


Advantage All

E

O

U

A

L



ELABORA TU PROPIA
ESTRATEGIA DE
**IGUALDAD
DE GÉNERO**

ÍNDICE

KIT DE HERRAMIENTAS ITF	3
EN TENIS	4
NUESTRA ESTRATEGIA	5
EL PROYECTO ITF	6
DESARROLLA TU ESTRATEGIA	8
EL ENFOQUE DE 4 PASOS PARA DESARROLLAR TU ESTRATEGIA	10
ANEXO A – RECOLECCIÓN DE DATOS	16
ANEXO B – PLANTILLA PARA REGISTRAR VISIÓN, OBJETIVOS E INICIATIVAS	19
SIGAMOS EN CONTACTO	20



Advantage All

Tennis is an Equal Advantage Sport™



KIT DE HERRAMIENTAS ITF

Este documento de orientación, titulado “**Elabora tu propia estrategia de igualdad de género**”, es una de la serie de guías que se ofrecen para ayudar a abordar la igualdad de género:

1. Elabora tu propia Estrategia de Igualdad de Género
2. Equilibrio del Consejo
3. Marca y Comunicaciones

Estas guías, así como la estrategia completa de Advantage All, están disponibles online aquí:

<https://www.itftennis.com/en/about-us/governance/advantage-all/>

La igualdad de género no sólo es un derecho humano fundamental, sino un fundamento necesario para un mundo pacífico, próspero y sostenible. A pesar de que las mujeres y las niñas representan la mitad de la población mundial, la desigualdad de género persiste a nivel global, creando barreras al progreso económico y social. Las mujeres se enfrentan a una “brecha de oportunidades” que las deja insuficientemente representadas en los puestos clave de liderazgo y toma de decisiones.

La igualdad de género es un tema clave en la agenda de la mayoría de las principales instituciones y gobiernos mundiales. Uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (SDG5) es “**lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas**”.

El Comité Olímpico Internacional (COI) ha tomado importantes medidas para definir estrategias a largo plazo para hacer frente a los desequilibrios actuales y alienta a todos los organismos deportivos a que se comprometan a apoyar la causa.

“ El deporte es una de las plataformas más poderosas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.”

Thomas Bach,
Presidente del COI

i Grant Thornton's Women in Business Report 2019

ii <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

iii Global Gender Gap Report 2020



- ▶ Las mujeres ocupan solamente el **29%** de los puestos directivos en todo el mundoⁱ
- ▶ La representación femenina en los parlamentos nacionales es de sólo el **23,7%**ⁱⁱ
- ▶ Se necesitarán **99,5** años para lograr la paridad de géneroⁱⁱⁱ

EN TENIS

En la ITF hemos estado a la altura de este desafío y asumimos plenamente los objetivos del COI con el firme compromiso de actuar. Nuestro objetivo es gobernar un deporte en el que todos tengan la misma ventaja tanto dentro como fuera de la

ALGUNOS DATOS

- ▶ El 47% de todos los participantes de tenis a nivel mundial son mujeres^{iv}
- ▶ De las 15 atletas femeninas mejor pagadas, 12 son jugadoras de tenis^v
- ▶ El 40% de los participantes en ITF World Tennis Tour son mujeres
- ▶ A nivel mundial, sólo 1 de cada 5 entrenadores es mujer^{vi}
- ▶ Sólo el 22% de los oficiales certificados son mujeres
- ▶ Tanto a nivel del Consejo ITF como Regional hay menos del 20% de representación femenina

pista. En agosto de 2018, la ITF anunció formalmente su compromiso permanente de aumentar el número de mujeres dentro y fuera de la pista con el lanzamiento de su Estrategia de Igualdad de Género llamada *Advantage All*.

NUESTRO ENFOQUE

El tenis es un deporte de Igualdad de Oportunidades.

NUESTRA OPORTUNIDAD UNICA

Para convertirnos en un modelo inspirador para todos los deportes olímpicos y paralímpicos.

