



JORNADA SOBRE:

**IMPLICACIONES EN EL ÁMBITO DEL DEPORTE DE LA
LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Implicaciones en el ámbito del deporte olímpico español de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres: acciones para su aplicación.

*D^a Marisol Casado
Presidenta de la Comisión Mujer y Deporte
Comité Olímpico Español*

¿Qué es el Comité Olímpico Español?
¿A qué nos referimos con Deporte Olímpico?.

Entidad Privada/incidencia de la ley en entidades públicas

El Comité Olímpico Español es una asociación privada creada para promover el movimiento olímpico, la difusión del Olimpismo. Se rige por Estatutos y Reglamentos previamente aprobados por el COI. (Entidad también privada).

“Declaración de buenas intenciones en los Estatutos y Carta olímpica”

En el artículo 3º de los Estatutos del COE dice. “El Comité Olímpico Español tiene por objeto desarrollar y perfeccionar el movimiento olímpico y el deporte, estimular y orientar su práctica y preparar las actividades que tengan representación en los JJ OO, así como el fortalecimiento del ideal olímpico mediante la adecuada divulgación de su espíritu y filosofía.

.....Se compromete a participar en las acciones a favor de la paz, y a la PROMOCIÓN DE LA MUJER EN EL DEPORTE....

En el cumplimiento de sus fines, el COE actuará en colaboración con las Federaciones Deportivas Españolas afiliadas a las Federaciones Deportivas Internacionales...

El COI, en la Carta Olímpica, (vigente desde julio de 2003) va más allá en el Capítulo I (El Movimiento Olímpico) punto 2 Función del COI: párrafo 5: “estimulará por todos los medios apropiados, la promoción deportiva de las mujeres a todos los niveles y en todas las estructuras y, especialmente, en los órganos directivos de las organizaciones deportivas nacionales e internacionales con vistas a la aplicación estricta del principio de igualdad de sexos;”

En el punto 3, Pertenencia al Movimiento Olímpico, párrafo 2: “Toda forma de discriminación en contra de un país o de una persona, ya sea por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo o de otro tipo, es incompatible con la pertenencia al movimiento olímpico.

El COE, en el capítulo II, entre sus competencias, hemos de resaltar, además de las más relacionadas con la práctica deportiva, estas dos que nos conciernen al tema que tratamos.

-“Colaborar en la preparación de dirigentes y técnicos deportivos”.

-Proceder contra toda forma de discriminación en el deporte por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo u otros.

La Composición del COE, poco favorecedora.

Miembros del COE:

- De Honor (miembros COI, SG, Presidentes).
- Federativos, Presidentes de Federaciones Deportivas Españolas (en mayoría las olímpicas).
- Federativos Internacionales (ejecutivos de F.I.)
- De Elección: Presidente (3 años miembro COE).

Vicepresidente 1º, S.G, Tesorero.

Presidente de la Academia Olímpica
Deportistas (6).

Deportistas Destacados (6)

Dirigentes Destacados (presidentes de Federaciones, Secretarios de Estado, miembros COE).

- De representación Institucional (Secretario de Estado, Director General de Deportes, Presidente del Comité Paralímpico, 2 de la Asociación de Periodistas, Presidente y Vicepresidente, Representante del Ministerio de Asuntos Exteriores).
- De Mérito, ex miembros COE.

Los órganos de gobierno se configuran a partir de los miembros COE, por lo tanto es difícil desde del COE introducir políticas activas de igualdad.

La estructura profesional, en su cuadro dirigente, está formado por 4 Directores, Deportivo, de Comunicación, Financiero y de Actividades.

Políticas igualitarias Actuales, Las más importantes: Los Deportistas

- Selección del Equipo Olímpico.
- Recompensas.
- Becas, Programa ADO. (92).
- Preparación de los Equipos Olímpicos, a través de las Federaciones Españolas, con subvención del CSD y por lo tanto controlable. (j)

Políticas Activas en su momento, con frutos positivos: el Equipo Olímpico Español de Atenas 2004 estaba formado por un 46% de mujeres.

¿Qué aportará o debería aportar la nueva ley en esta situación?
Situación complicada pero de filosofía afín. Por lo tanto esta ley aunque en muchos términos no obliga a las entidades privadas, sí debería ser una guía de actuación a una asociación que declara entre sus fines promoverá a la mujer en el deporte y en

los órganos de decisión, con un fuerte compromiso con la no discriminación.

La ley abre una gran puerta en su artículo 10 a las **Acciones Positivas**, las cuales podrían permitir alguna modificación que favoreciera la igualdad en **los órganos de gobierno**. Y, por ejemplo, **acciones positivas en cuanto a la formación de dirigentes y técnicos**.

El artículo 7. **Discriminación por embarazo o maternidad, o mejor aún, en los principios generales art.13.7 la protección de la maternidad**. Debería abrir un debate y una adopción de medidas que regulara la situación de no pocas deportistas que actualmente alcanzan edades críticas en la alta competición y que tras la maternidad podrían volver a incorporarse a la alta competición y al equipo olímpico.

Pero sin duda, y siguiendo en los principios generales art.13. 8, **el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia**. Debería ser el gran motor que hemos venido solicitando desde nuestra Comisión: Tiempo libre para las mujeres que les permita continuar en el deporte siendo ejemplo de las niñas y tiempo para poder dedicar a la gestión deportiva, ya que de momento no está profesionalizada en según que estamentos.

Todo lo referente a **informes de impacto de género, planes estratégicos de Igualdad, Estadísticas**...descritos también en la ley, son las herramientas que nos harán avanzar en el trabajo de concienciación a realizar por la Comisión MyD.

Título II, Capítulo II, Acción administrativa para la igualdad **En la política de educación y en la política de salud (21 al 24)** entiendo que no necesita comentario específico en lo referente a la repercusión no sólo en el deporte como herramienta educativa

y para la salud, sino en la necesidad de romper estereotipos discriminatorios.

El Título III igualdad y medios de comunicación, en el artículo 31.
“ Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no esteriotipada de mujeres y hombres en la sociedad, promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres”

...art.32 RTVE. a) reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social). Esto será de gran ayuda....

Art. 37. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres. Este, sin duda debería inspirar las acciones y actividades de formación que se llevan a cabo en el Coe, promoviendo acciones positivas.

Art. 43. No debemos pasar de largo por este artículo que propone medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Todos sabemos que es difícil “demostrar” que existe, pero hay estudios que así lo indican.

Título Quinto: El principio de igualdad en el empleo público.

Título Sexto: Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Título Séptimo: La igualdad en el responsabilidad social de las empresas.

Título Octavo: Disposiciones organizativas. A destacar las unidades de Igualdad. (art.72)