



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



MINISTERIO DEL DEPORTE



Suecia  
Sverige



## 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  
Brenda Morales Ruíz  
Carlos Andrés Pérez  
Daniela Montero Indaburu  
Diana Mendoza Ospina  
Karolina Ramírez Fonseca  
Noreida Puerta Alcaraz  
Paz López Barajas  
Sandra Pulido Quintero

#### 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.*

#### 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:

PUBBLICA SAS

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

<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	4
<b>PRÓLOGO</b>	5
<b>INTRODUCCIÓN</b>	7
<b>CAPÍTULO I: MARCO NORMATIVO</b>	8
1.1 DERECHO AL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD Y LA EDUCACIÓN FÍSICA COMO DERECHO HUMANO	8
1.2 IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO	9
1.3 IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR DRAF	10
<b>CAPÍTULO II: LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR DRAF</b>	11
2.1 DEFINICIÓN DE LA NATURALEZA Y EL ALCANCE	11
2.2 OBJETIVOS	12
2.3 PRINCIPIOS Y ENFOQUES	12
2.4 ÁREAS	17
2.5 MEDIDAS POR ADOPTAR	24
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	41
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	46

## 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 prácticas 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 prioridad para el Ministerio del Deporte, que en el último año se propuso estructurar una línea estratégica y de política pública en el sector que permita cerrar las brechas de género.

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 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 y la recreación, 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.

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 que da el Gobierno Nacional impulse el trabajo articulado del sector público, privado, la academia y las organizaciones de la sociedad civil por un propósito superior.

Agradecemos a quienes participaron de la construcción de estos lineamientos. La igualdad de género en el deporte es imparable y necesita fans en todas las esferas sociales y políticas para hacer de la hinchada por la igualdad la más grande del país.

**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 Ministerio 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 en 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 presenta en versión corta 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 la exposición del marco normativo nacional e internacional pertinente, que fue insumo para la elaboración de los lineamientos de política pública. A continuación, se 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.



# Capítulo I: 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.

## 1.1 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.



## 1.2 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 5-23/3 “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.

## 1.3 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 II: 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.

## 2.1 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.

## 2.2 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.

### 2.2.1 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.

### 2.2.2 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.

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.

## 2.3 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.

### 2.3.1 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.

#### 2.3.1.1 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.

### **2.3.1.2 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.

### **2.3.1.3 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.

### **2.3.1.4 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.

### **2.3.1.5 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).

### **2.3.1.6 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



### 2.3.1.7 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).

### 2.3.1.8 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.

### 2.3.1.9 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 publicas 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, impulsan la transformación de imaginarios cultura-

les 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.

### 2.3.2 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:

#### 2.3.2.1 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.

#### 2.3.2.2 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.

#### 2.3.2.3 Enfoque territorial

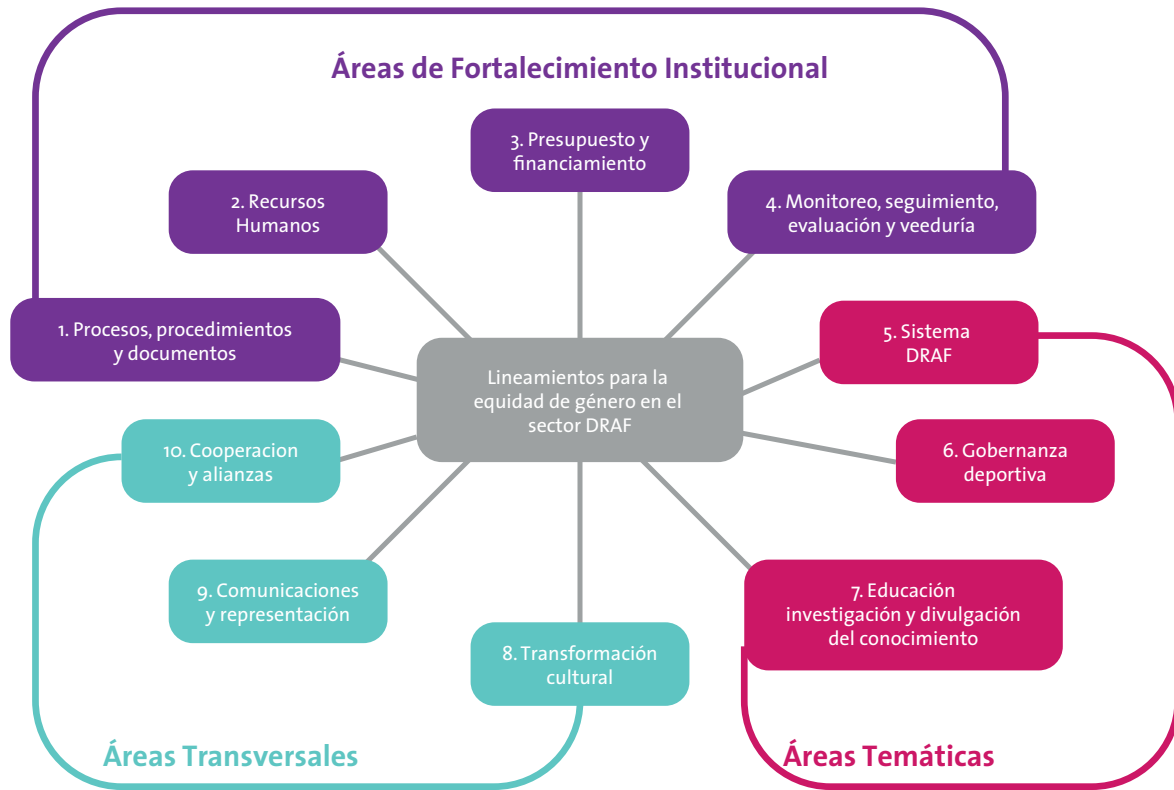
Las políticas públicas, programas y proyectos en materia de deporte, actividad física, recreación y el aprovechamiento del tiempo libre en Colombia tendrán en consideración las particularidades que adquieren las brechas y barreras de género dependiendo del contexto político, social y económico de cada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