NUESTRA ESTRATEGIA

La Estrategia de Igualdad de Género de la ITF *Advantage All* está diseñada para:

- ▶ Crear más oportunidades para que las mujeres se conviertan en líderes del deporte
- ▶ Animar a más mujeres y niñas a jugar al tenis
- ▶ Promover ejemplos femeninos para inspirar a la próxima generación dentro y fuera de la pista
- ▶ Aumentar la inversión y entregar igual premio monetario
- ▶ Asegurar que nuestro deporte aborde y elimine los prejuicios y la discriminación en todos los niveles

“

Gracias a mujeres como Billie Jean King y otras como ella, el tenis está mejor posicionado que la mayoría de los deportes para ser una plataforma poderosa para el empoderamiento de mujeres y niñas. Sin embargo, como la investigación indica, al tenis todavía le queda camino por delante antes de que podamos reivindicar nuestro juego como un deporte de igualdad de oportunidades”.

Katrina Adams, Presidenta del Comité de Igualdad de Género en el Tenis y Vicepresidenta del Consejo de la ITF



iv ITF Global Tennis Report 2019

v <https://www.forbes.com/sites/kurtbadenhausen/2019/08/06/the-highest-paid-female-athletes-2019-serena-and-osaka-dominate/#1cd4ea882fcc>

vi Women In Tennis, ITF Publication



ADVANTAGE ALL SE PRESENTA
EN CINCO TEMAS CLAVE

1. EMPODERAMIENTO
2. EQUILIBRIO
3. CULTURA
4. VALOR
5. VOZ

NUESTRA ESTRATEGIA

MUJERES EMPODERADAS PARA ASUMIR PUESTOS DE LIDERAZGO

Queremos ver más mujeres entrenando, arbitrando y dirigiendo la administración de nuestro deporte, como así también mayor influencia de las mujeres en el futuro del tenis fuera de la pista mediante una mayor visibilidad y representación en los puestos de liderazgo y gobernanza.

OPORTUNIDADES EQUILIBRADAS PARA PARTICIPAR Y DISFRUTAR DEL TENIS

Desde los programas y competiciones que ofrecemos hasta la financiación, el entrenamiento, el potencial de ingresos, la proyección y la exposición. Es importante que proporcionemos un apoyo equilibrado para ambos géneros.

CREAR UN ENTORNO DE IGUALDAD DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Es importante crear una cultura que incluya e inspire a todos, eliminando activamente los prejuicios y la discriminación en todos los niveles de nuestro deporte. Desde las prácticas de trabajo, el entorno en el que operamos y la forma en la que nos comunicamos, nuestro objetivo es trabajar en una cultura de Igualdad de Oportunidades.

ELEVAR EL ATRACTIVO COMERCIAL DEL TENIS FEMENINO

El deporte femenino se percibe como un deporte progresivo, inspirador y las audiencias están creciendo. Nuestro objetivo es asegurar que se maximicen los productos en la categoría femenina y se les dé la misma oportunidad de actuar desde la perspectiva de los fans, el patrocinio y la difusión.

CREAR CONCIENCIA Y GESTIONAR LA IMAGEN DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN DEL TENIS FEMENINO

Debemos trabajar duro para continuar posicionando el juego femenino, construir un lenguaje poderoso y positivo y centrarnos en el deporte y el rendimiento. Ayudemos a los medios de comunicación a hablar de forma consecuente sobre el tenis femenino como "Una voz".



“

No sólo tenemos una oportunidad, sino también la responsabilidad de impulsar un cambio positivo en nuestro deporte y en la sociedad. Es importante ser más inclusivos y actuar como modelos de conducta para inspirar a más mujeres y niñas a jugar al tenis y empoderar a más mujeres a que asuman funciones de liderazgo”.

Billie Jean King,
Embajadora Mundial de Fed Cup

EL COMIENZO DEL PROYECTO ITF

Desde que la ITF lanzó su programa *Advantage All* en 2018, hemos logrado lo siguiente:

1. EMPODERAMIENTO

La ITF ha puesto en marcha una serie de programas e iniciativas de **Arbitraje y Entrenamiento** para promover la participación de la mujer. La ITF financió a entrenadoras para que recibieran formación de alto nivel en materia de liderazgo como parte del Programa de Solidaridad Olímpica. Las asociaciones nacionales también están identificando embajadoras de arbitraje (una por país) para ayudar a impulsar la participación de la mujer.

