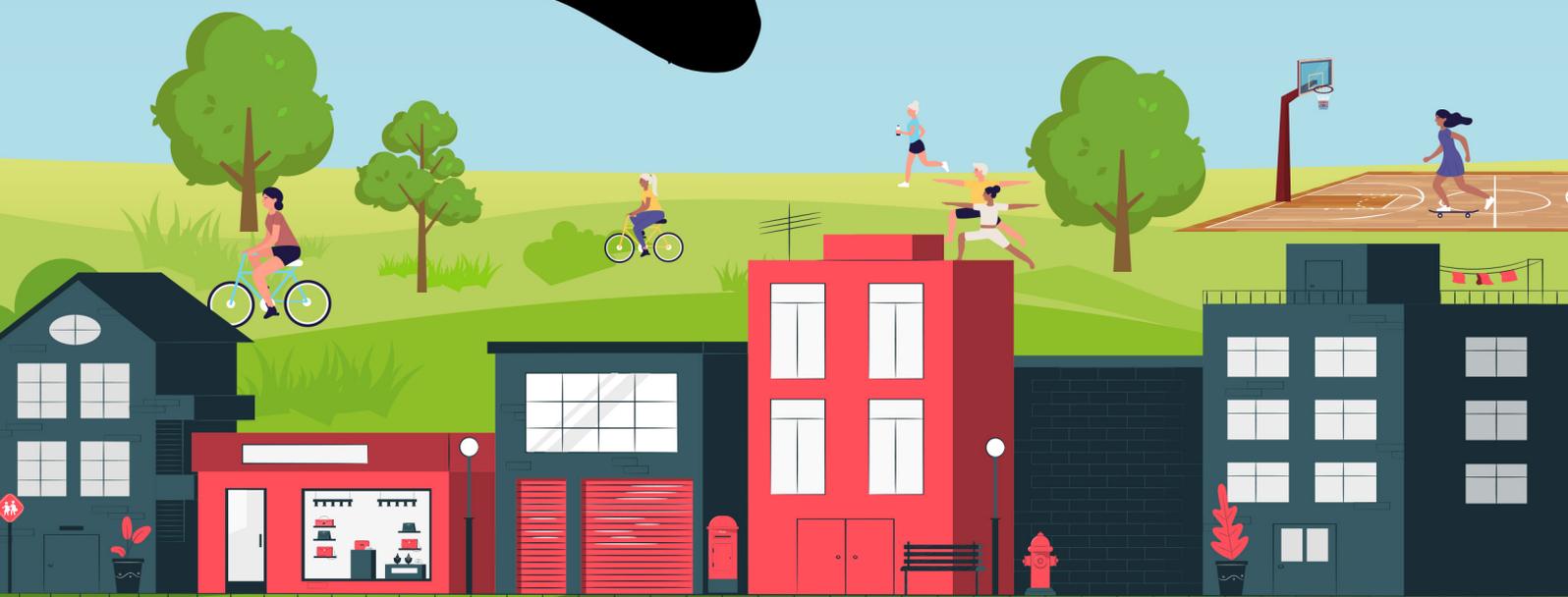


GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN DE EVENTOS DEPORTIVOS



ELABORA Y PROMUEVE



COLABORA



EDITA

Servicio Administrativo de Deportes del Cabildo Insular de Tenerife

AUTORAS

Elvira Hidalgo Rodríguez y Ana Gaspar Vallejo

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Enrique Alemán Bastarrica, Pablo Bonet Márquez y Rebeca Ramos Pinto.



ÍNDICE

1 INTRODUCCIÓN	5
2 OBJETIVOS	9
3 VINCULACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	11
4 DESARROLLO DE EVENTOS DEPORTIVOS	15
4.1 PLANIFICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	15
4.2 PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TIEMPO REAL.....	36
4.3 CONTINUIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	41
5 PROPUESTA DE CHECK-LIST	45
6 PROPUESTA DE INDICADORES	55
7 GLOSARIO DE TÉRMINOS	61
8 MARCO NORMATIVO	71
8.1 ÁMBITO INTERNACIONAL.....	71
8.2 ÁMBITO EUROPEO.....	71
8.3 ÁMBITO ESTATAL.....	77
8.4 ÁMBITO AUTONÓMICO	86



1 INTRODUCCIÓN

Los eventos deportivos se han convertido en un fenómeno social en el que participa un gran número de personas de todas las edades y condiciones físicas, psíquicas, etc. Esto ocurre no solo en los eventos competitivos, sino también en aquellos de carácter recreativo y participativo, como los eventos populares, que cada día cobran más personas adeptas.

Sigue existiendo una infrarrepresentación de las niñas, adolescentes y mujeres en el ámbito del deporte en general, creado históricamente por y para el hombre. Esta infrarrepresentación es mayor en deportes masculinizados y en los roles técnicos y directivos. Además, en muchos casos, viene aparejada a un tratamiento desigual y discriminatorio que afecta al acceso, mantenimiento y promoción de las niñas y mujeres, algo que una sociedad del siglo XXI no puede permitirse.

Es necesario incorporar el principio de igualdad de género en los eventos deportivos para poner de manifiesto los desequilibrios existentes en los diferentes ámbitos de la sociedad, y en concreto en el deporte, y para poder plantear acciones específicas que contribuyan a corregirlos progresivamente.

Por ello, los eventos deportivos son un **espacio privilegiado para el avance de la sociedad**, interviniendo para luchar contra la discriminación por **razón de sexo**, así como por otras condiciones paralelas, como la edad, la raza, las capacidades, la religión, opinión, expresión de género, orientación sexual, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, debiendo garantizar su accesibilidad y seguridad para todas las personas que participen en ellos.

Y es que hoy en día siguen recayendo en las mujeres, de una manera desproporcionada frente a los hombres, las cargas familiares y la dedicación al ámbito reproductivo y doméstico, desarrollado en un espacio privado, que está infravalorado, sin que mujeres y hombres asuman las mismas responsabilidades. Esto condiciona la participación de las mujeres en el ámbito productivo (al que pertenecen los eventos deportivos) desarrollado en un espacio público, visible y valorado, más representado por hombres. Por tanto, una de las claves de la conciliación es la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

Los **roles y estereotipos de género** limitan tanto a mujeres como a hombres, pero existe una posición de partida para las mujeres aún más discriminatoria y desigual, aunque a veces sea sutil y por tanto no detectable, que es aún mayor cuando la mujer tiene una discapacidad, una orientación sexual diferente a la hetero normativa, etc.

Es tarea de todos los agentes socializadores implicarse para corregir estas desigualdades: Las **instituciones públicas o privadas** que organizan los eventos deportivos por el poder que tienen en la toma de decisiones, y los **medios de comunicación** que los cubren por su impacto social.

ESQUEMA DE LOS AGENTES SOCIALIZADORES:



La igualdad real y efectiva a la que alude la legislación vigente no se refiere a que seamos iguales, sino a la equidad: merecemos las mismas oportunidades a pesar de las diferencias. Para conseguirla, no solo se deben aplicar medidas de acción positiva, sino que se deben derribar progresivamente las barreras existentes.



Imagen: Fundación Robert Wood Johnson/Día Internacional de la Mujer

La Red Insular para la Igualdad de Género Tenerife Violeta establece en el [II Marco Estratégico Tenerife Violeta](#) un Plan de Actuaciones en el que se identifica el **Eje Estratégico** de *Educación, Cultura, Juventud y Deporte*. En él se encuadra el [Programa Mujeres y Deporte](#) del que parte esta guía con la intención de generar una herramienta práctica que sirva de apoyo a la organización de eventos deportivos, dando respuesta a algunas de las problemáticas detectadas en el ámbito del deporte dentro de dicho marco.

Este documento **está destinado a personas que gestionan eventos deportivos, independientemente de su envergadura o modalidad, en entidades públicas o privadas**. No pretende, en ningún caso, abarcar toda la casuística y complejidad que supone la organización de los eventos deportivos, sino aportar algunas recomendaciones prácticas para tener en cuenta en la organización desde la **perspectiva de género**.

La **guía se organiza** en torno a **tres grandes fases en la organización de un evento deportivo**: las cuestiones que son necesarias abordar en relación a la perspectiva de género **PREVIO, DURANTE y DESPUÉS del evento**, aunque algunas de ellas sean aplicables en las tres fases.

A lo largo del documento se han incorporado algunos ejemplos para mejorar la comprensión de las propuestas que se plantean. Son ejemplos de carácter orientativo que requerirían de un análisis aplicado a su contexto específico para su puesta en práctica, para lo que es recomendable contar con personal especializado en materia de igualdad de género.

Es importante destacar que, a pesar de ser conscientes de la diversidad de sexos y géneros que existen, en esta guía hemos partido, sin dejar de considerar la diversidad, de la concepción binaria. Esto se debe a la complejidad que encierra la diversidad y al hecho de que, a día de hoy, sigue siendo invisible y no hay un consenso sobre cómo abordar de manera efectiva la atención a la diversidad.



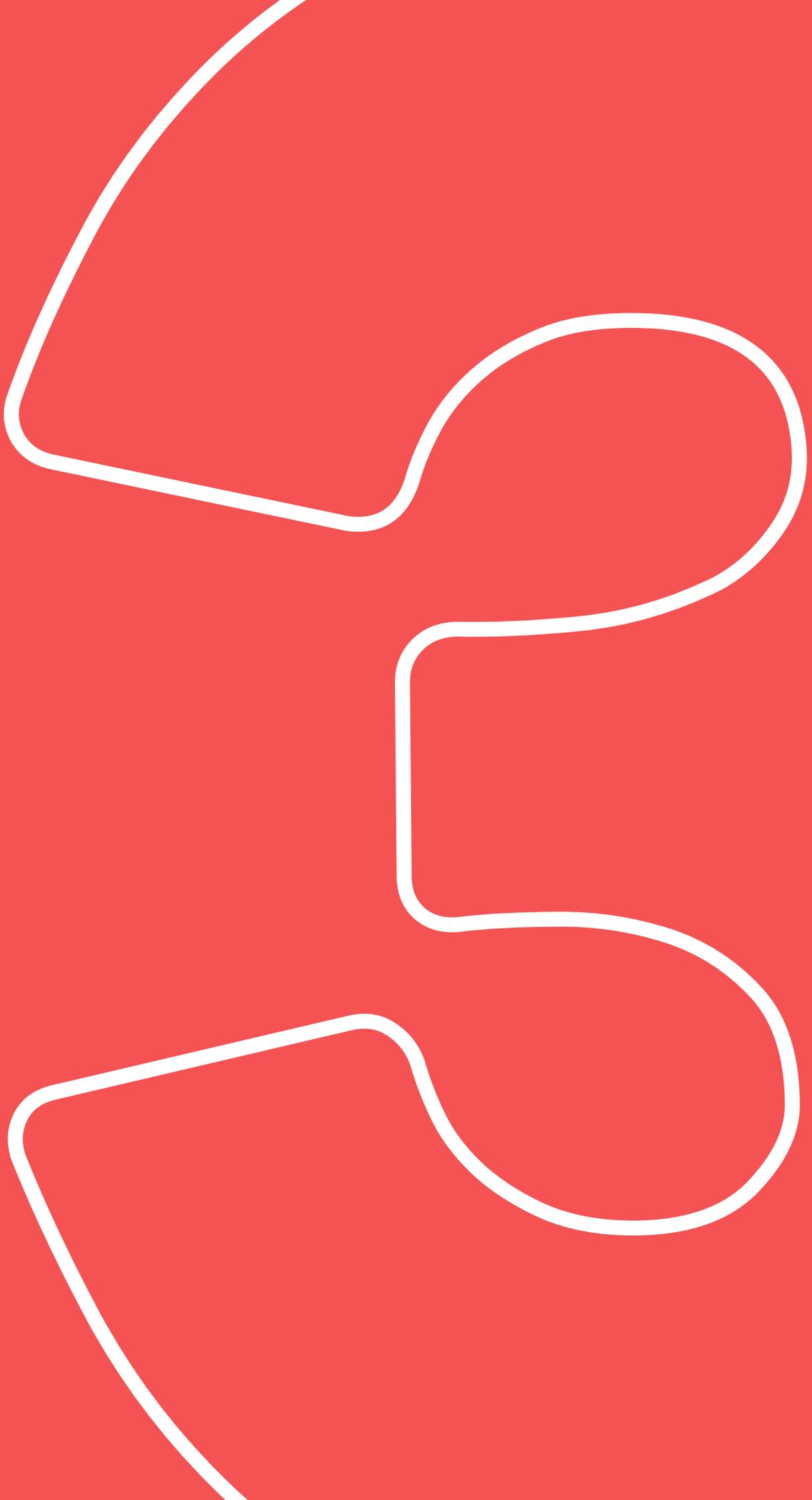
2 OBJETIVOS

Objetivo general

El **OBJETIVO GENERAL** de esta guía es ofrecer una herramienta práctica para ayudar a incorporar la perspectiva de género en la organización de eventos deportivos. Esto favorecerá la reducción de los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres, generando cambios y avances en la igualdad de trato, de derechos y de oportunidades, tanto en la propia entidad organizadora como en las personas destinatarias de los eventos y en la sociedad en general.