#### 2.3.2.4 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.

### 2.3.2.5 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.



### 2.4. 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.

### 2.4.1 Áreas

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.

### 2.4.2 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 especificidad<sup>28</sup> 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.*

### 2.4.2.1 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 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).

### **2.4.2.2 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 encamarse 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).

### **2.4.2.3 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).

### **2.4.3 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.

### **2.4.3.1 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.

### **2.4.3.2 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 LGBTQ+ 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 construidos 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 LGBTQ+ (ACNUDH, 2013).

### 2.4.3.3 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 LGBTQ+.

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).

### 2.4.3.4 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.

### 2.4.4 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.

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

#### **2.4.4.2 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, en-

tendida como gobernanza “fuerte” (hard governance), sino también resulta particularmente importante 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).

#### **2.4.4.3 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).

#### **2.4.5 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.

### 2.4.5.1 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.

### 2.4.5.2 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.

### 2.4.5.3 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 LGBTIQ+ 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 sus-

tantiva 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

## 2.5 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 ge-

neral 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
<b>Actoras y Actores</b>	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 actoras del SND, particularmente en las áreas de contratación, gestión de personal, elaboración y gestión presupuestal.
<b>Área</b>	Procesos, Procedimientos y Documentos Institucionales
Medidas por Adoptar	
<p>1. Incorporar en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo el enfoque diferencial y de género, en particular en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mapa de procesos</li> <li>• Caracterización de macroprocesos</li> <li>• Instructivos y registros</li> <li>• Manuales institucionales de contratación</li> <li>• Manuales de política editorial institucional y de producción académica</li> </ul> <p>2. Incorporar en los sistemas de información y plataformas tecnológicas el enfoque de género y diferencial, en particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear mecanismos de consulta e información pública implementando buenas prácticas de gobierno abierto con enfoque de género y enfoque diferencial.</li> <li>• Actualizar las plataformas tecnológicas con enfoque de género y diferencial.</li> <li>• Crear instrumentos de captura de información con variables desagregadas por sexo, y que reconozcan las características diferenciales de la población objetivo.</li> </ul> <p>3. Fortalecer la participación de las mujeres en los espacios de incidencia y toma de decisiones del sector.</p> <p>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.</p>	