2. EQUILIBRIO

La ITF está alentando activamente a más mujeres a que aspiren a ocupar cargos en las comisiones y comités y ha observado un aumento de la representación femenina en los últimos cinco años, que ha pasado del 21,3% en 2014 al 33,7% en 2019.

Las mujeres representan el 42% del propio equipo directivo senior de la ITF.

3. VALOR

Igualdad de premios en metálico. La Fed Cup por BNP Paribas ofrece ahora el mayor fondo de premios anual en los deportes de equipo femenino, equivalente al que se concede por equipo a los hombres que juegan en la Copa Davis, lo que representa un momento histórico para el juego femenino. El nuevo y audaz formato de “Copa del Mundo de Tenis” ha convertido a la Fed Cup en la mayor competición anual por equipos en los deportes femeninos, otorgándole el mismo estatus que la Copa Davis.

4. CULTURA

La ITF está llevando a cabo una revisión de Gobernanza y de la Constitución para erradicar cualquier barrera de género que exista, y a la vez eliminar cualquier tipo de discriminación dentro de

nuestro marco operativo, cultural y de gobernanza. Por otra parte, en 2019, **Billie Jean King, incansable pionera de la inclusión y la igualdad, fue nombrada Embajadora Mundial de Fed Cup.** Se ha comprometido a apoyar como modelo y embajadora para concienciar e impulsar iniciativas que promuevan nuestro programa *Advantage All* y movilicen a los miembros de la ITF y al deporte del tenis en su conjunto.

5. VOZ

La ITF ofrecerá directrices sobre la marca, los medios de comunicación y las comunicaciones que se compartirán con nuestras regiones y naciones asociadas, así como con los medios de difusión titulares de los derechos. Nuestro objetivo es garantizar que todos los socios de la ITF en el campo de la radiodifusión y los comunicadores hablen con “una sola voz” para crear un relato uniforme y positivo sobre las mujeres en el tenis y el tenis femenino.

NECESITAMOS SU AYUDA

Les pedimos que generen el impulso y alimenten este cambio. Las acciones concertadas y deliberadas para corregir los desequilibrios, por pequeños que sean al principio, pueden transformar la forma en que las mujeres están representadas, son percibidas y participan en nuestro deporte.

Como parte de nuestro compromiso permanente de aumentar el número de mujeres dentro y fuera de la pista, la ITF ha proporcionado estas prácticas guías para involucrar y dinamizar a las asociaciones regionales y nacionales. Solamente a través del esfuerzo de las asociaciones nacionales y regionales en la cimentación de una base sólida de igualdad de género podremos, como Federación Internacional de Tenis, lograr la igualdad de género que el tenis desea y necesita.

Sabemos que esto llevará tiempo; podría representar un cambio de cultura que cause incomodidad. Sin embargo, no importa el punto de partida o el ritmo de los progresos realizados en el pasado, el éxito del programa *Advantage All* sólo puede lograrse trabajando colectivamente para desarrollar y aplicar la estrategia local correcta de igualdad de género que funcione para cada una de las naciones y regiones socias. **Lograr la igualdad de género en el deporte requiere el compromiso de todos, con plazos claros para la acción, responsabilidades designadas y seguimiento, supervisión y evaluación. Para nosotros no es una opción, es nuestra obligación colectiva.**

ESTRATEGIA *ADVANTAGE ALL* PARA NACIONES SOCIAS Y REGIONES

En primer lugar, su Consejo directivo debe comprometerse a mejorar considerablemente su Igualdad de Género. Animamos a todas las naciones y regiones a desarrollar una estrategia y un plan de acción *Advantage All* que aborde este tema dentro de sus organizaciones. Sabemos que muchos ya tienen planes e iniciativas activados para abordar algunos de estos desafíos, pero ahora éste es el momento de revisarlos para hacer mejoras. Para algunas naciones sabemos que esto está siendo estudiado, y para otras puede ser el comienzo mismo del viaje.