Objetivos específicos

- Fomentar la participación de las niñas, adolescentes y mujeres en los eventos deportivos, sobre todo en aquellos en los que están infrarrepresentadas, y la de los niños y hombres en las disciplinas en las que están infrarrepresentados.
- Romper estereotipos de género.
- Fomentar la visibilización de las niñas, adolescentes y mujeres en los eventos deportivos, garantizando una imagen positiva, diversificada y exenta de estereotipos de género.
- Promover la igualdad de trato y de oportunidades de las niñas, chicas y mujeres respecto a los niños, chicos y hombres que participen en eventos deportivos.
- Sensibilizar en materia de igualdad de género y en la discriminación directa e indirecta que se puede dar hacia las mujeres y las niñas en el deporte.
- Fomentar una participación equitativa de mujeres y hombres en los equipos de trabajo que organicen eventos deportivos, así como romper los posibles sesgos de género que determinados puestos de trabajo en este ámbito puedan tener, tratando de romper el **techo de cristal** (barreras imperceptibles que limitan a las mujeres para ascender a puestos de decisión).
- Prevenir y actuar ante la violencia sexual y por razón de sexo.
- Alentar a entidades patrocinadoras para que apoyen a aquellas entidades deportivas que fomenten la participación de las niñas, adolescentes y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres en los eventos deportivos que organicen.



3 VINCULACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Cualquier acción promovida en la sociedad actual debe aspirar a ser sostenible desde el punto de vista social, medioambiental y económico, tanto en el ámbito profesional como en el personal.

Es por esto que se hace necesario desarrollar un apartado, dentro de esta guía, que ayude a sensibilizar sobre la importancia de garantizar el binomio **Deporte y Sostenibilidad**.

Para ello es importante entender, en primer lugar, el término “desarrollo sostenible”, para darnos cuenta de que debemos incorporarlo a nuestro ADN y considerarlo en todo aquello que hagamos. El desarrollo sostenible es “aquel que satisface las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras”.

Con este objetivo se crea la Agenda 2030, un plan de acción promovido por las Naciones Unidas para trabajar por la sostenibilidad ambiental, social y económica, que involucra a todos los países, instituciones, entidades y personas. Incluye 17 retos que deben adaptarse a la situación real de cada contexto y a sus necesidades, pensando globalmente mientras actuamos de forma local.



La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son una herramienta para la acción. Es por eso que tienen que ver con todos los sectores y ámbitos de la vida y, por tanto, también con el DEPORTE.

Desde el sector deportivo debemos asumir un rol activo de corresponsabilidad como agentes del cambio para el desarrollo sostenible, y garantizar que las polí-

ticas deportivas públicas respondan a la necesidad de transformación del sector para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Esta **Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la organización de eventos deportivos** se alinea con la **Agenda de Desarrollo Sostenible** de manera principal a través de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) número 3 (Salud y bienestar) y número 5 (Igualdad de género). También se ha considerado oportuno incorporar alineaciones transversales con otros ODS que son fácilmente aplicables de forma directa o indirecta en el diseño de los eventos deportivos.







4 DESARROLLO DE EVENTOS DEPORTIVOS

4.1 PLANIFICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La incorporación de la perspectiva de género previa al evento deportivo

Resumen de los puntos a abordar

- 4.1.1. La elección del nombre
- 4.1.2. Quién organiza el evento
- 4.1.3. Tipo de evento
- 4.1.4. Modalidades y categorías
- 4.1.5. Filosofía del evento
- 4.1.6. Objetivos específicos
- 4.1.7. A quién va dirigido
- 4.1.8. Fecha, horario y ubicación
- 4.1.9. La estrategia de comunicación
- 4.1.10. Inscripciones y reglamento
- 4.1.11. Patrocinio responsable del evento
- 4.1.12. El personal
- 4.1.13. Premios, trofeos y reconocimientos
- 4.1.14. Instalaciones, equipamiento y material
- 4.1.15. La elaboración del presupuesto

4.1.1. LA ELECCIÓN DEL NOMBRE

Puntos para valorar

- **Uso del lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género, evitando, en lo posible, el uso sistemático del masculino genérico, tanto en singular como en plural** (“lo que no se nombra no existe”), apoyándose en algunos momentos en el lenguaje neutro. Esta consideración debe tenerse presente durante las tres fases del evento, ya sea en la comunicación escrita o en la verbal.
- El nombre del evento no debe reforzar los estereotipos de género.
- Se puede usar el nombre de una persona referente a nivel deportivo y ejemplar por su conducta, juego limpio, labor con personas con mayor vulnerabilidad, que pertenezca al municipio o región en el que se desarrolle, alternando en los siguientes eventos con personas referentes del otro sexo, intersexuales, etc.
- **Que incluya mujeres y hombres**, salvo que se realice también antes o después el evento homónimo del otro sexo.
- Que no tenga connotaciones sexistas, xenófobas, violentas, racistas, o discriminatorias por razón de edad, discapacidad, expresión de género, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia.
- Cuando la denominación del evento requiera mencionar expresamente el sexo al que va destinado la competición, deberá emplearse en ambos casos o en ninguno.
- El nombre debe ser coherente con la filosofía, objetivos y valores del evento y de la entidad.



- Powerman (si está destinado a personas de diferente sexo).
- Campeonato mundial (referido a hombres) y Campeonato mundial femenino (referido a mujeres).
- Carrera del mayor (si está destinado a personas mayores de todos los sexos).
- Padres contra hijos (si está destinado a personas de todos los sexos).
- Solteros contra casados (si está destinado a personas de todos los sexos).
- Princesas contra guerreros.
- Guerra deportiva de sexos.
- Titanes y ninfas.



- Powerhuman (si participan personas de diferente sexo).
- Powerman si es exclusivo de hombres y Powerwoman si es exclusivo de mujeres.
- Campeonato mundial masculino (si acceden sólo hombres), y Campeonato mundial femenino (si acceden sólo mujeres) o Campeonato mundial (si acceden diferentes sexos).
- Carrera plateada, Mayores en acción o La veteranía se moja (para un evento específico donde se desee potenciar la actividad física de las personas mayores).
- Denominar a la modalidad masculina “Acaymo Cabrera” y a la femenina “Yaiza Peña”, en honor a esas personas referentes.
- Denominar a un evento mixto con nombre de mujer referente, y en la siguiente edición el nombre de un hombre referente, alternando.

4.1.2. QUIÉN ORGANIZA EL EVENTO

Puntos para valorar

- Si el evento es de titularidad pública o mixta deberá cumplir obligatoriamente con la legislación vigente en materia de igualdad de género y otras materias.
- Si el evento es de titularidad privada siempre se deberá respetar también la legislación, pero además, si el evento opta a ayudas de las administraciones públicas, será de obligado cumplimiento.



- Un Ayuntamiento patrocina un evento en el que la empresa adjudicataria ha sido sancionada por no cumplir la legislación vigente en materia de igualdad.



- Incluir criterios de valoración, obligaciones o requisitos en materia de igualdad en las subvenciones, convenios o patrocinio que se otorguen a las empresas organizadoras de eventos deportivos.

4.1.3. TIPO DE EVENTO

Puntos para valorar

- Independientemente del tipo de evento de que se trate (recreativo, competitivo o mixto), deberá atender a la realidad, las características, necesidades y gustos de las niñas y mujeres diversas.
- Hay que considerar la posibilidad de generar opciones diversas, que pueden ser compatibles, en lugar de reproducir lo ya existente.
- La opción competitiva es la menos elegida actualmente por las niñas y mujeres. Teniendo esto en cuenta se pueden llevar a cabo acciones determinadas para intentar cambiarlo, como la visibilidad, la generación de referentes, la igualdad de oportunidades, etc.



- Ofrecer una única opción de distancia y dificultad de recorrido en una carrera popular para todas las personas.



- Ofrecer diferentes distancias y niveles de dificultad.
- Involucrar mediante algún proceso participativo, como puede ser un cuestionario, a las personas que vayan a participar, para que puedan dar ideas, manifestar necesidades, gustos, etc., y tenerlas presentes en el diseño del evento.
- Ofrecer talleres formativos de iniciación a la actividad físico-deportiva de la que se trate, con lenguaje cercano, a través del juego, creando experiencias positivas y motivadoras.
- Ofrecer la posibilidad de charlar y jugar con mujeres y hombres referentes.

4.1.4. MODALIDADES Y CATEGORÍAS

Puntos para valorar

- Carrera
- Regata
- Encuentro
- Jornada
- Luchada
- Concentración



- Ofrecer tres modalidades para los hombres y una modalidad para las mujeres.



- Ofrecer las mismas modalidades para los hombres que para las mujeres, estableciendo un mínimo para poderse desarrollar que tenga en cuenta la proporcionalidad existente de fichas por sexo.

4.1.5. FILOSOFÍA DEL EVENTO

Puntos para valorar

Las entidades deportivas socialmente responsables deberían alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) también en lo que se refiere a la organización de eventos.

- **ODS N° 1. Fin de la pobreza:** Eventos deportivos solidarios, que de forma prioritaria o transversal ayuden a visibilizar y a obtener recursos económicos para colectivos vulnerables o con riesgo de serlo.

Sería interesante tener en cuenta la realidad socioeconómica del lugar sede del evento, de cara a evaluar posibles acciones positivas para llevar a cabo antes, durante y después, que ayuden a mejorar esa realidad.

En este sentido, supone un valor añadido pensar en colectivos que están en situación de pobreza en la zona de influencia, tanto para recaudar fondos a través del evento, como para adquirir recursos que nos pueden ofrecer, así como darles la oportunidad de pertenecer al equipo de trabajo, voluntariado, etc.

Se pueden bonificar, total o parcialmente, las cuotas para las personas participantes que se encuentren en esta situación de pobreza, velando por la protección de datos, discreción y por el trato digno de las mismas en este sentido.

Feminización de la pobreza: La pobreza económica afecta más a las mujeres que a los hombres. Según Naciones Unidas, el 70 % de las personas que sufren hambre en el mundo son mujeres.

- **ODS N° 3. Salud y bienestar:** En ninguna de las fases del evento pueden incluirse objetivos que vayan en contra de la salud de las y los participantes, sino que deben enfocarse al desarrollo de hábitos de vida activos y saludables.

