

INFORME FINAL DE RESULTADOS - GRUPO DE TRABAJO
COMISIÓN DE GÉNERO ROSARIO MORAGA

Fecha de realización: 10 de noviembre 2025

I. Introducción

Este informe documenta los hallazgos, diagnósticos y propuestas surgidas de la sesión deliberativa del Grupo de Trabajo de Género, constituido por socias, hinchas y participantes de la Comisión de Género Rosario Moraga del Club Social y Deportivo Colo-Colo. La sesión, realizada en el marco del proceso de Reforma de Estatutos 2025-2026, tuvo como objetivo central recoger insumos cualitativos desde una perspectiva de género para fortalecer la democracia interna, la equidad y la inclusión en la normativa estatutaria del club.

II. Metodología

La sesión se estructuró como un grupo focal presencial, guiado por una facilitadora y basado en un instrumento semiestructurado que abordó dos ejes centrales:

1. Participación y Representación Democrática de las Socias y Socios.
2. Funciones, Transparencia y Responsabilidades de las Orgánicas del Club.

La dinámica se organizó en torno a la identificación de Fortalezas, Debilidades y Proyecciones (Propuestas Estatutarias) para cada eje, fomentando una conversación fluida que priorizó la experiencia directa de las participantes por sobre respuestas estructuradas. La sesión fue grabada y transcrita para garantizar la fidelidad de los insumos.

III. Resultados y hallazgos

Eje 1: Participación y Representación Democrática

Fortalezas:

De manera transversal, ambas mesas del Grupo de Trabajo de Género reconocen que la Comisión de Género se ha consolidado como uno de los espacios más relevantes para la participación efectiva de mujeres y disidencias dentro del Club Social y Deportivo Colo-Colo. Su carácter abierto, la realización de reuniones periódicas y la articulación con otras áreas del club han permitido que muchas socias se reconozcan como actoras legítimas del quehacer institucional, fortaleciendo prácticas democráticas que históricamente estuvieron vedadas para estos grupos.

Un elemento clave destacado en ambas instancias es la formalización progresiva del trabajo de la Comisión, particularmente a partir de la elección de una directora proveniente de este espacio. Este hecho permitió dotar de representación institucional al enfoque de género, reducir la informalidad y evitar que el trabajo de las mujeres quedara relegado a la marginalidad organizativa. La insistencia en dejar acuerdos por escrito y en visibilizar públicamente el trabajo de la Comisión aparece como una estrategia concreta para transformar voluntades políticas en derechos exigibles, reforzando la continuidad y transparencia de los procesos participativos.

Asimismo, se valoran instancias simbólicas y políticas como la institucionalización del *Día de la Mujer Colocolina*, la participación en espacios interorgánicos y la construcción de redes internas, que han permitido posicionar la perspectiva de género como un componente relevante del debate institucional.

Estas prácticas no solo fortalecen la participación de las socias, sino que contribuyen a generar procesos democráticos más equitativos, inclusivos y resistentes a retrocesos coyunturales.

Debilidades y desafíos críticos:

Pese a los avances señalados, las mesas coinciden en que la promoción de la participación de mujeres y disidencias dentro del club sigue siendo frágil, parcial y no estructural. Si bien existen señales de apertura —como mayor presencia femenina en espacios dirigenciales o el reconocimiento público del trabajo de la Comisión—, estas prácticas no responden a una política institucional sostenida, sino a esfuerzos puntuales que pueden revertirse con facilidad ante un cambio de dirección.

La principal debilidad identificada es la ausencia de un marco estatutario que garantice la participación de mujeres y disidencias y que obligue al club a incorporar la perspectiva de género de manera transversal en su funcionamiento. En la práctica, esto significa que los espacios conquistados pueden ser restringidos, invisibilizados o desactivados sin contravenir ninguna norma interna. La Comisión de Género queda así expuesta a decisiones discrecionales, a la negación de espacios físicos y a la exclusión de procesos relevantes de discusión y planificación.

La falta de disposiciones claras que aseguren continuidad, representación e incidencia real de la Comisión profundiza la sensación de que los avances en género siguen siendo más simbólicos que estructurales. Sin normas explícitas, la participación de mujeres y disidencias continúa dependiendo de la buena voluntad política, lo que impide consolidar una cultura institucional democrática e inclusiva.

A ello se suman barreras estructurales persistentes: dificultades económicas para mantenerse como socias al día, sobrecarga de roles de cuidado, escasa difusión de actividades por canales oficiales y un lenguaje estatutario excluyente que refuerza la sensación de no pertenencia. Estas condiciones limitan el acceso efectivo a la participación y reproducen desigualdades que el club aún no aborda de manera integral.

Propuestas estatutarias:

Las propuestas surgidas de ambas mesas convergen en una idea central: la paridad es un piso mínimo, pero insuficiente, si no se acompaña de garantías normativas, materiales y políticas que aseguren la participación efectiva de mujeres y disidencias.

En este sentido, se plantea como prioridad la institucionalización formal de la Comisión de Género como órgano permanente del club, con atribuciones claras, capacidad de incidencia y participación obligatoria en procesos estratégicos como la planificación anual, la definición presupuestaria y la evaluación de políticas internas. Esta institucionalización debe impedir que su existencia dependa del directorio de turno y asegurar su continuidad en el tiempo.

Se propone además avanzar en cuotas de participación específicas para mujeres y disidencias en comisiones, grupos de trabajo y cargos dirigenciales, de modo que la equidad no se concentre exclusivamente en el directorio. Junto a ello, se sugiere incorporar mecanismos de consulta vinculante, que obliguen a las distintas áreas del club a considerar la opinión técnica de la Comisión de Género en materias de convivencia, actividades sociales, formación deportiva y prevención de violencias.

