesidad de llevar a cabo alianzas entre los diferentes actores del planeta (gobiernos, sector privado y sociedad civil) para la consecución de los ODS (ONU, 2015) ii), la pirámide jerárquica internacional del sector deportivo y su influencia en la estructura sectorial nacional, y iii) el desarrollo de un movimiento internacional por la defensa y garantía de los derechos de las mujeres en su diversidad y población LGBTIQ+,

resulta necesario y fundamental establecer estrategias que se alineen con las dinámicas de cooperación y alianzas por la defensa y promoción de los derechos de mujeres en su diversidad y la población LGBTQ+ a nivel internacional y sectorial.

En el mismo sentido, comprendiendo las esferas de incidencia y articulación del sector DRAF, en las que confluyen la educación, la salud, la cultura y el transporte, se hace esencial entablar diálogo, comunicación y trabajo intersectorial con las dependencias y entidades públicas y privadas de estos sectores. Esto con el fin de

impulsar la consecución del objetivo de igualdad sustantiva en las prácticas DRAF vinculadas a la misión de dichas entidades.

De esta forma, esta área transversal específica incluye recomendaciones que tienen en cuenta la evolución de la diplomacia feminista (Aggestam, 2016; Consejo de Europa, 2018; Delgado, 2020; Légifrance, 2021; OCDE, 2021) y la relación interinstitucional de la misión del sector DRAF con los demás sectores priorizados en lo concerniente a la consecución de la igualdad de género.



Foto: Ministerio del Deporte

6.5 Medidas por adoptar

A continuación, se presentan las medidas que se propone incluir en las políticas, los programas y los proyectos que den concreción a los lineamientos de política pública para la equidad de género en el sector DRAF. De igual forma, se invita a su revisión y adaptación de acuerdo con las características y condiciones de cada una de las organizaciones que pertenecen al SND.

Por lo anterior, las medidas se plantean de forma general y organizadas según el esquema propuesto. Así, para cada área y subárea se describen i) los principales actores involucrados e involucradas y ii) las medidas por adoptar.

La invitación para todas las personas implicadas y participantes del sector es a leer, aplicar y complementar la siguiente información y el proceso iniciado por parte de este convenio y trabajo conjunto, con el fin último de avanzar en la equidad e igualdad de género en el sector DRAF en Colombia.

Primer Grupo	Áreas de Fortalecimiento Institucional
Actoras y Actores	Con el objetivo de fortalecer las capacidades de las entidades y organizaciones para transversalizar el enfoque de género, las medidas del área de fortalecimiento institucional aplican para todos los actores y las actrices del SND, particularmente en las áreas de contratación, gestión de personal, elaboración y gestión presupuestal.
Área	Procesos, Procedimientos y Documentos Institucionales
Medidas por Adoptar	
1. Incorporar en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo el enfoque diferencial y de género, en particular en: • Mapa de procesos • Caracterización de macroprocesos • Instructivos y registros • Manuales institucionales de contratación • Manuales de política editorial institucional y de producción académica 2. Incorporar en los sistemas de información y plataformas tecnológicas el enfoque de género y diferencial, en particular: • Crear mecanismos de consulta e información pública implementando buenas prácticas de gobierno abierto con enfoque de género y enfoque diferencial. • Actualizar las plataformas tecnológicas con enfoque de género y diferencial. • Crear instrumentos de captura de información con variables desagregadas por sexo, y que reconozcan las características diferenciales de la población objetivo. 3. Fortalecer la participación de las mujeres en los espacios de incidencia y toma de decisiones del sector. 4. Fortalecer estrategias y mecanismos de coordinación y articulación interinstitucional, intersectorial y territorial para la transversalización del enfoque de género entre los diferentes niveles del sector DRAF.	

Área Estratégica	Recursos Humanos
Medidas por Adoptar	
Contratación en Equidad 5. Revisar y ajustar las políticas de empleo, bienestar laboral y políticas de contratación de personal, incorporando el enfoque diferencial y de género, en particular: • Fomentar la paridad en el número de mujeres contratadas dentro de roles específicamente mapeados como masculinizados dentro del sector DRAF. • Incluir criterios técnicos que tengan como objetivo la paridad laboral en la creación de los nuevos empleos. • Incluir cláusulas para la contratación de mujeres en los proyectos deportivos financiados con recursos públicos de sector DRAF. • Eliminar las cláusulas de los criterios de selección que evidencien discriminación contra mujeres en embarazo o en licencia de maternidad. • Desarrollar acciones afirmativas para la contratación de mujeres diversas en roles en sector DRAF, como gestoras, formadoras deportivas, entrenadoras, metodólogas, juezas, entre otros. • Priorizar la contratación de personas con conocimiento técnico en la transversalización del enfoque de género en el sector DRAF. • Mapear y crear bases de datos de mujeres y población sexualmente diversa con educación y formación relacionada con actividades DRAF, para que sean consideradas por las áreas de contratación y recursos humanos del sector DRAF. • Publicar interna y externamente (cuando aplique) las ofertas laborales provenientes de las entidades sectoriales mediante convocatorias que respondan a principios de transparencia y democracia. • Realizar las convocatorias de ofertas laborales y formativas del sector con lenguaje incluyente y enfoque de género, con información clara para la ciudadanía, como el perfil requerido, los criterios de selección, las condiciones de la contratación, etc. 6. Promover la permanencia de mujeres en cargos de vinculación laboral mediante la flexibilización de los horarios laborales, por ejemplo, revisando las razones en los casos de retiros.	

Capacitación, Sensibilización y Formación de Personal

7. Revisar y ajustar los planes internos de capacitación, sensibilización y formación de las entidades que componen el SND, en particular:

- Incluir contenidos relativos al enfoque de género, enfoque diferencial, Violencias Basadas en Género (VBG), masculinidades no violentas, derechos de las mujeres, entre otros, en los planes internos de capacitación, así como en los cursos adelantados por la entidad.
- Establecer como objetivo de formación la eliminación los estereotipos sexistas en la orientación profesional, vocacional y laboral, que asignan profesiones y roles específicos a mujeres y hombres dentro del sector deportivo.

8. Desarrollar capacitaciones para dirigentes de los organismos que componen el SND, del sector público y privado, a nivel nacional, departamental y municipal, orientadas a desarrollar su compromiso con los propósitos de los presentes lineamientos.

9. Establecer y hacer seguimiento a la certificación en el curso de atención, prevención y erradicación de VBG en el sector DRAF como obligación contractual de contratistas, personal, voluntarias y voluntarios de las entidades deportivas del SND.