El hecho de que las mujeres no tengan las mismas oportunidades de acceso, mantenimiento y promoción en la actividad física afecta de manera directa a su salud física, mental y social, por lo que se deberá atender especialmente este objetivo para las mujeres en todas sus edades y etapas.

- **ODS N° 5. Igualdad de género:** Se deben promover objetivos y valores que fomenten la igualdad de trato, derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, participación, visibilidad, representación, reconocimientos, etc.

Los eventos deportivos deberían servir para promover una concienciación social sobre las desigualdades de género, teniendo en cuenta a todos los *stakeholders* o grupos de interés (deportistas, medios de comunicación, entidades proveedoras y patrocinadoras, voluntariado, VIP's, público, etc.) que participan en el evento, para poder proponer medidas concretas para cada uno.

Incluir penalización por incumplimiento del reglamento en los apartados relacionados con la igualdad de género.



ESTE PRINCIPIO ES EL CENTRAL QUE OCUPA ESTA GUÍA, SIENDO TRANSVERSAL AL RESTO DE ODS.

- **ODS N° 12. Producción y consumo responsables:** La producción de materiales para el evento debe ser mínima y, en su caso, respetuosa con el medio ambiente.

Las compras de los elementos y materiales necesarios para el desarrollo del evento deben responder a criterios sostenibles. Se puede contar con organizaciones sin ánimo de lucro de comercio justo, asociaciones o colectivos de exclusión social que elaboren estos materiales.

Se debe valorar que el material que se adquiera pueda de ser reutilizado en siguientes ediciones y mancomunar el material para que pueda ser usado por diferentes entidades deportivas.

Los materiales a entregar a las personas participantes deben ser útiles, para que no acaben en la basura.

Desde la bolsa para deportistas hasta los premios a entregar pueden cumplir con el consumo sostenible, o incluso se puede decidir no entregarlos.

El material publicitario, de balizamiento, de papelería, acreditaciones, etc., deberá ser también respetuoso con el medio ambiente, optando por alternativas reutilizables, reciclables o biodegradables.

Hay que prestar especial atención a este objetivo en los eventos que tengan una modalidad de publicidad "Clean Venue", buscando alternativas lo más sostenibles posible para los soportes publicitarios.



• **ODS N° 13. Acción por el clima:** Cuando el espacio en el que se desarrolle lo requiera, se deberá tramitar un informe de impacto medioambiental.

Aunque este no sea necesario, siempre se velará por generar el menor impacto medioambiental posible, elaborándose un plan en el que se detecten todos los impactos que este evento pueda generar, con las medidas a adoptar para su restablecimiento.

La normativa o reglamento que se desarrolle para el evento, así como el lugar de desarrollo, espacios complementarios, premios, etc., deberán estar en consonancia con este plan.

Cuando sea necesario se puede limitar el número de personas que se pueden inscribir al evento.

Se debe intentar usar instalaciones preexistentes, como albergues o polideportivos, para las bases de vida, en lugar de instalar unidades móviles en el medio.

Promover acciones previas y posteriores al evento con colectivos, asociaciones locales y participantes para la limpieza de la zona.

Enviar comunicaciones a las personas participantes promocionando las prácticas responsables y promoviendo el respeto al medio natural en el que se desarrolle el evento.

Establecer acciones concretas, como sorteos, para aquellas personas participantes que lleven hasta la meta residuos encontrados en el evento.

Incluir penalización por incumplimiento del reglamento en los apartados relacionados con el respeto al medioambiente.

• **ODS N° 17. Alianzas para lograr los objetivos:** El compromiso colectivo, las alianzas y la transversalidad entre diferentes entidades, públicas y privadas, y de diferentes ámbitos de conocimiento, son claves para poder llegar antes y mejor a los objetivos marcados en materia de igualdad.

Se deberá tener en cuenta a todas aquellas entidades con las que se puedan desarrollar colaboraciones puntuales (alumnado en prácticas o universidades).

Es importante la participación activa de los diferentes colectivos tanto en el documento de diseño como en el desarrollo y evaluación del evento.

Si no se tiene presentes a las mujeres, como a los hombres, no es posible mejorar las alianzas (alianzas entre personas diversas, para tener alianzas para entidades de tipología diversa, de municipios, países diversos, etc.).

Si las mujeres no están presentes, las alianzas no existen.



- Utilizar materiales que no se puedan reciclar para los próximos eventos, que no sean biodegradables, comprados a entidades proveedoras que además no tienen mujeres en sus plantillas o que han sido condenadas o sancionadas por alentar o tolerar prácticas discriminatorias por razón de sexo.



- Utilizar materiales reciclados o reutilizables, locales y que fomenten el trabajo artesanal con mujeres y hombres profesionales de la zona.
- Contar con alumnado de los ciclos formativos de promoción de igualdad para el apoyo desde la perspectiva de género, contar con los colectivos más vulnerables donde estén incluidas mujeres migrantes, racializadas, etc.
- Marcar los productos de consumo personales (geles, barritas...) con el dorsal de cada persona participante de cara a identificar posibles desechos encontrados después del evento y aplicar las medidas que se establezcan (sumar puntos a las personas participantes que lo cumplan y medidas penalizadoras cuando se haya localizado una infracción, como afectar a la puntuación final, expulsión o invalidar su clasificación).
- Entregar certificados digitales a las personas ganadoras, con el reconocimiento oportuno al final del acto con el refuerzo en las redes sociales, en lugar de entregar trofeos físicos.

4.1.6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL EVENTO

Puntos para valorar

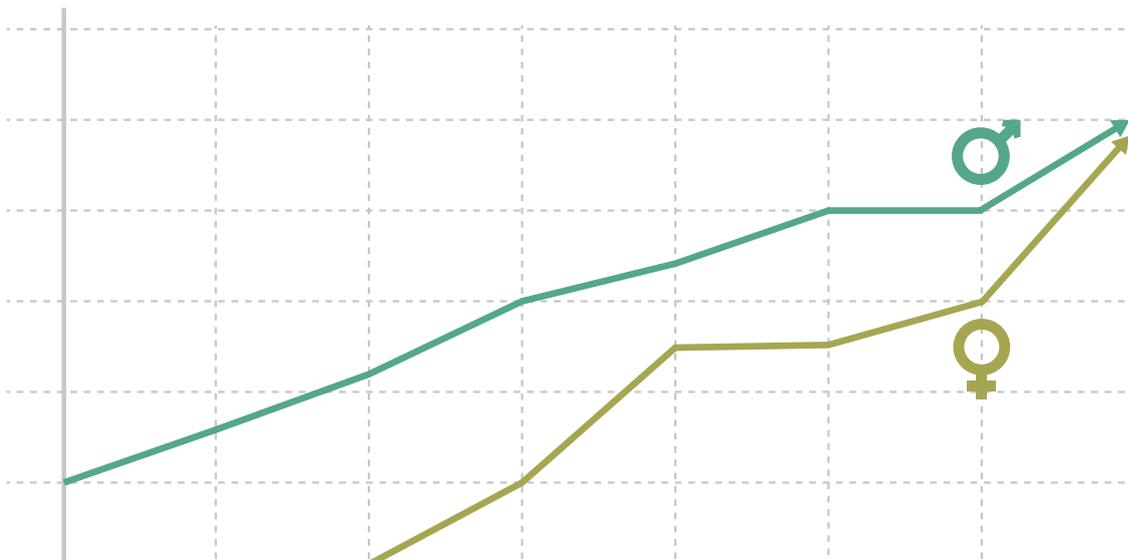
- Es importante que los objetivos estén descritos previamente para garantizar que se establezcan los mecanismos adecuados para su medición, desagregándolos por sexo y otros indicadores cruzados.
- En estos objetivos específicos se deberán incluir algunos destinados al fomento de la igualdad de género.



- Incrementar el número de inscritos respecto al evento del año pasado.



- Incrementar en un 15 % la participación de mujeres de entre 35 y 55 años de la zona rural de Tacoronte, con respecto a la edición anterior.
- Aumentar en un 20 % la participación de las adolescentes en el evento invitando a mujeres de élite o referentes de alto nivel deportivo.



4.1.7. A QUIÉN VA DIRIGIDO

Puntos para valorar

- Definir el perfil de las personas destinatarias principales a las que va enfocado el evento.
- Valorar la posibilidad de incluir otras *secundarias* que aumenten el impacto de participación del evento.
- En base a estos perfiles, se determinará también si el carácter del evento es de alta competición o de recreación, o si pueden convivir ambos.
- Siempre que sea posible, se tratará de atender a la diversidad de la población existente, realizando las adaptaciones oportunas de las pruebas en cuanto a recorrido o kilometraje, por ejemplo, para ajustarse a los diferentes niveles de condición física, edades, etc.
- El evento puede convertirse en un elemento motivador para el inicio o para la continuidad de práctica de actividad física tras su finalización.



- Hombres entre 18 y 35 años (si no se facilita otro evento igual para mujeres).



- Mujeres y hombres entre 18 y 35 años.
- Toda la población (sin distinción de sexo, edad, etc.).

4.1.8. FECHA, HORARIO Y UBICACIÓN

Puntos para valorar

- La fecha y horario, en la medida en que el desarrollo de la propia actividad deportiva lo permita, deberán favorecer la conciliación familiar.
- No se debe asignar de forma sistemática peores fechas, horarios y lugares a las pruebas en las que participan las niñas, adolescentes y mujeres.
- Las horas de comienzo y finalización deben tener en cuenta los horarios de uso del transporte público y, a ser posible, evitar horas nocturnas que puedan provocar situaciones de inseguridad para menores y mujeres.
- Si se realiza en conmemoración de fechas claves como, por ejemplo, el Día internacional de la mujer del 8 de marzo, es con el objetivo de reivindicar que sigue existiendo desigualdad de trato, de derechos y de oportunidades entre las mujeres y los hombres, no es un día de celebración de la existencia de las mujeres.

- La elección del lugar de celebración debe ser analizada desde una perspectiva integradora, contemplando la accesibilidad, estacionamiento, espacios de esparcimiento y entretenimiento para las familias acompañantes, seguridad, iluminación, etc.
- El estacionamiento preparado para el evento debe contemplar la reserva de plazas para personas con discapacidad que estipula la ley, así como la reserva de plazas para personas con movilidad reducida y familias con bebés.
- Se deberá promover la movilidad sostenible para acudir al evento, potenciando el transporte público (con recorridos específicos a través de acuerdos puntuales con las empresas de transporte públicas o privadas), y accesible a todos los colectivos sociales, especialmente a los de movilidad reducida. También se deberá concienciar sobre la importancia de la alta ocupación de vehículos privados, evitando su uso individual.
- Analizar posibles incomodidades e inseguridades que el lugar elegido pudiera generar, en especial en las niñas y mujeres, ayudará a minimizarlas y a garantizar la igualdad de oportunidades.



- Sábado a las 12:00 h en una playa donde no hay accesibilidad con transporte público ni zona de aparcamiento.
- Viernes a las 21:00 h y en zona con nula o poca iluminación artificial.
- Hacer la Carrera de la Mujer en una fecha señalada como es el Día internacional de las mujeres, resaltando lo maravillosas que son las mujeres, sin explicar las razones reales por las que se celebra este día: la desigualdad que sigue existiendo en el trato, derechos y oportunidades a las mujeres respecto a los hombres, en general, y en el deporte en particular.
- Elegir como sede para la celebración de un evento un país donde se niega la participación de las mujeres.



- Sábado a las 10:00 h en una avenida de la ciudad, con accesibilidad para el transporte público y para el desplazamiento autónomo de personas con movilidad reducida.
- El evento se realiza en una zona no accesible al transporte público, pero la organización ofrece la opción de trasladar a las personas participantes.
- Establecer rutas diferentes en función de las competencias motrices, dando opción a las personas de ambos sexos a participar en la que consideren.
- Realizar el evento en lugares públicos (avenidas, plazas, playas...), con mujeres referentes, para su visibilización y para la captación sobre todo de niñas y mujeres infrarrepresentadas.