Esta guía proporciona las mejores prácticas e ideas para cualquier punto en el que se encuentren en el trayecto. Entendemos que no hay un enfoque único para todos. El proceso que figura a continuación, basado en la ruta que la ITF ya ha emprendido, ofrece consejos prácticos y útiles sobre el enfoque, el marco y los pasos siguientes adecuados. Reconocemos, sin embargo, que cada región y nación tendrá prioridades diferentes.

Les animamos a que se refieran a la estrategia *Advantage All* como una guía para ayudar a centrar su forma de pensar y alinear sus actividades con la comunidad tenística mundial. Para ayudarles a empezar, hemos desarrollado una Herramienta de [Autoevaluación](#) para evaluar sus niveles actuales de compromiso con la igualdad de género en cada uno de los cinco temas de *Advantage All*. Esta herramienta les ayudará a identificar las áreas clave en las que deben trabajar y les proporcionará una buena base sobre la que desarrollar su propia estrategia.

DESARROLLEN SU ESTRATEGIA

Tanto si es la primera vez que se hace esto como si se mejora lo ya existente, el desarrollo de una estrategia no tiene por qué ser complejo. La clave es seguir un proceso y asegurarse de que se reúnen y consideran todos los datos pertinentes.

Un plan simple con algunos objetivos y acciones claves puede ser tan eficaz como un documento de estrategia completo. Es muy importante asegurar un alto nivel de "aceptación" de los principios generales de la igualdad de género. Hemos proporcionado algunos [datos e información clave de los mensajes de Igualdad de Género](#) con estadísticas para ayudarles a presentar y obtener un compromiso de alto nivel con la causa.

La ITF utiliza una metodología y estructura sencilla que podría ser útil y relevante para las naciones y regiones socias. Se basa en 4 principios básicos para identificar:

1. ¿Dónde estamos ahora?
2. ¿A dónde queremos llegar?
3. ¿Cómo vamos a llegar allí?
4. ¿Cómo vamos a medir y evaluar el éxito?

Idealmente, su estrategia de igualdad de género debería estar integrada y alineada con su plan estratégico general; no debería funcionar solo como un "complemento". Las investigaciones demuestran que esto tendría muy poco éxito.



Advantage All

Tennis is an Equal Advantage Sport™



RECURSOS

Esto podría hacerse de varias maneras: nombrar a una persona que encabece la iniciativa, ya sea en un puesto a tiempo completo o como una de sus responsabilidades; alternatively, reunir a un pequeño grupo de trabajo o comité de desarrollo de *Advantage All*. Lo importante es

abordar el tema de “Las mujeres en el tenis” dentro y fuera de la pista, así como promover el “tenis femenino”. Como quiera que decidan asignar la responsabilidad, los siguientes pasos pueden ayudar a asegurar la aceptación.

MEDIDAS RECOMENDADAS

- ▶ Asegurar la igualdad de género en toda la organización – todos los departamentos tienen la responsabilidad de incorporar *Advantage All* a sus planes
- ▶ Los grupos deben incluir integrantes tanto masculinos como femeninos
- ▶ Intenten incluir una muestra representativa de personas de diferentes departamentos y con diferentes responsabilidades y habilidades
- ▶ Para tener éxito, debe haber una directiva desde arriba que asegure la aceptación
- ▶ Eviten que se trate de elaborar una estrategia para “tenis femenino”. Se trata de “las mujeres en el tenis” tanto dentro como fuera de la pista
- ▶ Asignen los recursos apropiados como lo harían con cualquier otra actividad planificada

EL ENFOQUE DE 4 PASOS PARA DESARROLLAR SU ESTRATEGIA

ANÁLISIS

Comparar y analizar todos los datos necesarios para obtener información sobre la situación actual

DISEÑO

Establecer la visión y los objetivos a corto y a largo plazo de cada uno de los 5 temas. Fijar metas medibles

IMPLEMENTACIÓN

Desarrollar las iniciativas de planes de acción para los 5 temas clave que ayudarán a conseguir los objetivos. ¡Priorizar!