10. Diseñar e implementar reconocimientos institucionales para premiar/socializar el compromiso con la igualdad de género por parte de funcionarias, funcionarios, contratistas, voluntarios y voluntarios de los organismos del SND.

11. Impulsar procesos de formación de juezas, entrenadoras, gestoras y formadoras deportivas dirigidos a mujeres y población LGBTIQ+ que tengan interés en obtener cualificaciones que les permitan insertarse en el mercado laboral del sector DRAF.

Área Estratégica	Recursos Humanos
Medidas por Adoptar	
Elaboración de Presupuestos y Proyectos de Inversión	
12. Revisar y ajustar los procesos de elaboración de presupuestos del sector para incorporar el enfoque de género y diferencial, en particular: • Aplicar criterios presupuestales que tomen en cuenta las brechas y barreras de género presentes en el sector. • Establecer objetivos presupuestales claros, medibles, realizables, realistas y sensibles a las condiciones de desigualdad y efectos diferenciados por razones de género.	

- Garantizar la participación o consulta de organizaciones o colectivos de mujeres, para lo cual se debe realizar la identificación de las organizaciones de mujeres presentes en sus territorios.
- Incorporar en la fase de diagnóstico presupuestal preguntas orientadoras encaminadas a visibilizar las necesidades específicas de las mujeres en su diversidad y los impactos diferenciados en hombres y mujeres de las problemáticas que se pretende abordar.

13. Revisar los proyectos de inversión del sector para incorporar el enfoque diferencial y de género, en particular:

- Posicionar la igualdad de género como objetivo directo en el diseño y la implementación de proyectos.
- Desarrollar acciones y estrategias para impulsar y garantizar la participación o consulta de organizaciones o colectivos de mujeres en la elaboración y ejecución de los proyectos.

14. Impulsar encuentros con mujeres en su diversidad y población LGBTIQ+ para fomentar su participación en la formulación de presupuestos participativos dirigidos a actividades deportivas, recreativas y de actividad física.

15. Incluir incentivos para la igualdad de género, en particular:

- Tarifas diferenciadas para mujeres y niñas en su diversidad para promover el acceso a bienes y servicios del sector DRAF.
- Requisitos diferenciales y puntajes adicionales en los procesos de contratación pública para incentivar emprendimientos y contratación de mujeres en el sistema de compras públicas en el sector DRAF.

Ejecución Presupuestal

16. Realizar acompañamiento y asistencia técnica a la incorporación del enfoque de género en los proyectos e instrumentos de planeación sectoriales, en particular:

- Implementar el Trazador Presupuestal de Equidad para la Mujer en el diseño y puesta en marcha de proyectos sectoriales.

17. Promover la rendición de cuentas, la transparencia en la planificación y la gestión presupuestal con enfoque de género en todos los organismos que componen el SND.

Área Estratégica	Monitoreo, Seguimiento, Evaluación y Veeduría
Medidas por Adoptar	
18. Diseñar e implementar mediante un trabajo interinstitucional articulado y participativo herramientas de monitoreo, seguimiento y evaluación que permitan hacer seguimiento a la transversalización del enfoque de género en las políticas, los proyectos y los programas sectoriales, en particular: • Metas e indicadores en los proyectos misionales del sector DRAF orientados a la garantía de los derechos de las mujeres y a la igualdad de género. • Indicadores que permitan observar las brechas de género en el ámbito laboral y deportivo y generar un análisis de i) la brecha salarial de género, ii) el número de competencias deportivas femeninas vs. masculinas en eventos deportivos nacionales, iii) la participación de mujeres en cargos directivos del sector DRAF, iv) acciones que las entidades del sector DRAF están tomando en materia de Violencias Basadas en Género, y v) el cumplimiento del marco normativo en materia de igualdad de género. • Guías de monitoreo, seguimiento y evaluación con la participación de personal experto y académico en equidad de género y derechos de mujeres en el sector DRAF. 19. Desarrollar evaluaciones participativas clave para avanzar en materia de igualdad de género en el sector DRAF, en particular de: • Las estrategias nacionales de recreación, actividad física, educación física y aprovechamiento del tiempo libre que concilien las cargas del cuidado con el tiempo de las mujeres. • La oferta de programas de fomento y desarrollo de actividades DRAF. • Los proyectos y programas sectoriales direccionados a mujeres en su diversidad. • La implementación de las rutas y líneas de atención establecidas de Violencias Basadas en Género en el sector DRAF. Acciones en Materia de Veeduría Ciudadana 20. Apoyar los procesos locales, regionales y nacionales de construcción de la agenda del sector DRAF que propicien pactos incluyentes y fortalezcan la veeduría ciudadana de las mujeres desde sus diferencias y diversidad. 21. Facilitar procesos de participación ciudadana y comunitaria para la toma de decisiones con mujeres y colectivos de mujeres sobre las acciones, los proyectos, los programas, los presupuestos y las estrategias de entidades públicas del SND.	

Segundo Grupo	Áreas Temáticas
Actoras y Actores	Además de actores y actrices del Sistema Nacional del Deporte, los lineamientos de esta área involucran a entidades públicas y privadas del sector educación y sector mujeres. En específico se considera: el Ministerio del Deporte, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Ministerio de Educación, las instituciones de educación con programas relacionados con el sector DRAF, los institutos o secretarías de deporte, recreación y actividad física departamental y municipal (o quien haga las veces), el Comité Olímpico Colombiano, el Comité Paralímpico Colombiano, la Academia Olímpica Colombiana, la Academia Paralímpica Colombiana, el Comité Pierre de Coubertin, Arcofader, las federaciones deportivas nacionales del deporte convencional y deporte paralímpico, el Comité Sordolímpico, los comités organizadores de juegos y eventos deportivos, al igual que las ligas deportivas departamentales.
Área	Sistema DRAF
Medidas por Adoptar	
Eventos, Reglamentación y Formatos Deportivos 22. Aplicar criterios técnicos para la transversalización del enfoque de género en competencias, actividades y eventos DRAF, en particular frente a: • Implementar mecanismos de medición de acciones en torno a la igualdad de género, tipo "sello equidad de género". • Promover el establecimiento del mismo número de pruebas, actividades DRAF y medallas para hombres y niños y para mujeres y niñas. • Promover uniformes de competencias no sexistas. 23. Incentivar procesos de legado deportivo con enfoque de género encaminados a la apropiación de monumentos, esculturas y objetos de valor patrimonial ubicados en espacios deportivos. Estos deben enaltecer la participación de mujeres en su diversidad dentro de todos los roles del sector DRAF y conmemorar las luchas de las mujeres por la defensa de su derecho al deporte, la recreación, la actividad y la educación física.	