**EVENTO
DEPORTIVO
AQUÍ**



4.1.9. LA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN

Puntos para valorar

- Todo evento deportivo deberá recoger un plan de comunicación que incluya, entre otros: elaboración de notas de prensa para los medios, generación de recursos audiovisuales para la promoción del evento, gestión de web y redes sociales, *mailing*, cartelería propia del evento, dossier del evento de cara a la búsqueda de patrocinios, etc. Este plan de comunicación deberá ser analizado en su totalidad para garantizar que sea inclusivo y cumpla con la perspectiva de género.
- Debemos partir de la idea de que el lenguaje es un agente socializador más, que usamos y que nos construye como personas y nos ayuda a transformar la sociedad. En ese lenguaje (verbal, paraverbal y escrito) que se utilice en las tres fases del evento, se debe tener en cuenta el contexto, debiendo nombrar y visibilizar a ambos sexos (porque “lo que no se nombra, no existe”), pero además hacerlo en ambos casos con dignidad y sin estereotipos de género (no minusvalorar, infantilizar, ridiculizar, subordinar, metaforizar, humillar, ignorar, centrarse en las características físicas en lugar de las competencias motrices, atribuir el éxito al sexo contrario, etc.). La reflexión profunda que hagamos sobre nuestro propio lenguaje debe ir aparejada a la comunicación gestual que utilicemos para dirigirnos a las personas de ambos sexos, evitando la desigualdad de trato y la discriminación a cualquier persona.
- En la fase de difusión y promoción previa al evento, se pueden diseñar acciones de visibilización de niñas y mujeres deportistas, directivas o árbitras, de cara a romper estereotipos de género y fomentar la participación de las mujeres en el evento.
- Se pueden difundir mensajes llamando a la corresponsabilidad de los hombres para fomentar la participación de las mujeres en el evento, pues es ellas son las que socialmente han sido relegadas al trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes.
- El **lenguaje** en cualquier comunicación, formal y no formal (*cartelería, mailing, cuestionarios de inscripción y satisfacción, redes sociales y web, acreditaciones, speaker, material publicitario...*, deberá ser inclusivo, con textos de fácil lectura y no repetitivo, intentando que ambos sexos estén igualmente representados, intercalando palabras neutras con nombres acompañados del artículo femenino y masculino.
- No se deben utilizar las @ y las X en textos formales. Se pueden usar de forma puntual en diseños o textos informales para hacer reflexionar sobre la diversidad existente.
- Las barras y guiones se podrán utilizar en los formularios, pero no son adecuados en los textos.
- Se debe reforzar el sexo infrarrepresentado en la disciplina deportiva a la que hagamos referencia, de forma que, si se trata de una modalidad feminizada, se intentará promocionar la imagen de deportistas hombres y niños para fomentar su participación.

- Las **imágenes** deberán estar libres de estereotipos sexistas, de cosificación, de hipersexualización de las niñas y mujeres, etc.
- Se deberán representar, en la medida de lo posible, de forma equilibrada a ambos sexos, teniendo en cuenta que el tamaño de las imágenes representativas de ellos sea proporcional, al igual que el lugar que ocupan en diseño, en el que el centro del recurso gráfico suele tener más relevancia.
- En aquellos eventos con menor participación de mujeres, se debe intentar siempre visibilizar la imagen de las mujeres, pues ello conllevará una promoción de su participación en el evento.
- Las imágenes publicitarias utilizadas en el evento deberán ser lo más representativas posible de la población a la que van destinadas, teniendo en cuenta, en caso de que el evento lo permita, la representación de la diversidad de edades, razas, morfologías, personas con discapacidad, etc.
- Deberá evitarse la representación de actitudes estereotipadas de cada sexo, así como un uso sexista de los colores.
- Ante la duda sobre la adecuación de la comunicación a utilizar, es un recurso interesante recurrir a la *regla de la inversión*, donde se expone el caso cambiando el sexo de las personas intervinientes.
- Se recomienda leer detenidamente, para su correcta aplicación, alguna de las guías ya existentes como la *Guía para la comunicación igualitaria en el deporte* y la *Guía para la prevención de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte. Pautas para un protocolo* (ambas, del Gobierno Vasco). La segunda expone una relación de conductas consideradas intolerables, que están normalizadas e invisibles, para poder identificarlas y, por tanto, prevenirlas o actuar en su caso.





- Referirse a las mujeres como “sirenitas” o “chicas”, y a los hombres “titanes”, “deportistas”, etc.
- Utilizar verbos de éxito, como “ganó” o “arrasó”, cuando nos referimos a los hombres, y verbos de derrota como “sufrió” y “perdió” cuando nos referimos a las mujeres.
- Cartelería: Evento popular recreativo mixto en cuyo cartel aparece un hombre de raza blanca, mostrando cara de gran esfuerzo físico, seriedad o con gesto de éxito. Imágenes de familia estereotipada (padre, madre, niño y niña de raza blanca). Imagen de mujeres con pose sexista (con postura pasiva y seductora que nada tiene que ver con la modalidad deportiva en cuestión).
- Utilizar el rosado y tonalidades suaves para ellas y el azul y tonalidades intensas para ellos.
- Comentario donde se atribuye el éxito de ella a una figura masculina: “Ganó gracias a su marido/entrenador”.
- Comentario o titular donde además de lo anterior, se resta valor, infantiliza y humilla a la deportista: “Pepe, el hombre que convirtió en oro las rabetas de Cristina”.
- Poner el foco de la culpa a la deportista víctima del acoso sexual recibido por un representante federativo: “Ella iba provocando”, o humillarla por su orientación sexual: “Lesbiana tenía que ser...”.



- Utilizar un lenguaje inclusivo como: “quienes participen”, “las personas inscritas”, “el equipo arbitral”, “las y los deportistas”, “los y las deportistas”, “los y las árbitras”, “federado/a”, etc.
- Invitar a profesorado de los centros educativos a que dinamicen las inscripciones de niñas y niños en el evento, con charlas de mujeres y hombres referentes locales.
- Cartelería: Evento popular recreativo mixto en el que se representan diferentes sexos, edades, razas, características físicas, etc., con una mujer racializada o un hombre con discapacidad en la parte central.
- Evento popular donde se represente la imagen de diferentes tipos de familias (por ejemplo: madres con un hijo, madre soltera o familia estereotipada), con diferentes razas, capacidades físicas, etc.
- Incluir en la información los beneficios que tiene la práctica deportiva en niñas, mujeres, niños y hombres, rompiendo los estereotipos de género en el deporte en general y en ese deporte en particular: “¿Sabías que...?”
- En las notas de prensa anteriores al evento, nombrar primero a las mujeres.

4.1.10. INSCRIPCIONES Y REGLAMENTO

Puntos para valorar

- La normativa o reglamento debe redactarse en un lenguaje igualitario, como se comenta en el apartado anterior.
- Las categorías de inscripción y resto de requisitos de participación deben cumplir criterios de igualdad de género.
- En aquellos eventos en los que se prevé una participación minoritaria por parte de mujeres y niñas, habría que establecer posibles medidas conciliadoras y de acciones positivas.

- Siempre que sea posible, se deben ofrecer alternativas para la reducción de las cuotas de inscripción para aquellos colectivos de exclusión social con bajos o nulos recursos.
- El formulario de inscripción deberá ser sencillo y entendible para todo tipo de público, con un lenguaje y diseño accesibles. Dependiendo del público al que se pretende llegar, también podrá estar disponible en otros idiomas.
- Habrá que contar con especialistas o asociaciones de colectivos con discapacidad para la adaptación del formulario.
- El formulario de inscripción se puede usar para recoger datos que faciliten la inclusión, además de los datos necesarios para la organización y evaluación del evento en sí (nombre y apellidos, nombre sentido con el que desea identificarse públicamente la persona trans, DNI, n.º de ficha federativa, sexo, género, fecha de nacimiento, teléfono, correo electrónico, peso, talla, corte y color de camiseta escogida en caso de entregarse, etc.).
- Además, dependiendo del objetivo del evento, se podrá enriquecer este formulario, conociendo otros aspectos concretos de las personas participantes, como pueden ser: si provienen de una zona rural o urbana, la pertenencia a los diferentes tipos de familias (como familias monoparentales), si se han desplazado al lugar del evento de un modo más o menos sostenible, etc.
- Según la legislación canaria vigente, cuando se diferencien eventos por sexo, sea cual sea su naturaleza y nivel, es obligatorio tener en cuenta el sexo sentido por la persona participante. Esto ha suscitado un debate social importante. En los casos en los que se facilita la participación de mujeres trans en la categoría femenina podría considerarse que existe una desigualdad hacia las mujeres no trans por la desventaja motriz competitiva que se da en algunos casos. Existen ya sentencias en el alto nivel y rendimiento a favor de las mujeres no trans que han reclamado.
- En el indicador “género”, del formulario de inscripción, como en cualquier otro que la organización diseñe para el evento, debe aparecer una tercera opción (por ejemplo, “no binario”), en caso de que se pueda establecer una tercera categoría; de esta manera se integra a aquellas personas que no se consideran ni hombres ni mujeres. Se cuidará que en este campo no aparezca el sexo “hombre” por defecto, sino que esté en blanco para que la persona escoja el que considere, o que por defecto aparezca “mujer”, para visibilizarlas en caso de que estén infrarrepresentadas.
- En ningún caso se puede solicitar un informe médico para facilitar la participación de deportistas transgénero, tal como establece el artículo 5.6 de la Ley 1/2019, de la actividad física y el deporte de Canarias.
- Los datos de inscripción deberán facilitar un análisis desde la perspectiva de género: cruzar datos como el sexo y la edad, junto con otros indicadores, para valorar la situación real del evento que se va a desarrollar y poder adaptarlo lo mejor posible a la perspectiva de género, además de valorar si se ha logrado el objetivo específico que se persiga.
- Se salvaguardará la confidencialidad de los datos, y se tendrá especial cuidado con la protección de menores y de las mujeres supervivientes de la violencia machista.

- Los horarios y los medios para inscribirse deben ser amplios: de forma presencial facilitando diferentes espacios (centros de la ciudadanía, tiendas deportivas colaboradoras, oficinas de servicios deportivos públicos, etc.), en los que se pueda ayudar a la cumplimentación de datos por parte de personal, y también de forma virtual.
- En el momento de la inscripción, las personas deberán aceptar la normativa del evento, que deberá hacer referencia expresa a la exclusión de todas aquellas personas o equipos que fomenten el sexismo, la cosificación de las mujeres, el odio, la violencia, el racismo, etc., tanto en su denominación (nombre del equipo) como en su conducta, pudiéndose retirar un premio o reconocimiento en caso de que se detecte *a posteriori*.
- Cuando no se trate de una competición oficial federada, la normativa podrá ser modificada de acuerdo a lo que se quiera fomentar o a las desigualdades que se quiera ayudar a corregir. En caso de que el reglamento oficial por el que debe regirse la competición sea sexista, se deberá comunicar esta incidencia a las personas responsables del organismo competente para que realicen los cambios oportunos.
- También deberá llevar expresa la prohibición de tirar residuos, así como cualquier otra acción que pueda conllevar un impacto negativo en el medio en el que se desarrolle y en su estado previo al evento.
- La normativa o reglamento deberá contener un apartado con los tipos de faltas (leves, graves y muy graves) y las consecuencias que conllevan, según el nivel, desde la perspectiva de género y ambiental.