Las mesas también enfatizan la necesidad de garantizar condiciones materiales para la participación, tales como espacios físicos permanentes, presupuestos anuales asignados al trabajo en género y medidas de corresponsabilidad que faciliten la participación de madres, cuidadoras y personas con necesidades específicas (por ejemplo, guarderías en actividades masivas). Finalmente, se propone consagrar estatutariamente la obligatoriedad de planes de formación y capacitación en género para dirigentes, socios y socias, como base para un cambio cultural sostenido.

Eje 2: Funciones, Transparencia y Responsabilidades

Fortalezas:

Las mesas coinciden en que uno de los avances institucionales más relevantes ha sido la incorporación formal de la perspectiva de género en espacios de representación, particularmente mediante la elección de una directora vinculada a la Comisión de Género. Este hito permitió fortalecer la legitimidad del liderazgo femenino y dotar de mayor visibilidad institucional a un trabajo que históricamente había sido relegado o fragmentado.

Asimismo, se valora la existencia del Protocolo de Género como una herramienta pionera en el ámbito deportivo y social, así como la articulación con órganos de fiscalización como el Tribunal de Ética. Estos elementos han contribuido a instalar estándares mínimos de actuación frente a situaciones de violencia, discriminación o abuso, y han reforzado la idea de que el club tiene responsabilidades éticas que van más allá de lo deportivo.

Otro aspecto destacado es la insistencia de la Comisión en formalizar acuerdos y procedimientos, evitando que el trabajo dependa exclusivamente de relaciones informales o compromisos verbales. Esta práctica ha permitido avanzar hacia una mayor transparencia, continuidad y coherencia institucional, sentando bases para procesos más estables y menos vulnerables a cambios políticos internos.

Debilidades y desafíos críticos:

La principal es la ambigüedad y baja operatividad del Protocolo de Género, que, si bien existe formalmente, no establece con claridad procedimientos, atribuciones ni rutas de acción frente a casos concretos. Esta falta de precisión genera incertidumbre permanente y debilita su aplicación como herramienta de protección real.

A ello se suma la superposición de marcos normativos —protocolo interno, normativa del Ministerio del Deporte y consideraciones legales externas—, que obliga a la Comisión a consultar constantemente al Tribunal de Ética para definir su margen de acción. Esta dependencia revela una falta de autonomía operativa y ralentiza respuestas frente a situaciones que requieren celeridad, afectando la confianza de las socias y disidencias en la institucionalidad del club.

Las mesas también identifican obstáculos políticos concretos, como la falta de articulación con direcciones anteriores, donde el trabajo de género se desarrolló de forma paralela y sin coordinación, llegando incluso a restringirse el uso de espacios físicos para reuniones. Estas experiencias refuerzan la idea de que, sin normas claras, los avances pueden revertirse fácilmente, dejando a la Comisión expuesta a marginaciones futuras.

Propuestas estatutarias:

Para enfrentar estas debilidades, las mesas proponen avanzar hacia un modelo de atribuciones claras, exclusivas y centralizadas en materia de género. En particular, se plantea que todas las denuncias vinculadas a violencia de género, discriminación o acoso sean derivadas directamente al órgano especializado, evitando decisiones improvisadas por otras áreas del club. Esto requiere un protocolo vinculante, sin ambigüedades y con procedimientos definidos.

Se propone dotar a la Comisión de Género de facultades explícitas para recibir denuncias, investigar, activar medidas de protección y recomendar sanciones, sin depender permanentemente de instancias externas. Asimismo, se sugiere que el protocolo sea aplicable a todas las personas que participan en la vida del club —socios, socias, voluntarios, jugadores, personal e incluso terceros—, ampliando su alcance más allá de la membresía formal.

Finalmente, las mesas enfatizan que la promoción de la equidad requiere normas explícitas que protejan la libertad de expresión y visibilización, evitando censuras arbitrarias y retrocesos producto de presiones informales. La reforma estatutaria debe garantizar instancias permanentes de diálogo y participación para mujeres y disidencias, asegurando que estos espacios no dependan del ánimo o la voluntad política del directorio de turno.

IV. Síntesis final

A partir de la integración de ambas mesas de trabajo, se constata que el club ha experimentado avances relevantes en materia de visibilización, participación y reconocimiento del trabajo de mujeres y disidencias, pero que estos avances no se encuentran asegurados estructuralmente y permanecen expuestos a retrocesos.

Las experiencias compartidas por las participantes evidencian una tensión central: por una parte, la Comisión de Género ha logrado consolidarse como un espacio activo, legítimo y con incidencia real en ciertos momentos del quehacer institucional; por otra, su continuidad, autonomía y capacidad de acción siguen dependiendo en exceso de voluntades políticas, arreglos informales y decisiones coyunturales del directorio de turno.

En el plano de la participación, se reconoce que la paridad, la presencia de mujeres en cargos dirigenciales y la existencia de espacios organizados constituyen avances significativos, pero insuficientes si no se acompañan de garantías estatutarias, condiciones materiales de participación y mecanismos vinculantes de incidencia.

En cuanto a la gestión institucional, el Protocolo de Género es valorado como un hito pionero, pero presenta limitaciones operativas, ambigüedades normativas y falta de atribuciones claras, lo que debilita su eficacia como herramienta de prevención, protección y sanción. La superposición de marcos normativos y la dependencia de instancias externas para definir procedimientos revelan una debilidad estructural en la autonomía del club para abordar la violencia y la discriminación de género.