Infraestructura Deportiva

24. Priorizar, diversificar, rehabilitar y ajustar la infraestructura deportiva, recreativa y de actividad física con enfoque diferencial y de género, en particular:

- Garantizar la seguridad de las mujeres y niñas en su diversidad.
- Promover nuevas tendencias deportivas que tengan como objetivo el empoderamiento de mujeres y niñas (roller derby, wendo, korfball, lacrosse, ultimate, entre otros) y actividades que se practiquen de forma mixta.
- Atender el interés y las necesidades de las mujeres y las niñas, particularmente con discapacidad, en el diseño y construcción de obras deportivas (por ejemplo, garantizar el acceso universal, uso de lenguaje incluyente, proveer baños diferenciales, etc.).

25. Establecer estrategias y acciones para garantizar el acceso de las mujeres en sus diversidades a las instalaciones y servicios prestados por entidades del SND en los territorios, como revisión de horarios, seguridad, criterios de asignación y administración.

Salvaguarda Deportiva

26. Definir e implementar medidas orientadas a favorecer los derechos de mujeres que hayan denunciado Violencias Basadas en Género, en particular:

- Medidas que garanticen su permanencia en la práctica deportiva.
- Un plan estratégico de protección integral de restablecimiento de sus derechos deportivos.

27. Ajustar los reconocimientos deportivos para incorporar un enfoque diferencial y de género, en particular:

- Incluir el requisito de creación e implementación de códigos de ética, integridad y buena conducta para el otorgamiento de reconocimientos deportivos a federaciones y ligas deportivas.
- Establecer requerimientos para la erradicación de las Violencias Basadas en Género dentro de la normatividad relacionada.

28. Fortalecer los mecanismos territoriales de inspección, vigilancia y control en los entes deportivos departamentales y municipales, con personal técnico especializado en la garantía de derechos de las mujeres, niñas y población LGBTIQ+ y con acompañamiento permanente de los entes territoriales.

29. Fortalecer acciones de cooperación internacional encaminadas a garantizar la justicia a las personas víctimas de Violencias Basadas en Género en el sector DRAF, en el marco de los procesos y proyectos impulsados por parte del sistema deportivo internacional.

30. Diseñar un sistema de sanciones y medidas preventivas para victimarios de VBG en el sector DRAF.

31. Crear el rol de oficiales de integridad deportiva.

Fomento y Desarrollo

32. Diseñar y ajustar la oferta de programas deportivos comunitarios, de recreación y de actividad física para incorporar un enfoque diferencial y de género, teniendo en cuenta el objetivo de conciliar horarios de cuidado, las preferencias culturales y las necesidades específicas.

33. Fortalecer acciones que garanticen el acceso, ejercicio y disfrute del derecho al deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre a las mujeres víctimas del conflicto armado, reincorporadas y reinsertadas, en actividades sexuales pagadas, mujeres transgénero, lesbianas, cuidadoras, migrantes, indígenas, campesinas y con discapacidad.

Legislación Deportiva

34. Transversalizar el enfoque de género en las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos, las resoluciones y los demás actos propuestos por las entidades competentes.

35. Promover una legislación encaminada a conceptualizar, contextualizar y penalizar actos de sextorsión en el sector DRAF.

Educación Física a Nivel Escolar

36. Promover la revisión y el ajuste de los programas de educación física a nivel escolar para incorporar el enfoque diferencial y de género, en particular:

- Promover actividades DRAF mixtas en donde se fomente el trabajo en equipos de niños, niñas, mujeres y hombres sin distinciones deportivas basadas en su sexo.
- Asegurar que las actividades y el currículo promuevan la equidad de género y la erradicación de las violencias basadas en género.
- Diseñar e implementar una estrategia para el desarrollo de acciones de iniciación deportiva de niñas en el sistema educativo.

Ciencias del Deporte, Transición Carrera y Deporte Profesional

37. Realizar estudios en ciencias del deporte con enfoque de género y diferencial.

38. Diseñar e implementar un plan sobre la transición hacia la vida poscompetitiva de deportistas, con un enfoque diferencial y de género.

39. Promover el desarrollo del deporte profesional femenino.

Área Estratégica	Gobernanza Deportiva
Medidas por Adoptar	
Fortalecimiento del Liderazgo Deportivo con Enfoque de Género 40. Modificar estatutos, normativas y procesos electorales respondiendo a principios de buena gobernanza deportiva para el afianzamiento de la igualdad de género en el liderazgo de las organizaciones deportivas del sector asociado. Conformación de Comités, Comisiones y Juntas Directivas 41. Incorporar el enfoque de género y la paridad en las juntas directivas, comisiones y comités de resorte administrativo, disciplinario y deportivo de las organizaciones del sector asociado, en particular: • Establecer cuotas progresivas en el tiempo que tengan como fin la paridad de género en sus integrantes. • Realizar seguimiento al establecimiento de límites temporales de mandato. • Establecer de forma transparente, democrática y con enfoque de género criterios de selección mínimos para la candidatura y elección de integrantes. • Crear bases de datos o bancos de hojas de vida de mujeres interesadas en participar en procesos de selección o cargos directivos. • Fomentar la presencia de mujeres en puestos de alta dirección, con cargos de influencia y con competencias de toma de decisiones. 42. Desarrollar políticas y programas que incrementen el número de mujeres en su diversidad y personas LGBTQ+, que establezcan cuotas con enfoque de género en los cargos de entrenadoras, formadoras, juezas y administradoras en todos los niveles territoriales. 43. Crear comisiones técnicas de equidad de género al interior de las entidades que componen el SND, encargadas de analizar, plantear y orientar la ejecución de las acciones para transversalizar el enfoque de género en las diversas áreas de la organización. Cultura Organizacional 44. Vincular profesionales con conocimientos técnicos y profesionales de género y sectoriales de actividades DRAF que tengan como función el apoyo técnico a la transversalización del enfoque de género dentro de las áreas institucionales, temáticas y transversales en las que se enmarcan estos lineamientos.	

45. Fomentar una cultura de inclusión y diversidad en las organizaciones deportivas mediante acciones concretas y medibles.

Indicadores de Gobernanza Deportiva con Enfoque de Género

46. Diseñar e implementar un protocolo de inspección de dimensiones de buena gobernanza deportiva con enfoque sectorial para la verificación de indicadores de buena gobernanza en el tema de equidad de género y derechos de mujeres, niñas y población LGBTQ+.

Área Estratégica

Educación, Investigación y Divulgación del Conocimiento

Medidas por Adoptar

Contenidos e Instancias Educativas

47. Promover que los procesos y experiencias educativas acojan los asuntos relacionados con la equidad de género y con las necesidades de las niñas, incluyendo entornos seguros y protectores del derecho a una vida libre de violencias.