- No recoger el dato sexo en las inscripciones, poniendo de excusa inadecuada que “si queremos igualdad no debe existir tal diferenciación” o “que no se puede solicitar por protección de datos”, incumpliendo la ley y perdiendo la oportunidad de analizar los datos de forma rigurosa para la toma de decisiones futuras.
- No ofrecer la oportunidad de participar a las mujeres porque se considere sistemáticamente que no tienen las competencias como para participar.
- Poner expresamente que “las personas minusválidas están excluidas”.
- Poner en un evento donde participan mujeres y hombres, como indicador, “nombre del participante”, en lugar de “la persona participante” o “participante”.
- No detallar las condiciones de participación (incluyendo conductas inapropiadas y consecuencias).
- No detallar las condiciones de acceso a los premios por sexo, si los hay.
- Incluir en el Manual de la organización del evento estrategias a los deportistas y espectadores de “cómo ligar con una mujer de ese país”.
- Equipo de hombres deportistas que se inscribe con el nombre “Los rompebragas”, y la organización, no lo prohíbe ni les explica el impacto negativo y el error de su acción, sino que les facilita la participación y además *les ríe la gracia*.



- Incluir en el formulario el “nombre sentido” (por el que desean que se les nombre en el evento); en el sexo, además de “hombre” o “mujer”, incluir “no binario” y si se requiere apoyo o adaptación específica por discapacidad o limitación.
- Modificar la normativa haciéndola más inclusiva: que la canasta no tenga valor hasta que la pelota haya pasado por todas las personas pertenecientes a ese equipo antes de encestar, que la portería tenga menores dimensiones de la reglamentaria, cambiar el material de la pelota, obligar a un determinado porcentaje mínimo y máximo de mujeres y de hombres en el equipo y en el espacio de juego, etc.
- Si el evento está dirigido principalmente a mujeres de unos 35-55 años, ofrecer juegos complementarios para menores, poner mensajes dirigidos a los hombres para implicarles en la corresponsabilidad del cuidado de menores y de la realización de las tareas del hogar, etc.
- Incluir una frase que diga expresamente: “Las personas que participan en este evento se comprometen a no discriminar a ninguna otra persona que participe o de la organización por razón de sexo, edad, condición física, raza, expresión de género, etc., quedando directamente excluidas o anulados los reconocimientos que obtuvieran las personas que no respeten este compromiso”.
- Especificar en la normativa la prohibición de que los equipos se atribuyan un nombre sexista.
- Poner un apartado en la normativa, que puede ser reforzado con una pancarta, expresando la intolerancia hacia la discriminación. Por ejemplo, “Si vas a agredir, acosar, intimidar, humillar e insultar, este no es tu evento”.

4.1.11. PATROCINIO RESPONSABLE DEL EVENTO

Puntos para valorar

- La elección de las entidades colaboradoras debe estar en sintonía con los principios y valores del evento y de la entidad organizadora, y deben excluirse las empresas sancionadas o condenadas por tolerar la discriminación de las niñas y mujeres.
- Las entidades colaboradoras deberán respetar políticas de recursos humanos sostenibles y justas, implantando planes o medidas de igualdad según establece la legislación al respecto, evitando contratos precarios con condiciones abusivas de trabajo por razón de sexo, etc.
- Se deben tener presentes los criterios de igualdad que se incluyen en las diferentes subvenciones de eventos deportivos a los que puede optar la entidad organizadora para poder tener más posibilidades y, sobre todo, por justicia.



- Contratar a una entidad que haya estado sancionada o condenada por tolerar la discriminación de niñas y mujeres.



- Contratar a entidades patrocinadoras que no hayan sido sancionadas o condenadas por tolerar la discriminación de niñas y mujeres, que tengan incorporada la perspectiva de género en las acciones que realizan hacia la ciudadanía y hacia su personal.
- Realizar una propuesta de selección de patrocinios donde se otorgue un valor añadido al mostrar compromiso por campañas futuras de visibilización de mujeres, adolescentes y niñas en la actividad física y el deporte.

4.1.12. EL PERSONAL

Puntos para valorar

- El equipo humano que trabaje en los diferentes puestos y la persona que lleve su liderazgo deben estar sensibilizadas y formadas en materia de igualdad de género. Deben dar ejemplo en todo momento de esa filosofía de evento igualitario que se pretende lograr (conducta, lenguaje, trato, etc.), corrigiendo, desde la reflexión, las posibles conductas incorrectas que pudieran generarse y denunciando y posicionándose en caso necesario.
- El personal debería recibir una formación en la que se incluyan contenidos específicos de igualdad de género, así como garantizar que en el resto de contenidos se incorpore la perspectiva de género. En ella se informará de las medidas de igualdad a aplicar en el evento y se hará firmar un compromiso de cumplimiento en esta materia.
- Se debe incluir un análisis de los puestos de trabajo necesarios, con un detalle pormenorizado de las tareas propias de cada uno de los puestos y sus responsabilidades, sin diferenciar por sexo.

- Los salarios se establecerán en base a los puestos específicos de trabajo, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades de cada uno de ellos y, por tanto, garantizando que no exista brecha de género.
- Se debe diseñar un organigrama clarificador, donde se primen las estructuras horizontales, más que las verticales y donde la multidisciplinariedad sea un requisito fundamental.
- La selección de personal intentará, en la medida que sea posible, mantener una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, evitando la perpetuación de los roles de género y, en especial, contar con mujeres en puestos de toma de decisiones.
- En la selección de personal se valorará la experiencia y las formaciones específicas en materia de igualdad y de atención a diversidad de colectivos como ventaja competitiva.
- Esta selección puede verse enriquecida incorporando personas con riesgo de exclusión social a través de algunas asociaciones, o implementando acuerdos de voluntariado con entidades comprometidas socialmente.
- La entidad organizadora debe tener el certificado que permite acreditar la carencia o existencia de delitos de naturaleza sexual que constan en el Registro Central de Delincuentes Sexuales de todo el personal que atienda a menores de edad, como establece el artículo 59 de la Ley 1/2019, de 30 de enero de la Actividad física y el Deporte de Canarias.
- Es recomendable contar con personal especializado en perspectiva de género que pueda asesorar para prevenir errores y poder actuar ante diferentes casos de violencia de género, de delitos de odio, etc.
- Las empresas, tanto la entidad organizadora como las colaboradoras, están obligadas a tener un **plan de igualdad**, como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de 50 personas trabajadoras. Las que no lleguen a este número deberán implantar medidas de igualdad, aunque no sea obligatorio un plan.
- En eventos deportivos de gran envergadura e impacto, se recomienda crear un **comité de igualdad** coordinado por una persona especializada, que vele por el cumplimiento en materia de igualdad de género.
- Se debe disponer de un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual o acoso por razón de sexo y asegurarse de que el personal lo conozca, comprenda y sepa cómo actuar en caso necesario.
- La elección de las uniformidades que llevará el personal tiene que ajustarse a las tareas propias de cada puesto, primando la comodidad y a la utilidad. Debe facilitar la elección de las opciones ofrecidas. Es importante evitar reproducir los estereotipos de género mediante el corte, color o tonalidad, la desigualdad en la calidad del tejido y la sexualización de las mujeres e hipersexualización de las adolescentes. Además, el tejido debe ser respetuoso con el medio ambiente y la economía local.
- La serigrafía que se estampe en las uniformidades deberá ser relativa a la denominación del puesto ocupado evitando el uso de un lenguaje masculino predominante y utilizando preferiblemente un lenguaje genérico o específicamente según el género sentido de cada persona.



- Seleccionar de forma sistemática un *speaker* hombre (voz grave, de mayor credibilidad...) y una azafata mujer con los estándares de belleza establecidos en la sociedad.
- Uso de lenguaje sexista y de chistes sexistas por parte del personal, y en especial por las personas que tienen un mayor impacto (*speaker*, quien envía la nota de prensa a los medios de comunicación, etc.).
- Serigrafiar "Monitor" o "Voluntario" en la uniformidad.
- Seleccionar de forma sistemática a hombres para los puestos de responsabilidad y mujeres para los puestos de limpieza.
- Realizar contrato laboral al trabajador, pero no a la trabajadora.
- Pagar menos dinero a una trabajadora que ocupe el mismo puesto que un hombre en el evento.
- Preguntar a una mujer que va a ocupar el puesto si tiene hijos, y a un hombre no preguntárselo.
- Obligar a que la voluntaria vaya maquillada, con tacones, mallas y top, o falda, y al voluntario no detallarle ningún requisito.
- Obligar en el patinaje artístico a pintarse a las niñas, sin ser así en los niños.
- Obligar a que la mujer se ponga un uniforme escaso de ropa, y además en época de frío, y que al hombre se le dé un uniforme largo y abrigado.
- Hacer una propuesta sexual a una mujer para que pueda optar a tener el puesto de trabajo.
- Formar en materia de igualdad de género al personal, pero no incluir a los equipos directivos ni al equipo de comunicación.
- Desconocer el protocolo a seguir en caso de acoso sexual antes de comenzar el evento.
- Otorgar sistemáticamente a los trabajadores la gestión de las pruebas de mayor relevancia y a las trabajadoras la gestión de pruebas recreativas.
- Acceder a cambiar a un trabajador insatisfecho con la zona o pruebas que le han otorgado, que solicita estar en las pruebas de los hombres donde hay más nivel porque dice que "con su formación y experiencia debe estar en las pruebas de los mejores" y que se enfada porque le han dado "lo peor".
- Inexistencia de mujeres árbitras en un evento de un deporte masculinizado y de hombres en un evento de un deporte feminizado.
- Otorgar la cobertura de noticias de los deportistas de mayor rendimiento deportivo ("mayor valor") a los hombres periodistas y las de "las chicas" o personas cuyo objetivo es la recreación a mujeres periodistas.



- Exigir al personal, antes del evento, el uso no sexista del lenguaje y recomendarles la lectura de alguna de las múltiples guías existentes; en especial, al personal que genera un mayor impacto (la o el *speaker*, la persona que envía la nota de prensa a los medios de comunicación, etc.).
- Usar un lenguaje neutro en la serigrafía: "Personal técnico deportivo", "Voluntariado", "Equipo arbitral", etc.
- Usar el lenguaje que represente el género sentido de la persona trabajadora en la serigrafía: "Monitora" o "Monitor", etc.
- Preguntas iguales y trato igual a hombres y mujeres en la entrevista de opción al puesto de trabajo.
- Seleccionar un equilibrio de mujeres y hombres competentes en el mismo tipo de puesto.
- Equilibrio de trabajadoras y trabajadores en las distintas pruebas y niveles.
- Darle un valor añadido a la formación previa en materia de igualdad de género por parte de las mujeres y hombres que optan al puesto de trabajo en el evento.
- Dar opción al personal de elegir el tipo de corte en la camiseta (recto o entallado).



4.1.13. PREMIOS, TROFEOS Y RECONOCIMIENTOS

Puntos para valorar

- La elección y valor de los premios a otorgar deberán ser proporcionales a las diferentes modalidades, y se debe respetar la equidad por razón de sexo.
- En caso de que se entreguen trofeos, también deben estar exentos de estereotipos por razón de sexo, y deben ser del mismo material, tamaño, forma, color, etc., para mujeres y para hombres.
- Es aconsejable la alineación con el ODS número 12 (Producción y consumo responsables), fomentando que los trofeos sean sostenibles, artesanales y de kilómetro 0; es decir, que aporten identidad propia del lugar sede del evento.
- El lenguaje de las placas deberá ser adecuado a la categoría del trofeo a entregar, utilizando el género que corresponda en cada caso y no el masculino genérico de manera sistemática.
- Se puede reforzar la importancia de la participación entregando a cada deportista una medalla o detalle por el mero hecho de haber participado.
- Se pueden valorar otros aspectos que no sean el meramente resultadista. Por ejemplo: un detalle al niño y niña de menor edad, y al hombre y mujer de mayor edad, como referentes, al “equipo más divertido y con el disfraz más creativo”, o reforzar valores entregando reconocimientos por el “juego limpio” (cuando hay honestidad por parte de algún o alguna participante que admite ante el equipo arbitral cuando se está pitando injustamente a su favor...), por el “cuidado del medio ambiente” durante el evento (quien haya recogido mayor cantidad de basura durante la carrera), etc.
- Es importante planificar y detallar por escrito el protocolo de entrega de premios y trofeos, con nombres y apellidos, puestos, categorías y disciplinas, asegurando una representación equilibrada y en alternancia de hombres y mujeres (tanto de las personas que los entregan como de las que los reciben) y la igualdad de trato, poniendo especial cuidado en los momentos en los que intervienen los medios de comunicación, de cara a que la representatividad y visibilidad sean equitativas.



