

# **DIRIGENTA NO SE NACE, SE HACE**

by Ana Rodríguez - domingo, octubre 10, 2021

<https://colectivodale.org/dirigentas-se-nace/>

En el difícil camino de la dirigencia deportiva, las dirigentas nos afrontamos, convivimos y luchamos contra muchos obstáculos, de clase, de género, violencias, de gestión, económicos. Sin embargo, allí estamos habitando los clubes porque sin nosotras no hay verdadera democracia participativa ni un deporte igualitario.

## **Género y las dirigencias**

Ser dirigente tiene una relación directa con el concepto de Género que nos permite pensar en cómo con el cuerpo biológico se construye identidad. Es decir, cómo socialmente nos atribuimos roles, expectativas, estereotipos según el cuerpo con el que nacemos.

La feminidad y la masculinidad son construcciones sociales que se dan en los procesos de socialización y allí el deporte, como espacio de formación, tiene un rol clave en la construcción de estas identidades. Estas construcciones sociales tienen como base estereotipos que otorgan atributos al ser mujeres y al ser varones.

Estos atributos, son los puntos de partida de cómo no nacemos sino cómo nos hacemos, cómo nos desarrollamos, sea en el ámbito deportivo o el que sea. Y esta traslación también se da en los clubes de barrio, ¿Quién lava las camisetas? ¿Quiénes se encargan de la limpieza? ¿De lo administrativo por ser “ordenada”? ¿Quiénes practican más deporte? ¿Quiénes son las voces autorizadas?, es decir, el uso de la palabra, tareas de cuidados y los estereotipos de género, a las mujeres se nos otorgó los roles de cuidados, sensibilidad, maternidad y así también nuestro ámbito de desarrollo está en espacio privado mientras que el de los varones es el espacio público, en el club, en los medios de comunicación, en la calle, en la política, entre otros.

## **La gestión y la cultura organizacional.**

Ser dirigente es también gestionar, estar en la toma de decisión, dar debates y buscar los consensos necesarios, ahora bien ¿por qué es tan difícil esta tarea? ¿Qué pasa en las instituciones? Hay tantas culturas organizacionales como instituciones enmarcadas en creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones de sus integrantes. A su vez, esta cultura genera estructuras, estrategias y sistema en base a sus valores y normas generando conductas. Motivo por el cual, la cultura organizacional se convierte en un obstáculo para la participación en términos abstractos y simbólicos debido a que las conductas, el sistema y las estructuras jerárquicas son reacios a los cambios y los estereotipos de género juegan de titular en la conducción, en la gestión. Por ejemplo horario y lugares de las asambleas y/o reuniones, por donde y como se toman las decisiones como romper con los sistemas patriarcales instaurados.

### **Las metas económicas vs metas de inclusión.**

La planificación económica es racional propia de la administración y de la cultura organizacional de cada institución. Es una relación clara de los recursos económicos que son parte del sostén de las instituciones, en el ámbito deportivo gran parte de esos ingresos son generados por la masa societaria y de las actividades deportivas que en términos de porcentajes son prácticas llevadas adelante por niños y varones. Como ejercicio y prueba empírica proponemos pasar un día en algún club de Barrio del territorio nacional.

La meta económica, hace contrapeso a las relaciones distributivas en término de metas de inclusión de acceso, permanencia y desarrollo deportivo de niñas, mujeres y disidencias por esa razón es necesario que las dirigencias piensen estrategias de inclusión, con la incorporación de la perspectiva de género en la planificación estratégica y en los presupuestos asociados promoviendo la inclusión a la práctica deportiva y actividades socio-cultural a mujeres niñas y diversidades. Realiza la revisión de cada uno de los proyectos y programas sociales, culturales y deportivos vigentes a los fines de garantizar la inclusión de niñas, jóvenes, mujeres y disidencias. Asimismo, es necesario que se diseñen e implementen políticas públicas que respalden estos cambios.

Por otro lado, la falta de capacitaciones para formar dirigentes en herramientas de financiamiento, beneficios impositivos, proyectos y rendiciones de cuenta. En liderazgo para la formación de Lideresa dentro de las asociaciones, la normativa institucional vigente (estatutos, actas, asambleas personería jurídica) y legislación vigente en el ámbito nacional, provincial y local) hace muy difícil nuestro desarrollo.

### **Los desafíos**

Describir estos obstáculos es en sí mismo es un hilo rojo del destino que nos enfrentamos las dirigentas cuando queremos dedicarnos a la conducción un espacio deportivo, pero también es una herramienta para repensar qué clubes queremos construir y que las cuestiones de género no son cosas de mujeres sino de romper con las desigualdades que atravesamos históricamente.

Para ello es fundamental que las organizaciones mixtas generen una base de acuerdos y consensos para abrir el juego que involucra tanto a varones como para las mujeres que actualmente ocupan cargos en las CD permitiendo que entren otras representantes. Esto permitiría romper con los círculos cerrados y romper con los sesgos discriminatorios e ir incorporando jóvenes, mujeres y disidencias. Donde se modifiquen los sistemas representativos y estructuras de gobernanza, fomentando que cada vez más mujeres estén en los lugares de toma de decisión.

También, fomentar una cultura organizacional libre de discriminación de las mujeres, trabajar para que las posiciones de liderazgos sean compartidas creando un ambiente seguro, y que garantice la permanencia de mujeres en la participación de la vida institucional.

### **¿Qué podemos empezar a hacer?**

- Elaborar un estudio sobre el marco normativo vigente de cada asociación, realizar una revisión de estatutaria, las categorías de socias, el proceso de representación cupo / paridad en los consejos directivos y/o comisiones directivas.
- Formalizar e institucionalizar vía asamblea la incorporación del departamento de género en las C.D.
- Promover espacios asamblearios y de reuniones en localizaciones y horarios que garantice la presencia de lideresas y dirigentas.

**Dirigenta no nacemos, nos hacemos solo necesitamos igualdad de oportunidades y juego abierto, nuestra participación viene a enriquecer el mundo del deporte y las dirigencias.**