48. Promover y apoyar la realización de estudios y debates que permitan entender la causalidad y correlación entre el uso del tiempo libre y la repartición de las labores de cuidado, considerando diferencias particulares entre lo rural y lo urbano.

Investigación

49. Impulsar proyectos investigativos que aborden temáticas relacionadas con el enfoque de género como campo de estudio, incluyendo las problemáticas de las personas deportistas en los grupos de investigación de las instituciones de educación superior (pregrados y posgrados) relacionados con el sector DRAF.

50. Fomentar la participación de mujeres del ámbito académico en la investigación en temáticas relacionadas con el sector DRAF.

Divulgación del Conocimiento

51. Recopilar y difundir iniciativas nacionales e internacionales de buenas prácticas de igualdad/equidad de género dentro del sector DRAF.

52. Divulgar, por parte de las entidades educativas que hacen parte o están relacionadas con el sector DRAF, los principios constitucionales, leyes e instrumentos internacionales suscritos por Colombia que consagren la igualdad real y efectiva de derechos y oportunidades de todas las personas, y en especial los relacionados con los derechos de las mujeres en el sector deportivo.

53. Socializar kits, herramientas de implementación y de análisis de transversalización del enfoque de género producidas en el marco de las diversas declaraciones internacionales sobre mujeres y deporte, tales como el Kit de Herramientas de Montreal, como parte del legado de la conferencia realizada en Canadá por parte del Grupo de Trabajo Internacional sobre la Mujer y el Deporte.

54. Difundir de forma transparente y democrática, con arreglo a los principios de buena gobernanza deportiva, las becas puestas a disposición del Comité Olímpico Colombiano, a través de Solidaridad Olímpica.

55. Crear y difundir guías didácticas sobre masculinidades no hegemónicas en el marco de proyectos sociales y comunitarios de recreación y actividad física dentro de todos los organismos del SND.

56. Desarrollar y ofertar cursos en la plataforma de la Escuela Virtual del Deporte con enfoque territorial y de conectividad, dirigidos a padres, madres y cuidadores de deportistas, deportistas, entrenadoras y entrenadores, dirigentes, jueces y juezas, en donde se aborden temáticas sobre los derechos de las personas deportistas, con particular énfasis en la comprensión de contextos deportivos de Violencias Basadas en Género.

57. Fortalecer espacios de conocimiento y divulgación de hallazgos de investigaciones relacionadas con la equidad de género en el sector DRAF, mediante la realización de simposios, congresos y conferencias académicas.

58. Diseñar y desarrollar con enfoque de género capítulos de género en observatorios del sector DRAF.

Educación Superior Relacionada con el Sector DRAF

59. Promocionar el estudio en carreras del sector DRAF por parte de mujeres en su diversidad en el marco de la educación superior relacionada con actividades y sector DRAF.

60. Estimular la creación de becas académicas para mujeres en su diversidad y población LGBTQ+, que promuevan la producción investigativa en temas relacionados con la equidad de género en el sector DRAF y los eventos deportivos.

61. Establecer criterios que promuevan la equidad de género en los procesos de selección de personas que recibirán los apoyos académicos de las becas otorgadas por Solidaridad Olímpica a los comités olímpicos nacionales.

Educación Física a Nivel Escolar

62. Revisar y ajustar los programas de educación física a nivel escolar para incorporar el enfoque diferencial y de género, en particular:

- Promover actividades DRAF mixtas en donde se fomente el trabajo en equipos de niños, niñas, mujeres y hombres sin distinciones deportivas basadas en su sexo.
- Asegurar que las actividades y el currículo promuevan la equidad de género y la erradicación de las Violencias Basadas en Género.
- Diseñar e implementar una estrategia para el desarrollo de acciones de iniciación deportiva de niñas en el sistema educativo.

Tercer Grupo	Áreas Transversales
Actoras y Actores	Teniendo en cuenta la naturaleza interinstitucional e intersectorial de los lineamientos recogidos en esta área general, los mismos involucran el espectro ampliado de actoras y actores y partes interesadas del Sistema Nacional del Deporte. En específico se considera: el Ministerio del Deporte, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, los ministerios de Educación, Salud, Cultura y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el DANE, los institutos o secretarías de deporte, recreación y actividad física departamental y municipal (o quien haga las veces), el Comité Olímpico Colombiano, el Comité Paralímpico Colombiano, las federaciones deportivas nacionales del deporte convencional y deporte paralímpico, el Comité Sordolímpico, los comités organizadores de juegos y eventos deportivos, las ligas deportivas departamentales, los clubes deportivos, los clubes promotores, las secretarías de la mujer departamental y municipal (o quien haga las veces), los clubes deportivos profesionales, los medios de comunicación deportivos, los patrocinadores deportivos, las instituciones educativas con programas relacionados con el sector DRAF y agencias de cooperación internacional.
Área Específica	Transformación Cultural
Medidas por Adoptar	
Transformación de Estereotipos de Género 63. Implementar un componente de transformación de los estereotipos de género en las estrategias de formación, dirigidas a cargos directivos, personal académico y docente, entrenadoras y entrenadores, voluntarias y voluntarios, jueces y juezas, deportistas y ciudadanía en general, relacionados con actividades deportivas, de recreación, de actividad física, de aprovechamiento del tiempo libre y de educación física. 64. Diseñar e implementar estrategias que permitan medir la tolerancia a los imaginarios y estereotipos de género en funcionarias y funcionarios y contratistas del SND, de forma periódica. El resultado de esta medición debe constituirse en un insumo de evaluación de indicadores de desempeño institucional. 65. Crear guías metodológicas para el tratamiento adecuado de la imagen de las mujeres en su diversidad, en donde se identifiquen mecanismos para modificar estereotipos sexistas, racistas y discriminatorios, y contribuir a la difusión de imágenes que superen la cosificación de las mujeres en el sector DRAF. 66. Establecer recomendaciones que estimulen y promuevan la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las labores del cuidado, para ser socializadas y transmitidas mediante herramientas lúdicas, juegos y actividades de recreación y de actividad física.	

Reivindicación de Derechos

67. Desarrollo de iniciativas de prevención de Violencias Basadas en Género y derechos de las mujeres, a través de procesos de recreación y actividad física, en los que se prioricen los grupos poblacionales con enfoque territorial, diferencial e interseccional.

68. Realizar actos simbólicos de reivindicación de los derechos de las mujeres y población LGBTQ+ (ex)deportistas, (ex)entrenadoras, (ex)juezas, (ex)dirigentes, (ex)académicas.