- Regalar a las mujeres un pack de belleza y a los hombres premios en metálico o un lote de material deportivo.
- Otorgar cheque de 15.000€ al campeón y de 5.000€ a la campeona en la categoría absoluta, y 5.000€ al campeón y 1.500€ a la campeona en la categoría adaptada.
- Que en la placa de un trofeo ponga de forma sistemática "CAMPEÓN" para el trofeo de una categoría donde participen mujeres o que sea mixta.
- Que en la medalla entregada a una campeona veterana de una travesía a nado se exponga "Veteranos. Categoría femenina".
- Que el trofeo del campeón sea más bonito y grande que el de la campeona.



- Dar un certificado de participación o mismo detalle a todas las personas que participan en el evento, sin diferenciar por sexo.
- Sortear un bono anual gratuito para acceder a un complejo deportivo para un hombre y para una mujer entre las personas asistentes.
- Dar el mismo dinero a la campeona que al campeón, independientemente del porcentaje de hombres y mujeres inscritas.
- Hacer un modelo unificado de trofeo (forma, tamaño, color, calidad de los materiales...) para ambos sexos.
- Optar por alternativas como "CAMPEÓN/A" para el trofeo de una categoría donde participen mujeres o mixta o, en el caso de equipos mixtos, especificar "EQUIPO CAMPEÓN". Si es una categoría de equipos compuestos solo por mujeres, se utilizaría "CAMPEONAS" y si es solo de hombres, "CAMPEONES".

4.1.14. INSTALACIONES, EQUIPAMIENTO Y MATERIAL

Puntos para valorar

- A la hora de otorgar los materiales e infraestructuras, se deberá garantizar un reparto equitativo entre hombres y mujeres, sin otorgar de forma sistemática los peores a ellas y evitando los estereotipos de género.
- Se debe considerar la utilización de material adaptable para diferentes morfologías, material adaptado para la participación de personas con discapacidad, etc.
- Deberán habilitarse baños y vestuarios accesibles y adaptados, fijos o portátiles, que respeten la identidad y privacidad de las personas que así lo deseen.
- Se fomentarán los eventos "familia activa", "familia+activa", "familia unida", "family friendly" o "familias bienvenidas", a través de la habilitación de espacios complementarios para aparcar los cochecitos de bebés y sillas de ruedas, instalar cambiadores de bebés en espacios neutros o vestuarios de ambos sexos, etc.
- Respecto a la ropa que se pudiera entregar a las personas que participan en el evento por parte de la organización, se deberán tener presentes los mismos criterios de comodidad, de sostenibilidad, de opcionalidad, etc., y, en todo caso, tener presentes los criterios de perspectiva de género mencionados en el apartado de la uniformidad del personal del evento (color, forma, calidad, etc.).



- Realizar una competición de división de honor de hockey sobre patines destinando la pista antigua y al aire libre a las mujeres y la nueva pista cubierta mejor acondicionada a los hombres.
- En una competición de baloncesto mixta, disponer solo de balones con diámetro de dimensiones establecidas para hombres.
- En una competición de rugby dar los balones estropeados a las mujeres y los nuevos a los hombres.
- Hospedar a los hombres en hoteles y a las mujeres de la misma categoría en alojamientos de menos calidad, o que directamente no puedan hospedarse y tengan que hacer viaje de ida y vuelta el mismo día del evento.
- Vestuarios femeninos sin agua caliente y masculinos con agua caliente.
- En una travesía a nado, dar gorros de color rosa a las participantes y azul a los participantes.
- Pedir como equipación en un evento braguitas y tanguas para las deportistas y pantalones a medio muslo para los deportistas.



- Comprar material que puedan utilizar personas con diferentes capacidades y, cuando no sea así, disponer del número y calidad adecuados para mujeres y para hombres (por ejemplo, balones de baloncesto con diámetro adecuado).
- Usar en una travesía a nado gorros de colores llamativos (por seguridad, para asegurar su visibilidad en aguas), del mismo color en mujeres que en hombres, diferenciando, si se desea, por otros criterios (edades, niveles...).

4.1.15. LA ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO

Puntos para valorar

- El presupuesto debe estar analizado y desagregado por sexo.
- Se deberá garantizar un reparto equilibrado entre hombres y mujeres del presupuesto disponible (en trofeos y premios, en materiales, en infraestructuras, etc.).
- Se deberá garantizar una inversión equitativa de presupuesto destinado a las trabajadoras y a los trabajadores (remuneración, uniformidad, formación, etc.).



- No tener desagregado por sexo el presupuesto.
- Reservar 200€ para la compra de balones para hombres y 0€ para la compra de balones para mujeres, en un evento donde hay participación de ambos sexos.



- Presupuestar el mismo porcentaje de material de mujeres que porcentaje de inscripciones haya, o aumentarlo si es en un deporte masculinizado, para poder utilizarlo *a posteriori* y compensar el déficit existente.

4.2 PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TIEMPO REAL

La incorporación de la perspectiva de género durante el evento deportivo

Resumen de los puntos a abordar

- 4.2.1. La comunicación durante el evento
- 4.2.2. Sobre la participación
- 4.2.3. Clausura y entrega de premios
- 4.2.4. Control y supervisión
- 4.2.5. Actividades complementarias

4.2.1. LA COMUNICACIÓN DURANTE EL EVENTO

Puntos para valorar

- En caso de que el evento cuente con *speaker*, esta persona deberá cuidar su lenguaje y sus expresiones, y usar siempre un lenguaje igualitario.
- Esta comunicación durante el evento deberá garantizar que se da la misma importancia a los méritos de los hombres y los niños que a los de las mujeres y las niñas.
- No debe caerse en una comunicación sexista que reproduzca estereotipos de género.
- Se recomienda que la **música** que se vaya a utilizar en el evento sea revisada y preparada con antelación para garantizar que no se utilicen canciones machistas o que infravaloren la imagen de las mujeres y las niñas, que las cosifiquen, hipersexualicen, y que no reproduzcan los estereotipos y roles de género.
- En el caso de que en el evento se proyecten vídeos musicales, deberán ser gestionados de la misma manera que la música.
- Si el evento se difunde en **redes sociales**, deberá garantizarse que tanto el lenguaje como las imágenes y el contenido de las publicaciones respeten las líneas de comunicación previamente descritas. En la medida de lo posible, la comunicación también deberá que ser inclusiva atendiendo a las diferentes personas con discapacidad presentes en el evento, por ejemplo, incorporando la interpretación de lengua de signos.
- De la misma manera, las entidades colaboradoras y patrocinadoras deben respetar estos principios de igualdad en su publicidad.
- El seguimiento de las participantes en el *press trip* debe hacerse en igualdad de condiciones que el de los participantes.



- Preguntarle a una mujer que acaba de ganar si lleva bien la conciliación del deporte con el cuidado de sus hijos e hijas, y no hacerlo cuando quien gana es un hombre.
- En la salida del evento, presentando a participantes referentes que están en primera línea, el /la speaker dice: “Tenemos el honor de contar con Rodolfo Fernández, tricampeón del mundo, y también con nuestra Yaiza, que con su modelito nos está deslumbrando hoy a todos”.
- Utilizar chistes sexistas, homófobos, etc.



- “Estamos con Rebeca y Zebenzuí que con sus 10 años han brillado en el tatami con una ejecución impecable, ¿cuántas horas de entrenamiento dedican al día para haber llegado a este nivel y qué dificultades se han encontrado en el camino? Rebeca...”.
- En las notas de prensa que se emitan durante el evento, nombrar primero a las mujeres.

4.2.2. SOBRE LA PARTICIPACIÓN

Puntos para valorar

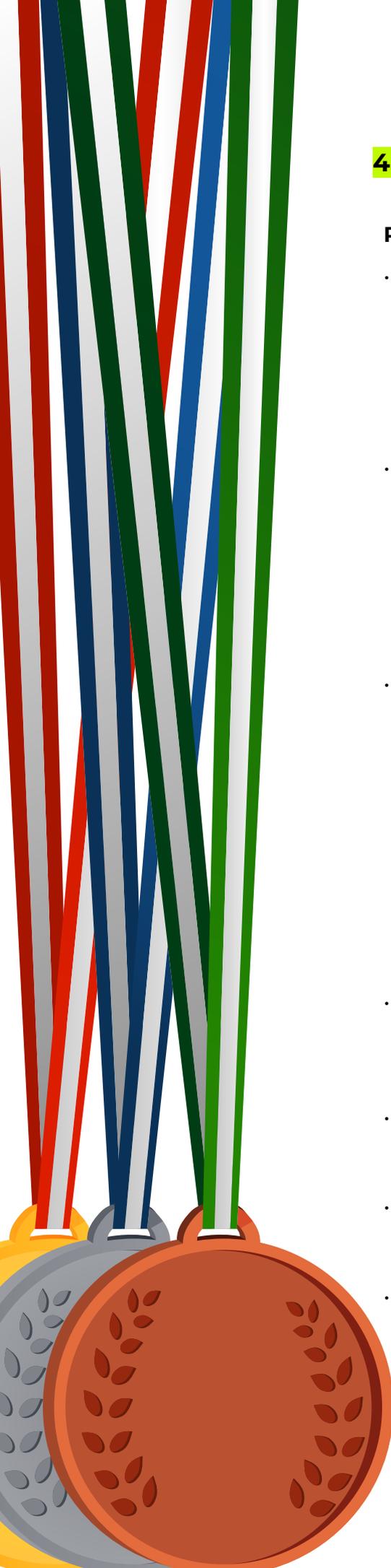
- Facilitar y fomentar la participación de niñas, adolescentes y mujeres en el evento, atendiendo a sus necesidades, gustos, ideas, etc. para que tengan una experiencia positiva y segura, que les adhiera a la práctica de actividad física y no perdamos la oportunidad de crecer con sus aportaciones.
- En relación con el orden de participación, en caso de que el evento no contemple la participación simultánea de mujeres y hombres, deberá alternarse en base a las categorías por edades que se hayan establecido.
- Siempre que el evento lo permita, las mujeres de élite o de mayor nivel deportivo se colocarán primero en las salidas, de cara a favorecer su visibilización y ayudando a crear referentes.
- Dependiendo del horario del evento, se favorecerá la conciliación en el orden de la participación por edades, a no ser que aspectos externos a la mera actividad deportiva, como puede ser la prensa o la televisión, obliguen a determinar un horario específico para alguna categoría, generalmente, la absoluta.



- No dejar participar a una niña en un evento de una modalidad deportiva concreta porque la organización alega que nunca han participado allí y se va a hacer daño.
- Colocar los logos de las entidades patrocinadoras en la espalda de los deportistas y en el caso de las deportistas hacerlo en la zona de los glúteos o pechos.