REVISIÓN

Revisar el progreso realizado de forma continuada y hacer ajustes según se requiera



PASO 1 – ANALIZAR Y EXTRAER INFORMACIÓN

El primer paso consiste en entender con claridad “dónde estamos ahora” mediante el análisis y la comparación de datos relacionados con el género, junto con nuevos debates para comprender los retos a los que se enfrentan las mujeres en su esfuerzo por desarrollar sus carreras, tanto dentro como fuera de la pista. El plan de acción final debería estar impulsado por estos datos, que identificarán dónde se encuentran los principales desequilibrios.

Dependiendo de su organización, los datos pueden ser recopilados de varias fuentes diferentes y de partes interesadas tanto

internas como externas. Puede ser tanto cualitativa como cuantitativamente. Es posible que algunos datos ya existan y que se encuentren simplemente buscando en archivos o documentos existentes; otros pueden requerir el envío de encuestas para recabar opiniones/mediciones, etc., de grupos específicos.

En el [Anexo A](#) figura una guía de recopilación de datos en la que se muestran los principales indicadores y medios de recopilación de datos.

MEDIDAS RECOMENDADAS

- ▶ Definan los datos/métricos necesarios para reflejar la situación del panorama actual y presentar ideas sobre la igualdad de género en su región/nación
- ▶ Extraigan información a partir de los datos cuantitativos (estadísticas claras) y cualitativos (opiniones e información obtenida de los debates). A menudo, los datos cualitativos les proporcionarán percepciones útiles que ayudarán a explicar lo que los datos cuantitativos han identificado
- ▶ Obtengan datos cualitativos mediante la organización de entrevistas, grupos de debate, sesiones interactivas y realización de encuestas
- ▶ Resuman los datos y observen las tendencias; asegúrense de profundizar en los datos y de observarlos desde todas las perspectivas
- ▶ Asegúrense de conocer el género de los encuestados cuando se recopilen e interpreten los datos – pueden tener puntos de vista y respuestas muy diferentes
- ▶ Utilicen los resultados y prioridades identificados en su herramienta de autoevaluación de Igualdad de Género cumplimentada



PASO 2: DISEÑO

El paso 1 informa “dónde estamos ahora” y proporciona una visión general de la situación actual.

El paso 2 determina la dirección general de su estrategia y definirá la visión y los objetivos de lo que quieren lograr.

La visión y los objetivos específicos juntos determinan “a dónde se quiere llegar” e influyen en las estrategias y acciones que se desarrollen.

No es necesario que esta información esté contenida en un documento complejo. Una declaración simple y centrada en la dirección estratégica facilitará la comunicación de los líderes para que todos la entiendan y hagan sus aportaciones.

VISIÓN

La Visión debería ser una declaración breve que:

- ▶ es lo que se espera conseguir a largo plazo
- ▶ es comprensible y atractiva
- ▶ mira al futuro e inspira
- ▶ motiva al equipo a marcar la diferencia y a actuar

OBJETIVOS

- ▶ Objetivos a largo plazo son las metas a futuro dentro de 5-10 años
- ▶ Objetivos a corto plazo que se deben cumplir en los próximos 1-2 años

MEDIDAS RECOMENDADAS

- ▶ No complicarse demasiado – que sea sencillo de escribir y comunicar
- ▶ Hacer que los objetivos sean SMART
 - Específicos (Specific)
 - Medibles (Measurable)
 - Alcanzables (Achievable)
 - Relevantes (Relevant)
 - Programados (Timed)
- ▶ Mantener la visión positiva y previsor, y no quedarse en lo negativo del pasado
- ▶ No se trata de una visión excesivamente seria o que promueva manifiestamente a las mujeres; se trata de equilibrar cualquier desigualdad de género y crear un deporte de Igualdad de Oportunidades





PASO 3: IMPLEMENTACIÓN

Este paso trata del “cómo llegar” y qué iniciativas y acciones pueden ustedes poner en marcha con respecto a cada uno de los 5 temas. Deberían enlazar con sus objetivos y proporcionar información sobre:

- ▶ ¿Qué se hará?
- ▶ ¿Quién es el responsable?
- ▶ ¿Cómo se hará?
- ▶ ¿Qué recursos se necesitan?
- ▶ ¿Cómo se medirá?