69. Realizar actividades de conmemoración y memoria en las que se enaltezca sin estereotipos de género la lucha por los derechos de las mujeres. Entre otros, se tendrán en cuenta las siguientes fechas: Conmemoración del Día Internacional de la Mujer, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Conmemoración del Derecho a la Salud de las Mujeres y Niñas, Conmemoración del Día Contra la Homofobia, Transfobia, Lesbofobia y Bifobia, Día Internacional del Orgullo LGBTQ+.

Hombres como Aliados y Representación Sustantiva de Mujeres

70. Promover la participación de los hombres en todos los proyectos relacionados con la equidad/igualdad de género en el sector DRAF.

71. Establecer responsabilidades igualitarias para los hombres de la dirigencia deportiva en la ejecución de las políticas y estrategias de equidad de género.

72. Incluir integrantes masculinos en comisiones y comités relacionados con diversidad, inclusión, equidad e igualdad de género.

73. Fomentar la toma de decisiones mediante asesoría técnica en enfoque de género y diferencial.

74. Diseñar con enfoque de género y diferencial programas de mentoría y liderazgo deportivo para mujeres en su diversidad.

Área Específica	Comunicaciones y Representación por la Igualdad
Medidas por Adoptar	
Iniciativas de Comunicación	
75. Diseñar guías comunicativas sectoriales con enfoque de género en donde se fomente y ejemplifique el uso del lenguaje incluyente, el uso de imágenes sin estereotipos de género, sexualización o cosificación del cuerpo de las mujeres. 76. Impulsar estrategias comunicativas que resalten los beneficios físicos y mentales de la práctica deportiva, la recreación y actividad física en las mujeres en su diversidad y población diversa o con condiciones diferenciales.	

77. Fortalecer las estrategias de difusión de la oferta institucional en prevención, atención y erradicación de las VBG en el sector DRAF, de acuerdo con los resultados obtenidos en procesos de evaluación.

78. Establecer comunicaciones en plataformas sociales de las organizaciones del SND que tengan en cuenta la representación igualitaria de hombres y mujeres en sus imágenes y videos.

79. Elaborar y difundir con enfoque de género, diferencial, interseccional y territorial, materiales comunicativos dirigidos a deportistas, dirigentes, padres y madres de deportistas, entrenadores, administradores deportivos, entre otras partes interesadas, que incluyan los contenidos y normativas internacionales de la defensa y promoción de los derechos de las personas deportistas en el marco del sistema deportivo internacional.

80. Difundir piezas comunicativas con contenidos que promuevan la participación de las mujeres, la población diversa, la prevención y la erradicación de Violencias Basadas en Género en el sector DRAF en instalaciones deportivas, recreativas y de práctica de actividad física, que promuevan la participación y el respeto de las mujeres en su diversidad y población LGBTQ+ en actividades DRAF.

Ajustes en Materia de Comunicación y Representación

81. Incorporar la perspectiva de género en los mensajes, diagramación, imágenes e iconografía de eventos deportivos, poniendo de manifiesto las cualidades deportivas de las mujeres deportistas.

82. Utilizar denominaciones con enfoque de género en las comunicaciones relacionadas con denuncias o casos de Violencias Basadas en Género en el sector DRAF y evitar expresiones que desconozcan a las víctimas al nombrarlas como "presuntas víctimas".

83. Propender por establecer un reparto equitativo en la cobertura mediática de los eventos deportivos femeninos y masculinos.

84. Crear una base de datos de deportistas, entrenadoras, académicas y expertas en las diferentes disciplinas deportivas que los medios de comunicación puedan usar como invitadas y panelistas a sus transmisiones, o como fuente de información para sus cubrimientos.

Área Específica	Cooperación Y Alianzas
Medidas por Adoptar	
Con Sociedad Civil	
85. Promover la creación de redes de mujeres por la igualdad de género en el deporte.	
86. Desarrollar acciones coordinadas con la sociedad civil y entidades territoriales que fortalezcan la reconstrucción de la memoria histórica y la construcción de paz, a través de actividades deportivas, de recreación y de la práctica de actividades físicas.	

Con el Sector Privado

87. Promover acuerdos entre entidades del SND con el sector privado y cooperación internacional que tengan como objetivo general u objetivos específicos la eliminación de barreras socioculturales asociadas a estereotipos de género en el sector DRAF.

88. Promover la inclusión de la equidad de género en el patrocinio deportivo como apuesta de responsabilidad social empresarial y oportunidad económica rentable.

Con la Cooperación Internacional

89. Articular la defensa jurídica de las víctimas de Violencia Basada en Género con el sistema olímpico internacional.

90. Establecer criterios con enfoque de género para la selección de proyectos del sector DRAF, que serán financiados por organismos de cooperación internacional.

91. Promover la participación de Colombia (Ministerio del Deporte, Comité Olímpico Colombiano, Comité Paralímpico Colombiano) en procesos de internacionalización y de buena gobernanza deportiva, tales como el IPACS, Alianza Internacional contra la Corrupción en el Deporte (International Partnership Against Corruption in Sport por sus siglas en inglés), impulsado por el Comité Olímpico Internacional.

92. Establecer alianzas de cooperación internacional con organizaciones defensoras de la equidad de género, enfocadas en contribuir a la transformación de los imaginarios, estereotipos y prácticas sociales que soportan los diferentes tipos de discriminación contra las mujeres en actividades DRAF.

93. Promover la cooperación técnica con el Observatorio de Mujer y Deporte de la UNESCO.

94. Liderar la igualdad de género en foros o plataformas de intercambio de conocimientos técnicos en materia de actividades y sector DRAF, como las conferencias mundiales de ministros de deportes (MINEPS).

Con el Gobierno Nacional y los Gobiernos Territoriales

95. Generar alianzas entre el Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio del Deporte para la implementación de la cátedra deportiva con enfoque de género y diferencial en las instituciones educativas.

96. Articular y priorizar la oferta deportiva, recreativa y de actividad física de las entidades públicas que hacen parte del SND con las Casas de Mujeres Empoderadas, el Sistema Distrital de Cuidado y demás proyectos de redistribución de cargas de cuidado y reconocimientos de derechos de mujeres.

97. Articular la defensa jurídica de las víctimas de Violencia Basada en Género en el sector DRAF en instancias jurídicas regionales y territoriales.

98. Trabajar con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en el diseño e implementación de una estrategia conjunta para mitigar los sesgos de género o vacíos en materia de información estadística sectorial.