- Dar un reconocimiento a la entidad que consiga más mujeres participantes vinculadas a la misma en ese evento.
- Alternar el orden de participación de mujeres y hombres, niños y niñas si hay diferenciación por sexo.
- Dar opciones de la camiseta a utilizar en el evento (tallaje y forma).



4.2.3. CLAUSURA Y ENTREGA DE PREMIOS

Puntos para valorar

- En el deporte base o en eventos de carácter no competitivo, se puede valorar la decisión de no entregar premios y, si los hay, dar los mismos a todas las personas participantes, sin usar ningún pódium, complementando con un “tercer tiempo” donde se generen espacios de esparcimiento y convivencia para compartir la experiencia vivida, generar redes activas, etc.
- Otorgar el rigor que merece el acto de clausura. Las personas que entregan los premios o reconocimientos y las que los reciben deben dar el mismo trato de respeto a las mujeres que a los hombres, evitando actitudes sexistas y que supongan acoso sexual. Es recomendable establecer un protocolo específico y entregarlo por escrito a las personas que intervengan, exigiendo su cumplimiento antes de que tenga lugar el acto.
- La organización de la entrega de premios, siempre que sea posible, deberá hacerse en pódiums compartidos para visibilizar los méritos deportivos de igual manera y asegurar que los medios de comunicación y el personal de la organización responsable de las fotos y vídeos, no visibilicen de forma sistemática únicamente la de los hombres. En caso de tener que usar un pódium por sexo, se deberá garantizar esta visibilidad. Además, este pódium deberá tener en cuenta la accesibilidad segura de todas las personas que acceden al mismo con alguna discapacidad física, promoviendo siempre un contexto lo más inclusivo posible.
- En el deporte base o en eventos de carácter no competitivo, se puede valorar la decisión de no entregar premios y, si los hay, dar los mismos a todas las personas participantes, sin usar ningún pódium.
- En las premiaciones, el momento de participación de las mujeres debería corresponder con el de mayor relevancia del acto.
- En la medida de lo posible, se velará por que haya representación de mujeres y hombres en las personas que entregan los premios y reconocimientos.
- En caso de que el evento requiera auxiliares de protocolo, se deberá cuidar también la presencia equilibrada entre hombres y mujeres, además de prestar atención a la uniformidad que, en ningún caso, debe hipersexualizar o ridiculizar a estas personas.



- Entregar las medallas a los campeones y no hacerlo a las campeonas, que tienen que cogerlas y ponérselas ellas mismas.
- Dar la mano a los campeones y un abrazo o un beso a las campeonas.
- En categoría masculina elegir de forma sistemática a mujeres para entregar el premio, dando el beso correspondiente al ganador.
- Que las personas de la organización den la mano a los árbitros, pero no a las árbitras.



- Que el ganador y la ganadora de cada puesto estén a la vez en el pódium.
- Paridad en las personas que entregan los premios.
- Si se va a realizar un cierre institucional y se ha decidido entregar los premios por separado a las ganadoras respecto a los ganadores, hacerlo a ellas el último lugar, si este coincide con el momento más importante del acto.
- En la clausura del Campeonato de Canarias de Lucha Canaria, hace entrega de las medallas Paco Cabrera, referente en la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en este deporte.
- En una entrega de medallas en la que participa la deportista paralímpica en silla de ruedas, Candelaria Vera, se adapta el pódium para que su acceso sea seguro.

4.2.4. CONTROL Y SUPERVISIÓN

Puntos para valorar

- Las personas designadas para el control del evento realizarán, mediante la observación *in situ*, la escucha activa de las percepciones de las personas usuarias y del personal en materia de igualdad de género, para reconducir si fuera necesario.
- El evento debe evaluarse de forma continua durante su desarrollo, monitorizando las estrategias planificadas para comprobar que se están desarrollando y poder aplicar medidas correctoras en caso de que fuera necesario.
- Crear el Observatorio para la Igualdad con personal del evento designado para ello.



- Que un hombre del público insulte a la árbitra diciéndole cosas como “vete a fregar”, y la organización no cumpla con las medidas a tomar expuestas en la normativa (exigencia de disculpas, asistencia a una charla sobre violencia machista, expulsión del recinto...).



- Un trabajador corrige la actitud de otro trabajador por una conducta sexista hacia una deportista.
- Corregir el lenguaje no igualitario dirigido a una trabajadora en un momento concreto.
- Preguntar a las personas usuarias cómo se están sintiendo, si están cómodos/as, cómo les está atendiendo el personal, etc.

4.2.5. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Puntos para valorar

- El evento deportivo puede suponer un lugar de encuentro interesante para el desarrollo de actividades paralelas que lo enriquezcan.
- A través de charlas, exposiciones, encuentros, debates, etc., se pueden trabajar de forma transversal aspectos como la inclusión, prevención y actuación ante la violencia de género, la conciliación y corresponsabilidad, la sostenibilidad medioambiental, aportación a la investigación o visibilidad de las niñas y mujeres diversas y de diferentes roles (deportistas, espectadoras, etc.).
- Se pueden programar **charlas y talleres** de sensibilización en materia de igualdad de género. El evento debe suponer un desafío a nivel de educación en valores a la sociedad, y no solo en lo deportivo.
- Se podrán ubicar **Puntos Violetas** destinados a ofrecer información y recursos (dossier sobre violencias de género, protocolo de prevención del acoso en el deporte, etc.) en materia de igualdad de género, y donde se puedan realizar denuncias por acoso sexual en el deporte, plantear propuestas de mejora en eventos deportivos en esta materia, etc.
- Se tendrá en cuenta la **visibilidad de niñas, adolescentes y mujeres** deportistas, directivas, árbitras, etc., referentes en el deporte, que rompan los estereotipos de género y animen a la participación antes del evento, que hagan exposiciones de experiencias o compartan la actividad con las personas participantes durante el evento, a ser posible formándoles previamente en materia de igualdad de género para que no reproduzcan de forma inconsciente los mismos sesgos de género.



- Organizar una charla el día antes del evento sobre recomendaciones de fuerza aplicadas a la modalidad del evento, en la que se emplea un lenguaje e imágenes sexistas, además de no incluir en su contenido singularidades concretas a tener presente en las mujeres.



- Disponer de “puntos violeta” que sensibilicen y eduquen a la ciudadanía.
- Durante un evento recreativo, incluir balizas con códigos QR distribuidas por todo el recorrido que enlazan con información de personas referentes hombres y mujeres del entorno (del deporte, de las artes, de las ciencias, etc.).
- Mujeres diversas referentes que acompañen, dinamicen y motiven a niñas y niños que participan.

4.3 CONTINUIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La incorporación de la perspectiva de género después del evento deportivo

Resumen de los puntos a abordar

- 4.3.1. Dejar huella: la comunicación después del evento
- 4.3.2. El dossier
- 4.3.3. Mejora continua: evaluación del evento

4.3.1. DEJAR HUELLA: LA COMUNICACIÓN DESPUÉS DEL EVENTO

Puntos para valorar

- Para garantizar que los medios de comunicación, propios y externos, visibilizan los aspectos relevantes para la organización, se deberán planificar de antemano los contenidos previstos para cuando finalice el evento: publicaciones en redes sociales, notas de prensa, noticias, videoreportajes, galería de imágenes, dossiers del evento, publrreportajes, etc. En todo el contenido que genere la organización del evento se deberá garantizar una visibilización equilibrada entre mujeres y hombres, que sea equitativa, e incluso mayor en el caso de las mujeres como acción positiva con el objetivo de aumentar la participación femenina en próximas ediciones. Además, todo este contenido deberá garantizar una comunicación inclusiva (en texto e imágenes) y libre de estereotipos.
- Se deberá realizar un informe de impacto de género en las noticias relacionadas con el evento, analizando el espacio que se le dedica a las mujeres y a los hombres, así como el lenguaje utilizado (inclusivo y no sexista o sexista y estereotipado). Este informe se puede remitir a los medios de comunicación que han participado de cara a su concienciación y mejora para las próximas ediciones. Para elaborar este informe se puede contar con la colaboración de diferentes entidades (alumnado en prácticas de institutos o universidades).



- Difundir únicamente las imágenes y nombres de los hombres participantes por ser los que mejores marcas obtuvieron.
- Que un medio de comunicación justifique una situación de acoso sexual de un entrenador a una jugadora y que la organización no solicite una rectificación.



- Posicionarse con tolerancia 0 ante el acoso sexual, evitando el silencio cómplice.
- Elaborar los contenidos para los medios de comunicación incluyendo imágenes de personas que hacen un gesto de juego limpio o de nobleza, deportista más joven o mayor, etc., representando tanto a hombres como a mujeres diversas.
- En las notas de prensa posteriores al evento, nombrar primero a las mujeres.

4.3.2. EL DOSSIER

Puntos para valorar

- Se deberá recoger un resumen del evento en un dossier que incluya los indicadores más importantes, como pueden ser la participación en inscripciones y el público asistente, el desarrollo de las actividades paralelas al evento, la repercusión en prensa y en medios digitales, etc., respetando en todo momento la perspectiva de género.
- Este documento podrá incorporar un apartado específico relacionado con el impacto de género del evento que recoja toda la información y las acciones desarrolladas.
- Además, deberá tener una carga gráfica importante, porque puede servir de carta de presentación para la captación de entidades colaboradoras en la próxima edición.
- Deberá incluir el agradecimiento a las entidades colaboradoras y patrocinadoras, dejando patente la visibilidad de su imagen durante el evento.



- Dossier en el que no haya imágenes de mujeres o estén infravisibilizadas o tratadas de forma desigual.
- Dossier donde no estén los datos desagregados por sexo
- Dossier cuya portada sea la imagen hipersexualizada de una mujer participante.



- Dossier que refleje el impacto de género en la organización, en las personas usuarias y en el público.

4.3.3. MEJORA CONTINUA: EVALUACIÓN DEL EVENTO

Puntos para valorar

- Todo evento debe incluir una memoria final de evaluación en la que deben aparecer propuestas de mejora para próximas ediciones, en este caso, desde la perspectiva de género.
- Esta evaluación deberá incluir los indicadores propuestos previamente y valorarlos en base a los objetivos específicos que se hayan marcado.
- Estos indicadores deberán incluir, en todo caso, el impacto de género que ha tenido el evento antes, durante y después de su desarrollo a través de los parámetros definidos previamente.
- Los indicadores deberán ser cuantitativos y cualitativos, a través de cuestionarios de satisfacción o reuniones con los agentes implicados.

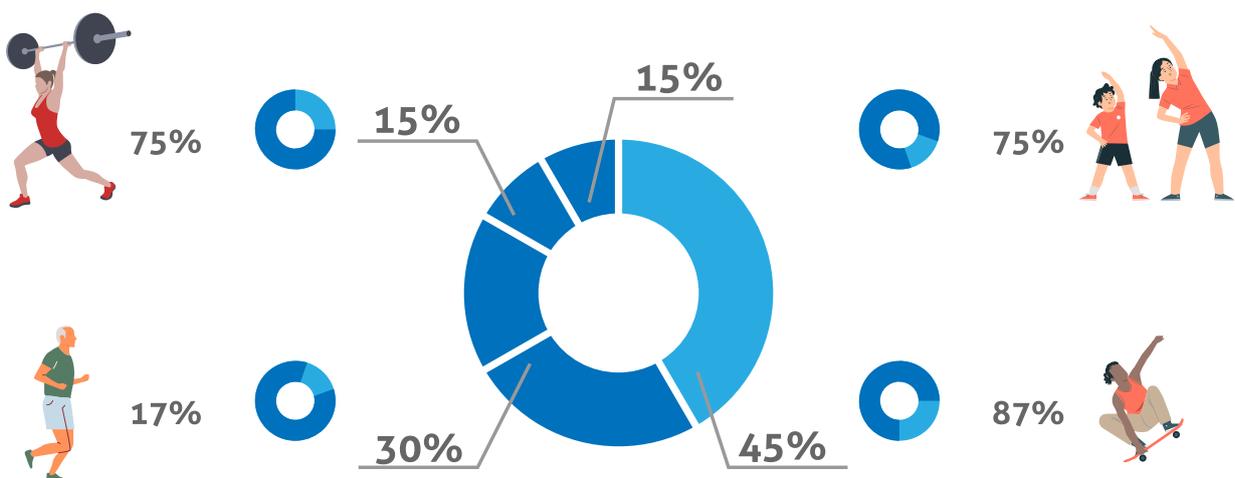
- El cuestionario de satisfacción puede diseñarse desde un principio, teniendo en cuenta incluir algunos ítems como el sexo para poder desagregar los resultados.
- Se puede incorporar en el cuestionario alguna pregunta relacionada con el cambio de percepción en materia de género en el evento.
- El cuestionario de satisfacción tendrá en cuenta otros aspectos, de cara a su diseño y difusión, en base a las características del evento, como puede ser la brecha en Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs) por razón de género o edad, discapacidades, otras lenguas, etc.
- Elaborar un **cuestionario de clima laboral** para el personal de la organización, desagregado por sexo, puestos, etc., que se pueda realizar por diferentes medios, como en el anterior caso.