En el [Anexo B](#) aparece un formulario sencillo para registrar los objetivos y las iniciativas.

MEDIDAS RECOMENDADAS

- ▶ Intenten priorizar y resaltar las acciones e iniciativas clave – puede que no sea posible abordarlas todas al mismo tiempo y es mejor hacer algunas bien que estar demasiado ajustados
- ▶ Asegúrense de disponer de los recursos, tanto humanos como financieros, para llevar a cabo su plan
- ▶ ¿Existen organizaciones asociadas, tanto en el deporte como en la industria, que puedan ayudar y apoyar sus iniciativas?
- ▶ ¿Existen recursos, enseñanzas y/o materiales de otros deportes que puedan aprovechar?
- ▶ No duden a la hora de pedir ayuda y orientación a los demás



PASO 4: REVISIÓN

El periódico seguimiento, revisión y evaluación de las actividades mantendrán la estrategia fresca y centrada en iniciativas clave.

Es importante entender claramente cómo se medirá y evaluará el éxito.

MEDIDAS RECOMENDADAS

- ▶ Sean honestos en cuanto a la consecución de sus objetivos
- ▶ No teman revisar la dirección estratégica y perfeccionar lo que se está haciendo; la clave está en ser ágil y adaptarse según sea necesario
- ▶ No se frustren si el ritmo del cambio es lento; no sucederá de la noche a la mañana, podría llevar años de activación antes de poder comprobar el cambio y el progreso reales
- ▶ Recuerden que por muy pequeño que sea el avance, será un paso gigante en el camino hacia la equiparación de condiciones en el deporte
- ▶ Celebren sus éxitos, comuniquen a la comunidad en general, a los medios de comunicación y a otras partes interesadas sus progresos y logros
- ▶ Compartan sus historias con nosotros en la ITF para que podamos mostrar sus iniciativas y otros puedan aprender de sus experiencias



Advantage All

Tennis is an Equal Advantage Sport™



RESUMEN

La ITF está plenamente comprometida con la promoción de la igualdad de género para que el tenis sea un deporte de Igualdad de Oportunidades. Para que esto suceda, necesitamos su total compromiso y apoyo para cimentar una base sólida país por país, región por región.

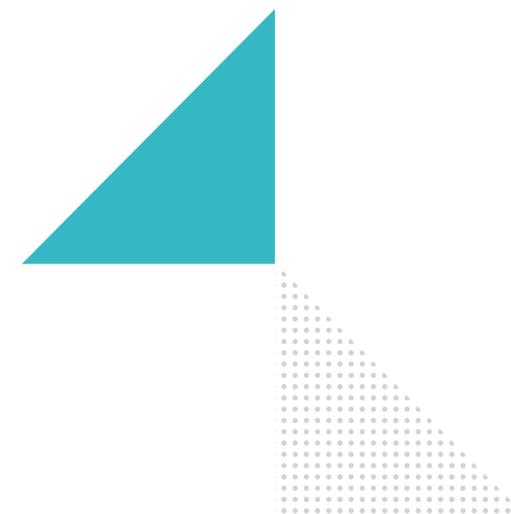
Trabajando juntos, podremos empezar a abordar los desafíos y empoderar a las mujeres para que marquen una verdadera diferencia a nivel mundial en nuestro deporte.

Para proporcionar una plataforma poderosa, tengan siempre en cuenta lo siguiente:

- ▶ Comprométanse desde las posiciones de liderazgo
- ▶ Sean inclusivos; se trata de crear y mantener un Deporte de Igualdad de Oportunidades
- ▶ Establezcan objetivos claros y medibles
- ▶ Ofrezcan un camino guiado por nuestras cinco áreas de acción: Empoderamiento, Equilibrio, Voz, Cultura y Valor
- ▶ Implementen tácticas efectivas para lograr un cambio duradero
- ▶ Generen conciencia y hagan seguimiento de la cuestión, especialmente en relación con el liderazgo, el entrenamiento y el arbitraje

Agradecemos los comentarios sobre esta guía para que pueda ser perfeccionada en futuras ediciones, con más orientación, herramientas y casos prácticos para ayudar a las regiones y naciones a tener éxito en su búsqueda de la igualdad de género.