99. Desarrollar alianzas con los ministerios de Salud, Educación, Cultura, TICS, entre otros, encaminadas a garantizar el derecho al deporte, la recreación, la actividad física y la educación física de mujeres en su diversidad y población LGBTIQ+.

Con la Academia

100. Impulsar alianzas académicas con entidades educativas nacionales e internacionales para la realización de simposios, congresos y semanas de la equidad de género en el sector DRAF.

101. Promover la incidencia académica, técnica y política de Colombia a nivel internacional en espacios académicos y de cooperación internacional, relacionados con la consecución del ODS 5, el sector DRAF y la institucionalización de una cultura de buena gobernanza deportiva, tales como el IPACS, la REDIMYD, el observatorio de Deporte y Género de la UNESCO y la alianza SIGA.

102. Establecer acuerdos para la cobertura mediática en igualdad de condiciones de deportes femeninos y de mujeres deportistas. Impulsar alianzas para diseñar guías comunicativas que promuevan la adopción de estilos informativos sensibles al género.

Bibliografía

- ACNUDH (2013) Los estereotipos de género como violación de los derechos humanos. Disponible en línea: <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>
- Aggestam, K. (2016) El proceso de la política exterior feminista sueca: ética, política y género. *Ethics & International Affairs*, 30(3), 323-334.
- Alta Consejería para la Equidad de la Mujer (2011) “Lineamientos de política pública de la Política Pública Nacional de equidad de género para las Mujeres” Disponible en línea en: [http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos de política pública -politica-publica-equidad-de-genero.pdf](http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos%20de%20política%20pública%20política-publica-equidad-de-genero.pdf)
- Almeida, M. (2021) “La política fiscal con enfoque de género en países de América Latina”, serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 217 Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Burke, M. (2010) “A Feminist Reconstruction of Liberal Rights and Sport”. *Journal of the Philosophy of Sport*, 37:1, 11-28.
- Butler, J. (2019) The Backlash against ‘Gender Ideology’ must stop”, en: *New Statesman America*. Disponible en línea en: https://www.newstatesman.com/2019/01/judith-butler-backlash-against-gender-ideology-must-stop?fbclid=IwAR2Voh2-IKcD-j1BODV68e5LCIs-m-shy-DCKXrtBgCJIURnIXi-WJoMFN-3_w.
- Chappelet, J. and Mrkonjic, M. (2013) “Basic Indicators for Better Governance in International Sport (BIBGIS): An assessment tool for international sport governing bodies”. Lausana.
- Clark, S. & Paechter, C. (2007) “Why can’t girls play football? Gender dynamics and the playground”. *Sport, Education and Society*, 12:3, 261-276
- COI (2008) “Basic Universal Principles of Good Governance of the Olympic and Sports Movement Seminar on Autonomy of Olympic and Sport Movement”. Lausane. Disponible en línea en: https://stillmed.olympic.org/media/DocumentLibrary/OlympicOrg/IOC/Who-We-Are/Commissions/Ethics/Good-Governance/EN-Basic-Universal-Principles-of-Good-Governance-2011.pdf#_ga=2.223260955.1054017357.1516168852-1863594586.1514968921
- COI (2014) “OLYMPIC AGENDA 2020: 20+20 RECOMMENDATIONS” Disponible en línea en: https://stillmed.olympic.org/Documents/Olympic_Agenda_2020/Olympic_Agenda_2020-20-20_Recommendations-ENG.pdf
- COI (2018) “Informe del COI sobre igualdad de género”. Disponible desde en línea en: <https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/News/2018/03/IOC-Gender-Equality-Report-SPA.pdf>
- COI (2020a) “Carta Olímpica” Disponible en línea: <https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/General/ES-Olympic-Charter.pdf>
- COI (2020b) “La protección de los atletas ante el acoso y el abuso en el deporte Manual para las FI y los CON”. Disponible en línea: https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/IOC/What-We-Do/Promote-Olympism/Women-And-Sport/Boxes%20CTA/IOC_Safeguarding_Toolkit_SPA_Screen_Full.pdf
- COI (2021a) “IOC framework on fairness, inclusion and non-discrimination on the basis of gender identity and sex variations” Disponible en línea en: https://stillmed.olympics.com/media/Documents/News/2021/11/IOC-Framework-Fairness-Inclusion-Non-discrimination-2021.pdf?_ga=2.199308590.1657279638.1637093112-668325282.1637093112
- COI (2021b) Portrayal guidelines gender-equal, fair and inclusive representation in sport. Disponible en línea: <https://stillmed.olympics.com/media/Documents/Beyond-the-Games/Gender-Equality-in-Sport/IOC-Portrayal-Guidelines.pdf>
- Coldeportes (2009) “Plan decenal del deporte, la recreación, la educación física y la actividad física, para el Desarrollo humano, la Convivencia y la paz 2009 – 2019”. Disponible en línea en: https://www.mindeporte.gov.co//recursos_user///documentos/planea-

cion/planes/PLAN%20DECENAL%20COLDEPORTES.pdf

Comisión Europea (2004) “Equal guide on gender mainstreaming: employment and social affairs”. Disponible en línea en: www.ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_en.pdf

Comisión Europea (2014) “Gender Equality in Sport Proposal for Strategic Actions 2014 – 2020”. Disponible en línea en: https://ec.europa.eu/assets/eac/sport/events/2013/documents/20131203-gender/final-proposal-1802_en.pdf

Comisión Internacional de Juristas (ICJ), Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, Marzo 2007, disponible en línea en: <https://www.refworld.org/es/docid/48244e9f2.html> [Accesado el 14 Junio 2022]

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012) Pacto de derechos económicos, sociales y culturales y su protocolo facultativo. Disponible en línea en: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf

Consejo de Europa (2018) Consejo de Europa Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023. Disponible en línea: <https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>

Congreso de la República (1995) “Ley 181 de enero 18 de 1995 por el cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte”.

Consejería para la Equidad de la Mujer (2018) Orientaciones para la construcción de Políticas Públicas para la igualdad de oportunidades para las mujeres en entidades territoriales. Disponible en línea en: <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/orientaciones-contruccion-politica-publica-mujeres.pdf>

Crenshaw, K. (1991) Mapping the Margins: Intersec-

tionality, Identity Politics and Violence against Women of color. *Intersectionality*, Stanford Law Review, nº 43, pp. 1241-1299.

COSUDE (2005) Género & Deporte: Integrar la equidad de género en los proyectos deportivos. Disponible en línea en: https://www.eda.admin.ch/dam/deza/es/documents/themen/gender/63847-gender-sport_ES.pdf.