Área Estratégica	Recursos Humanos
Medidas por Adoptar	
<p><b>Contratación en Equidad</b></p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la paridad en el número de mujeres contratadas dentro de roles específicamente mapeados como masculinizados dentro del sector DRAF.</li> <li>• Incluir criterios técnicos que tengan como objetivo la paridad laboral en la creación de los nuevos empleos.</li> <li>• Incluir cláusulas para la contratación de mujeres en los proyectos deportivos financiados con recursos públicos de sector DRAF.</li> <li>• Eliminar las cláusulas de los criterios de selección que evidencien discriminación contra mujeres en embarazo o en licencia de maternidad.</li> <li>• Desarrollar acciones afirmativas para la contratación de mujeres diversas en roles en sector DRAF, como gestoras, formadoras deportivas, entrenadoras, metodólogas, juezas, entre otros.</li> <li>• Priorizar la contratación de personas con conocimiento técnico en la transversalización del enfoque de género en el sector DRAF.</li> <li>• 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.</li> <li>• Publicar interna y externamente (cuando aplique) las ofertas laborales provenientes de las entidades sectoriales mediante convocatorias que respondan a principios de transparencia y democracia.</li> <li>• 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.</li> </ul> <p>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.</p>	

## 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	
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> </ul> <p>19. Desarrollar evaluaciones participativas clave para avanzar en materia de igualdad de género en el sector DRAF, en particular de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• La oferta de programas de fomento y desarrollo de actividades DRAF.</li> <li>• Los proyectos y programas sectoriales direccionados a mujeres en su diversidad.</li> <li>• La implementación de las rutas y líneas de atención establecidas de Violencias Basadas en Género en el sector DRAF.</li> </ul> <p><b>Acciones en Materia de Veeduría Ciudadana</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	

Segundo Grupo	Áreas Temáticas
<b>Actoras y Actores</b>	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.
<b>Área</b>	Sistema DRAF
<b>Medidas por Adoptar</b>	
<p><b>Eventos, Reglamentación y Formatos Deportivos</b></p> <p>22. Aplicar criterios técnicos para la transversalización del enfoque de género en competencias, actividades y eventos DRAF, en particular frente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar mecanismos de medición de acciones en torno a la igualdad de género, tipo "sello equidad de género".</li> <li>• Promover el establecimiento del mismo número de pruebas, actividades DRAF y medallas para hombres y niños y para mujeres y niñas.</li> <li>• Promover uniformes de competencias no sexistas.</li> </ul> <p>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.</p>	



## **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, korfbal, 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	
<p><b>Fortalecimiento del Liderazgo Deportivo con Enfoque de Género</b></p> <p>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.</p> <p><b>Conformación de Comités, Comisiones y Juntas Directivas</b></p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer cuotas progresivas en el tiempo que tengan como fin la paridad de género en sus integrantes.</li> <li>• Realizar seguimiento al establecimiento de límites temporales de mandato.</li> <li>• Establecer de forma transparente, democrática y con enfoque de género criterios de selección mínimos para la candidatura y elección de integrantes.</li> <li>• Crear bases de datos o bancos de hojas de vida de mujeres interesadas en participar en procesos de selección o cargos directivos.</li> <li>• Fomentar la presencia de mujeres en puestos de alta dirección, con cargos de influencia y con competencias de toma de decisiones.</li> </ul> <p>42. Desarrollar políticas y programas que incrementen el número de mujeres en su diversidad y personas LGBTIQ+, que establezcan cuotas con enfoque de género en los cargos de entrenadoras, formadoras, juezas y administradoras en todos los niveles territoriales.</p> <p>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.</p> <p><b>Cultura Organizacional</b></p> <p>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.</p>	

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 LGBTIQ+.

#### **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
<p><b>Actoras y Actores</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>Área Específica</b></p>	<p>Transformación Cultural</p>
<p>Medidas por Adoptar</p>	
<p><b>Transformación de Estereotipos de Género</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	

## 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	
<b>Iniciativas de Comunicación</b>	
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	
<b>Con Sociedad Civil</b>  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%20-política-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](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-](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)

[Are/Commissions/Ethics/Good-Governance/EN-Basic-Universal-Principles-of-Good-Governance-2011.pdf#\\_ga=2.223260955.1054017357.1516168852-1863594586.1514968921](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](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://stillmedab.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](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](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-](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](http://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](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](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](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](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](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., Airton, 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\\_Desarrollo/Junio/Recreacion/Plan\\_Nacional\\_de\\_Recreacion.pdf](https://www.mindeporte.gov.co/recursos_user/2021/Fomento_y_Desarrollo/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](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](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 Líderesas  
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.



**MINISTERIO DEL DEPORTE**



[www.mindeporte.gov.co](http://www.mindeporte.gov.co)  
f Ministerio del Deporte  
@MinDeporteCol  
@mindeportecol

[colombia.unwomen.org/es](http://colombia.unwomen.org/es)  
Onumujerescol  
@ONUMujeresCol  
@unwomen