ANEXO A – GUÍA DE RECOPIACIÓN DE DATOS



1. DATOS CUANTITATIVOS

Sugerencias para la recopilación de datos cuantitativos, para adaptarlos a su región o nación.

Liderazgo	Comentario /Cómo recopilar los datos
Número / porcentaje de mujeres que actualmente forman parte del Consejo directivo de la nación/región	Registros de consejo de Asociaciones Regionales o Federaciones Nacionales
Número / porcentaje de mujeres que actualmente forman parte de comités y paneles de naciones/regiones	Registros de consejo de Asociaciones Regionales o Federaciones Nacionales
Número / porcentaje de candidatas femeninas que se han presentado a puestos del consejo directivo o de comités en los últimos 5 años	Registros de las elecciones de Asociaciones Regionales o Federaciones Nacionales
Número / porcentaje de candidatas femeninas nominadas para distintos puestos	Registros de las elecciones de Asociaciones Regionales o Federaciones Nacionales
Número / porcentaje de personal femenino en la nación/región – dividido entre los niveles de administrador, gerente, gerente senior, director, etc.	Registros del personal de Asociaciones Regionales o Federaciones Nacionales
Participación	
Número / porcentaje de jugadoras en todos los niveles (de competición y recreativos)	Registros de Asociaciones Regionales o Federaciones Nacionales
Número / porcentaje de torneos y oportunidades de participación para mujeres versus hombres	Registros oficiales del torneo y números de entrada (hombres/mujeres)
Oficiales	
Número / porcentaje de oficiales femeninas certificadas a nivel nacional/regional	Registros de Arbitraje
Número / porcentaje de mujeres que ejercen (del total de oficiales) para niveles definidos de eventos	Registros de Arbitraje

1. DATOS CUANTITATIVOS (CONTINUACIÓN)

Entrenadoras	
Número / porcentaje de entrenadoras femeninas en la nación/región	Registros de entrenadores
Número / porcentaje de entrenadoras femeninas de los Top 100 jugadores profesionales en la nación/región – para jugadores masculinos y femeninos	Registros de entrenadores
Cobertura de Medios	
Cobertura televisiva y mediática de los torneos masculinos y femeninos en la nación/región	Identificar las plataformas de medios clave y analizar la cobertura
Fans Online	
Fans online – división hombres/mujeres	Datos de los medios sociales
Financiación y Becas	
Financiación a nivel de desarrollo (para jugadoras femeninas versus jugadores masculinos)	Registros de financiación y becas
Premios en metálico	
Premios en metálico concedidos a mujeres versus hombres en todos los niveles	Registros de torneos
Periodistas femeninas/comentaristas	
Porcentaje de mujeres periodistas y comentaristas de tenis que participan en el deporte en la nación/región	Identificar las plataformas de medios clave y analizar la cobertura

Por favor, eviten el doble recuento en el caso de que una mujer desempeñe varias funciones o pertenezca a más de un comité.

2. DATOS CUALITATIVOS

Según su experiencia, ¿cuáles son los principales obstáculos en su región para que las mujeres/niñas “se inicien” o permanezcan en el tenis? Por favor, elijan sus tres razones principales.

- ▶ No hay obstáculos
- ▶ Socialmente no se acepta que jueguen las mujeres
- ▶ Compromisos familiares (falta de cuidado de niños)
- ▶ Compromisos de trabajo o estudio
- ▶ Ambiente inseguro
- ▶ Falta de transporte o transporte poco seguro (de difícil acceso)
- ▶ Razones económicas (demasiado caro)
- ▶ El entorno del tenis no es adecuado para las mujeres (las mujeres se sienten incómodas)
- ▶ Falta de instalaciones adecuadas para las mujeres (por ejemplo, vestuarios para mujeres, baños, suficientes pistas, etc.)
- ▶ Temor a las lesiones
- ▶ Temor al ridículo/percepción de no ser suficientemente buena jugadora (en comparación con los hombres/niños)
- ▶ Falta de visibilidad o pocas mujeres jugando
- ▶ Menos oportunidades para que las mujeres compitan en torneos/competiciones
- ▶ Otros motivos si los hubiera

En general ¿el número de mujeres que ocupan puestos de entrenamiento, arbitraje y puestos senior en la administración del tenis es inferior a la representación de los hombres en la mayoría de las regiones? Por favor, elijan sus tres razones principales.