CPEM (2020) Lineamientos estratégicos en clave de transversalidad de género para la ejecución de los 51 indicadores de género del plan marco de implementación. Disponible en línea: <https://dapre.presidencia.gov.co/AtencionCiudadana/DocumentosCiudadania/LINEAMIENTOS-ESTRATEGICOS-TRANSVERSALIDAD-GENERO.pdf>

DANE, CPEM & ONU MUJERES (2020) “Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia.

Delgado, M. (2020) La política exterior feminista de México. *TPQ Spring 2020* 19(1), 35-39.

DNP (2019) “Trazador presupuestal para la equidad de la mujer: guía para la inclusión del enfoque de género para las mujeres en el ciclo de planeación de las políticas públicas”. Disponible en línea en: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblcas/MGA_WEB/Instructivo%20trazador%20presupuestal%20Equidad%20Mujer.pdf

DNP (2022) CONPES 4080: Política Pública De Equidad De Género Para Las Mujeres: Hacia El Desarrollo Sostenible Del País. Disponible en línea en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4080.pdf>

Davis, A. (2017) *Mujeres, raza y clase*. Madrid, Akal.

Downes, R. and S. Nicol (2020), “Designing and implementing gender budgeting – a path to action”, *OECD Journal on Budgeting*, vol. 20/2, disponible en línea en: <https://doi.org/10.1787/689198fa-en>.

ECOSOC (1997) Agreed Conclusions 1997/2 on Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system.

EIGE (2016) "Glossary and Thesaurus: Glass Ceiling". Disponible en línea en: <https://eige.europa.eu/taxonomy/term/1228>.

EIGE (2019) ¿Qué es la presupuestación con perspectiva de género? Vilna: EIGE. Disponible en línea en: <https://www.youtube.com/watch?v=cqjt4EUakvw>

EIGE (2022) La presupuestación con perspectiva de género: herramientas metodológicas Orientaciones para los Fondos de la UE.

EOC (2019) EOC Gender Equality Commission Strategy 2019-2021. Disponible en línea en: <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2019/11/c3acf2a2-eoc-gender-equality-strategy.pdf>

Espinosa, J. (2013). Moving towards gender-sensitive evaluation? Practices and challenges in international-development evaluation. *Evaluation*, 19(2), 171-182.

Evans, A. B., & Pfister, G. U. (2021). Women in sports leadership: A systematic narrative review. *Revista internacional de sociología deportiva* 56(3), 317-342.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2019). La actividad física en niños, niñas y adolescentes. Prácticas necesarias para la vida. Disponible en línea en: <https://www.unicef.org/chile/media/3086/file/La%20actividad%20F%C3%ADsica.pdf>

Gicquel, T. (2021) Alice Milliat, une statue pour une pionnière du sport féminin mondial. *France Sport*. Disponible desde en: <https://sport.francetvinfo.fr/omnisport/alice-milliat-une-statue-pour-une-pionniere-du-sport-feminin-mondial>.

Heffernan, C. D. (2018). Gender allyship: Considering the role of men in addressing the gender-leadership gap in sport organizations (Disertación doctoral, University of Minnesota).

Hill, J. (2009) The European Commission's White Paper on Sport: a step backwards for specificity?, *International Journal of Sport Policy and Politics*, 1:3, 253-266.

IWG (2014) "Declaración Brighton plus Helsinki". Disponible en línea en: https://www.fisu.net/medias/fichiers/ES_Helsinki_calls_the_world_of_sport_to_LEAD_THE_CHANGE_BE_THE_CHANGE.pdf

IWS (2020) Dr. Kerr explains canadian initiative on gender equity dr. kerr explains canadian initiative on gender equity. Disponible en línea en: <https://womensportinternational.org/index.php/wsi-advisory-board-dr-kerr-explains-on-canadian-initiative-on-gender-equity/>

Knoppers, A., Spaaij, R., & Claringbould, I. (2021). Discursive resistance to gender diversity in sport governance: sport as a unique field? Obtenido de *International Journal of Sport Policy and Politics*. Vol 13, No. 3, 517-529 Disponible en línea en: <https://doi.org/10.1080/19406940.2021.1915848>

Légifrance (2021) Ley n.º 2021-1031 del 4 de agosto de 2021 sobre medidas relacionadas con el desarrollo inclusivo y la lucha contra la desigualdad mundial. Disponible en línea: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043898536>.

Lim, H., Jung, E., Jodoin, K., Du, X., Airtion, L. & Lee, E. Y. (2021). Operationalization of intersectionality in physical activity and sport research: A systematic scoping review. *SSM-population health*, 100808

López, M.J (2016) "La especificidad del deporte o del deportista" *IUSPORT*. Disponible en línea: <https://iusport.com/art/16492/la-especificidad-del-deporte-o-del-deportista>.

Melendro-Blanco, C. (2021) Visión y propuestas con perspectiva de género para el progreso del Olimpismo en Colombia. *Revista Digital: Actividad Física Y Deporte*, 8(1). <https://doi.org/10.31910/rdafd.v8.n1.2022.2154>

MinDeporte (2020) "Plan Nacional de Recreación 2020-2026". Disponible en línea en: https://www.mindeporte.gov.co/recursos_user/2021/Fomento_y_Developpamiento/Junio/Recreacion/Plan_Nacional_de_Recreacion.pdf

Mrkonjic, M., & Chappelet, J.-L. (2015) A rationalist perspective on the autonomy of international sport

governing bodies: towards a pragmatic autonomy in the steering of sports. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 7(4), 473–488

Moser, C. (2022) “Male allies at work: Gender-equality supportive men reduce negative underrepresentation effects among women” Department of Psychology, Social Psychology Program, Fraser Hall 1415 Jayhawk Blvd., University of Kansas, Lawrence, Kansas.

OCDE (2016) *Organising Sporting Events. Preventing Corruption and Promoting Responsible Business Conduct when Organising Sporting Events*. London.

OCDE (2021) *Ayudas para la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres: tablas de donantes*. Disponible en línea: <https://www.oecd.org/development/genderdevelopment/aid-in-support-of-gender-equality-2021.pdf>.

ONU (1989) *Convención Internacional sobre los Derechos del Niño*. Disponible en línea en: <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/texto-convencion>

ONU (2012) *El papel del deporte en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Disponible en línea: <https://www.un.org/es/chronicle/article/el-papel-del-deporte-en-la-consecucion-de-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible>

ONU (2018) *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G. 2681-P/Rev)*.

ONU (2020) *Intersection of race and gender discrimination in sport*. Disponible en línea en: <https://scf21.sporhumanrights.org/GetDigitalPrintPDF?pkMaterialID=85137>

ONU MUJERES (2021a) *Perspectiva de género en el periodismo deportivo. Para una información deportiva libre de estereotipos*.

ONU MUJERES (2021b) *Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) Plan Estratégico para 2022-2025*”

OSAGI (2001) *Gender mainstreaming: strategy for promoting gender equality*. Disponible en línea en: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>

Pape, M. (2020). Gender segregation and trajectories of organizational change: The underrepresentation of women in sports leadership. *Gender & Society*, 34(1), 81-105

Patel, V. S. (2011). Moving toward an inclusive model of allyship for racial justice. *The Vermont Connection*, 32(1), 9.

Piggott, L. V. (2021). *Gender and social inequity in and through sport leadership*. Sports and Society. London.

Pike, E., White, A., Matthews, J., Southon, S., & Piggott, L. (2018). *Women and sport leadership: A case study of a development programme*. The Palgrave Macmillan handbook of feminism and sport, leisure and physical education (pp. 809-823). London.

PNUD (2013). *Sistematización de buenas prácticas internacionales, prioritariamente de América Latina, relacionadas a intervenciones de carácter artístico, cultural y deportivo para disminuir y erradicar la violencia de género en escuelas primarias y secundarias*.

Secretaría de Planeación Distrital (2017) *Guía para la formulación e implementación de políticas públicas del Distrito*. Disponible en línea en https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/planeacion/guia_para_la_formulacion_de_politicas_publicas_del_distrito_capital.pdf

SheSportsSwitzerland (2022) *The She Sport Playbook*.

Siekmann, R. (2012) *The Specificity of Sport: Sporting Exceptions in EU Law*, 49 Zb.

Sisjord, M. K., Fasting, K., & Sand, T. S. (2017). The impact of gender quotas in leadership in Norwegian organised sport. *Revista internacional de Políticas Deportivas* 9(3), 505- 519.

Sport New Zealand. (2017). *Nine steps to effective governance. Building high performance organizations*. Auckland.

Sport Wales (2020a) Governance and leadership framework for wales: building on success: by the sport sector, for the sport sector. Disponible en línea en: <https://www.sport.wales/files/0a26509a4b1cb-d61460824c823653507.pdf>

Sport Wales (2020b) Advancing Gender Equality in Wales Plan. Disponible en línea: <https://gov.wales/sites/default/files/publications/2020-03/advancing-gender-equality-plan.pdf>

UE (2019) EU sports policy: Going faster, aiming higher, reaching further. Disponible en línea en: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2019\)640168](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2019)640168)

UNESCO (2017) Plan de acción de Kazán. Disponible en línea en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000252725_spa

WOA (2020) “Olimpismo”. Disponible en línea en: <https://olympians.org/woa/olympism/?langid=3>

Agradecimientos

El Ministerio de Deporte y ONU MUJERES agradecen a las entidades públicas y organizaciones que participaron en el proceso de elaboración y validación de los presentes lineamientos de política pública. A continuación, se ofrece un listado por orden alfabético de estas entidades públicas y organizaciones participantes del proceso:

Academia Olímpica Colombiana
ACORD Antioquia
Alcaldía de Popayán
Amor y Vida
ARCOFADER
ARCOFADER Cauca
ASCUN
Asocajas
Asociación de Árbitros de Fútbol
Asomujer y Deporte
Asomujeres
Asovenecar
Caribe Afirmativo
Club Fútbol Forma Íntimas
Colectiva 69
Colectivo AFRO LGTBI de Pasacaballos
Comisión de Género de Cocomacia
Comité Municipal de Discapacidad
Comité Olímpico Colombiano
Comité Olímpico Internacional
Comité Paralímpico Colombiano
Consejería Presidencial Equidad de la Mujer
Consejería Presidencial Participación de Personas con Discapacidad
Consejo consultivo de Mujeres y Deporte
DANE
DNP
Federación Internacional de Triatlón
Federación Levantamiento de pesas
Fucode
Fundación Cunas Verdes
GCRP
Gobernación de San Andrés
ICBF
IDER Cartagena
INDEPORTES Antioquia
INDEPORTES Quindío

INDER Sucre
Inderbol
Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Envigado - INDER
IUEFD Universidad de Antioquia
Liga de Ajedrez
Liga de Atletismo de Antioquia
Liga de Hapkido
Liga de Surf de Bolívar
Liga de Triatlón Bogotá
Liga Levantamiento de Pesas
Liga Rugby Bolívar
Liga Voleibol
Mesa Campesina
Ministerio de Educación
Ministerio de Salud
Movimiento de Mujeres Lideresas
Mujeres Que Podemos
Panteras Prietas
ParaAtleta
PUPSOC
Red de Mujeres
Red Iberoamericana Mujer y Deporte
Roca Fuerte
Secretaría de la Mujer, Diversidades y Familia de La Estrella
Selección Tenis de Mesa deportistas con discapacidad
Semillas de oportunidades
Somos Podio
Transparencia en el Deporte
UNIQUEINDIO
Universidad de Cundinamarca
Universidad de San Buenaventura
Universidad Nacional Abierta y a Distancia | UNAD
Universidad San Buenaventura
Universidad Tecnológica de Pereira

ONU Mujeres es la organización de las naciones unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. como defensora mundial de mujeres y niñas, onu mujeres fue establecida para acelerar el progreso que conllevará a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y para responder a las necesidades que enfrentan en el mundo.

ONU Mujeres apoya a los Estados Miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para implementar dichas normas. También respalda la participación igualitaria de las mujeres en todos los aspectos de la vida, enfocándose en cinco áreas prioritarias: el incremento del liderazgo y de la participación de las mujeres; la eliminación de la violencia contra las mujeres; la participación de las mujeres en todos los procesos de paz y seguridad; el aumento del empoderamiento económico de las mujeres; y la incorporación de la igualdad de género como elemento central de la planificación del desarrollo y del presupuesto nacional. ONU Mujeres también coordina y promueve el trabajo del sistema de las Naciones Unidas para alcanzar la igualdad de género.

El Ministerio del Deporte tiene como objetivo, dentro del marco de sus competencias y de la ley, formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar la política pública, planes, programas y proyectos en materia el deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la actividad física, para promover el bienestar, la calidad de vida, así como contribuir a la salud pública, a la educación, a la cultura, a la cohesión social, a la conciencia nacional y a las relaciones internacionales, a través de la participación de los actores públicos y privados.

 www.mindeporte.gov.co

 Ministerio del Deporte

 @MinDeporteCol

 @mindeportecol

colombia.unwomen.org/es 

Onumujerescol 

@ONUMujeresCol 

@unwomen 



MINISTERIO DEL DEPORTE



Suecia
Sverige