- ▶ Falta de ejemplos de referentes femeninos
- ▶ Falta de formación y desarrollo de la carrera profesional
- ▶ Falta de interés o motivación por parte de las mujeres
- ▶ Otros compromisos (familia/trabajo)
- ▶ Percepción de que hay pocas oportunidades para las mujeres en estas áreas
- ▶ Falta de fondos
- ▶ Código de comportamiento social (no es para mujeres)
- ▶ Pocas mujeres solicitan/son aptas/cualificadas para desempeñar estos puestos
- ▶ Temor al ridículo/percepción de no ser lo suficientemente buenas
- ▶ El ambiente predominantemente masculino es intimidante
- ▶ Otros si los hubiera

En su opinión/experiencia, ¿qué es lo que más atrae a las mujeres del tenis y del entorno del tenis en su región? Por favor, elijan sus tres razones principales.

- ▶ La naturaleza física/poderosa del juego
- ▶ La táctica y la velocidad del juego
- ▶ El equipo/la ropa/las pistas
- ▶ Las conexiones sociales y el ambiente de la sala del club
- ▶ La posibilidad de que juegue toda la familia
- ▶ Es una buena forma de correr, me mantiene en forma, puedo jugar hasta que sea mayor
- ▶ Es un juego fácil de jugar y de entender
- ▶ Las mujeres pueden hacerlo bien en el deporte a nivel profesional
- ▶ Las jugadoras de tenis son un gran modelo a seguir para mis hijas
- ▶ Es un ambiente seguro con gente agradable
- ▶ Otros si los hubiera

La visibilidad del juego femenino en los medios de comunicación y la forma en que las mujeres juegan/participan en el tenis y cómo esto se refleja en los medios puede ser muy influyente. En su región, ¿cree usted que: la cobertura de las mujeres en los medios es menor, igual o mayor que la de los hombres?

- ▶ Menor
- ▶ Igual
- ▶ Mayor

Aquí hay algunas sugerencias para la recopilación de datos cualitativos. La información que se busca puede adaptarse para explorar los retos a los que se enfrenta su región o nación.

Estas preguntas ayudarán a entender en profundidad la situación actual de una región o nación. Pueden explorarse mediante consultas cara a cara, por teléfono, en grupos de discusión o mediante cuestionarios. Deberían dirigirse fundamentalmente a las mujeres.

ANEXO B – PLANTILLA PARA REGISTRAR VISION, OBJETIVOS E INICIATIVAS

VISION

[Una breve declaración para describir lo que esperan conseguir en el futuro a largo plazo y sirva de inspiración]

.....

.....

.....

OBJETIVOS

[Declaraciones que puedan medirse con objetivos claros a largo plazo, 5-10 años a partir de ahora, así como objetivos a corto plazo para los próximos 1-2 años]

.....

.....

.....

INICIATIVAS

[Tabla para registrar las diferentes iniciativas, recursos necesarios y las fechas de cumplimiento]

Iniciativa	Medidas de acción/tareas	Quién	Cuándo	Recursos necesarios
Iniciativa 1 Título de la iniciativa y descripción	▶ ▶ ▶ ▶			
Iniciativa 2 Título de la iniciativa y descripción	▶ ▶ ▶ ▶			
Iniciativa 3 Título de la iniciativa y descripción	▶ ▶ ▶ ▶			

PODEMOS SER DE AYUDA. SIGAMOS EN CONTACTO

Agradecemos sus comentarios sobre esta guía, junto con sus propias experiencias en el trabajo realizado en pos de la igualdad de género. Muchos de los conocimientos pueden ser útiles para todos. No duden en compartirlos con nosotros.

Contacto ITF:

AdvantageAll@itftennis.com