- No realizar una evaluación del evento o hacerlo sin perspectiva de género, sin tener presente su impacto en las niñas, adolescentes y mujeres antes, durante y después del mismo.



- Establecer indicadores cuantitativos desde la perspectiva de género como, por ejemplo, el incremento en la participación de mujeres y niñas de esta edición con respecto a la edición anterior o el incremento en el número de noticias e imágenes de mujeres y niñas.
- Incluir el número de acciones incorrectas desde la perspectiva de género que se han detectado y el número de medidas correctoras que se llevaron a cabo.
- Plasmar las propuestas de mejora para próximas ediciones por parte de las personas participantes y el personal de la organización, desagregadas por sexo, extraídas de las encuestas y la observación *in situ*.





5 PROPUESTA DE CHECK-LIST

A continuación, se presenta una *checklist* que puede servir a las entidades organizadoras para evaluar si la organización del evento ha tenido en cuenta los aspectos y recomendaciones recogidos en la guía.

LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO **PREVIA AL** EVENTO DEPORTIVO

LA ELECCIÓN DEL NOMBRE

Cumple lenguaje inclusivo y neutro

No tiene connotaciones sexistas

Incluye mujeres y hombres

Es coherente con los objetivos y principios del evento

QUIÉN ORGANIZA EL EVENTO

Cumple en materia de igualdad acorde con la naturaleza de la titularidad

TIPO DE EVENTO

Atiende a la realidad, características, necesidades, gustos, etc., de las niñas y mujeres

Reflexiona sobre la posibilidad de generar opciones diversas, en lugar de reproducir lo ya existente

En un evento competitivo, implementa acciones concretas para contrarrestar la presencia femenina inferior

Ofrece alternativas diversas para ampliar el público objetivo a participar

FILOSOFÍA DEL EVENTO. INCORPORACIÓN DE LOS ODS EN MI EVENTO

ODS 1. Fin de la pobreza

Mi evento puede visibilizar u obtener recursos para colectivos vulnerables

Tiene en cuenta la realidad socio-económica del lugar desarrollando acciones positivas antes, durante y después, que ayuden a la misma

Atiende a colectivos en situación de pobreza en la isla para incorporarlos al equipo o recaudar fondos

Se establecen bonificaciones en la cuota de inscripción a personas que se encuentren en situación de pobreza

ODS 2. Salud y bienestar

Todos los objetivos de mi evento están enfocados al desarrollo de hábitos de vida activos y saludables, en especial, al de las mujeres

ODS 5. Igualdad de género

Mi evento incluye objetivos y valores que fomentan la igualdad de trato, derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, participación, visibilidad, representación, reconocimientos, etc.

Tiene en cuenta a todos los stakeholders o grupos de interés a la hora de establecer medidas concretas para promover la concienciación social sobre las desigualdades por razón de sexo

ODS 12. Producción y consumo responsable

La adquisición de materiales para mi evento atienden a criterios sostenibles

Colabora con entidades de comercio justo y/o exclusión social para su compra

Se prima la adquisición de materiales útiles y reutilizables

La elección de materiales necesarios incluye alternativas reutilizables, reciclables o biodegradables

Si mi evento tiene una modalidad publicitaria "Clean Venue", busca alternativas sostenibles para los soportes que se generen



ODS 13. Acción por el clima	
Mi evento requiere informe de impacto medioambiental	
Mi evento no requiere informe de impacto medioambiental, pero se elabora un plan para garantizar el menor impacto medioambiental posible	
La normativa del evento va en consonancia con el plan o informe de impacto medioambiental	
ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos	
Mi evento tiene en cuenta a todas aquellas entidades públicas y privadas que pueden colaborar en él, de cara a mejorar los objetivos marcados en materia de igualdad	
Se ha tenido en cuenta diferentes colectivos para el diseño, desarrollo y evaluación del evento	
Entre los colectivos y alianzas generadas, la presencia de mujeres y hombres está equilibrada	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL EVENTO	
Los objetivos específicos de mi evento están descritos e incluyen los indicadores adecuados para su medición	
Dentro de estos, se incluyen objetivos destinados al fomento de la igualdad de género	
A QUIÉN VA DIRIGIDO	
El perfil de personas a las que va destinado mi evento está definido	
Mi evento incorpora otras personas "secundarias", que si bien no son el objetivo específico de mi evento, pueden participar activamente en él	
En mi evento pueden convivir personas destinatarias con objetivos deportivos diferentes	
Las características y diseño de mi evento se adapta a diferentes poblaciones	
El evento tiene en cuenta la motivación para el fomento de la adherencia a la práctica deportiva como hábito de vida, y no solo de forma puntual	
LA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN	
El evento dispone de un Plan de Comunicación en el que se contemplan todos los elementos que componen la comunicación integral, formal y no formal del evento, el cual ha sido analizado desde la perspectiva de género y la inclusión	
La fase de difusión y promoción previa al evento incluye acciones de visibilización de niñas y mujeres en diferentes ámbitos, de cara a romper estereotipos de género y fomentar la participación de mujeres	
La comunicación del evento refuerza el sexo infrarrepresentado en la/s disciplina/s presentes en el evento	
Se difunden mensajes llamando a la corresponsabilidad de los hombres de cara a fomentar la participación de las mujeres en el evento	
EL LENGUAJE	
El lenguaje (verbal, paraverbal y escrito) que se utiliza en el evento tiene en cuenta el contexto, nombra y visibiliza a ambos sexos con dignidad y sin estereotipos y evita la desigualdad de trato y la discriminación a cualquier persona	
El lenguaje utilizado en todos los elementos de la comunicación, formal y no formal, cumple la perspectiva de género, tanto en el mensaje del contenido, como en su forma, son de fácil lectura, no repetitivos y representan a ambos sexos por igual	
Los textos formales no contemplan "@" ni "X" para atender a ambos sexos, utilizándolos únicamente en textos informales y/o diseños	
Los formularios del evento contemplan barras y guiones	



LAS IMÁGENES	
Las imágenes presentes en la comunicación del evento están libres de estereotipos sexistas, de cosificación, de hipersexualización de las niñas y mujeres, etc.	
Respetan de forma equilibrada a ambos sexos, cuidando el tamaño, la representatividad, el espacio y las formas	
Las imágenes del evento visibilizan al sexo infrarrepresentado en el mismo	
Las imágenes publicitarias utilizadas en el evento representan a la población a la que va destinado y tienen en cuenta la representación de la diversidad de edades, razas, morfologías, capacidades, etc.	
Evitan actitudes estereotipadas de cada sexo y el uso sexista de los colores	
FECHA, HORARIO Y UBICACIÓN	
La fecha y horario de mi evento favorece la conciliación familiar	
Los horarios del evento minimizan situaciones de inseguridad para mujeres y menores	
Mi evento conmemora fechas clave con el objetivo de visibilizar la desigualdad, y no como una celebración	
El lugar donde se desarrolla el evento ha contemplado una perspectiva integradora (accesibilidad, estacionamiento, espacios de esparcimiento y entretenimiento familiar, seguridad, etc.)	
Se aplican acciones específicas para promover la movilidad sostenible al evento, teniendo en cuenta el transporte colectivo y privado	
Se ha tenido en cuenta, desde el punto de vista de las mujeres y niñas, posibles inseguridades o incomodidades que puede tener el lugar del evento	
INSCRIPCIONES Y REGLAMENTO	
Las categorías de inscripción y demás requisitos de participación cumplen con criterios de igualdad	
Mi evento contempla medidas conciliadoras y acciones positivas para contrarrestar una participación minoritaria de mujeres y niñas	
Mi evento contempla alternativas para promover la inscripción de colectivos de exclusión social	
FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN	
Es sencillo y entendible con un lenguaje inclusivo y accesible	
Está disponible en distintos idiomas porque también está orientado a público de habla no castellana	
Incorpora datos que faciliten la inclusión de las personas en el evento, además de los necesarios para la organización en sí	
Incorpora datos concretos de interés encaminados a lograr un objetivo específico del evento	
Los datos de inscripción posibilitan un análisis desde la perspectiva de género de las personas inscritas	
La confidencialidad de los datos está garantizada según los requerimientos legales en materia de gestión de datos personales	
Se tiene en cuenta la identidad de las personas trans a la hora de generar los equipos deportivos, si los hay	
Se incorpora la aceptación de la normativa del evento en el formulario de inscripción, garantizando que las personas que se inscriben, sean conocedoras de ella	
He modificado la normativa de mi evento para corregir desigualdades previas reconocidas	



La forma de inscripción está adaptada a diferentes medios, haciéndola accesible e inclusiva a todo tipo de personas (presencial y telemática)	
PATROCINIO RESPONSABLE	
Las entidades colaboradoras del evento están en sintonía con la filosofía y los valores del evento	
Las entidades colaboradoras respetan políticas de recursos humanos sostenibles y justas, implantando planes o medidas de igualdad	
La organización del evento ha tenido en cuenta los criterios de igualdad para optar a subvenciones públicas	
EL PERSONAL	
El equipo humano (en todos los puestos de trabajo), está sensibilizado y formado en materia de igualdad de género	
Se ha elaborado un análisis de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta las tareas concretas de cada uno, así como sus responsabilidades	
Los salarios del equipo humano se diseñan en base a los puestos específicos, según sus funciones y responsabilidades, garantizando que no existe brecha de género	
El organigrama del evento es claro y prima la estructura horizontal y la multidisciplinariedad	
La selección de personal para el evento se ha desarrollado intentando mantener una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, sobre todo, en aquellos considerados estereotipados	
En la selección de personal se valora la experiencia y formaciones específicas en materia de igualdad y atención a la diversidad de colectivos	
He tenido en cuenta, en la selección de personal, la posible incorporación de personas en riesgo de exclusión social a través de entidades comprometidas	
En el caso de que en el evento participen menores, la organización tiene a disposición los certificados de carencia de delitos de naturaleza sexual que establece la Ley 1/2019 de la Actividad Física y el Deporte de Canarias	
La organización cuenta con personal especializado en perspectiva de género	
La organización cumple con la legislación en materia de igualdad, y cuenta con un plan de igualdad si tiene más de 50 personas trabajadoras	
El evento, que es de gran envergadura e impacto, ha creado un Comité de Igualdad que vela por el cumplimiento en materia de género	
El evento dispone de un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo, el cual es conocido por todo el personal	
Las uniformidades del personal se ajustan a las tareas propias de cada puesto, primando la comodidad y la utilidad, se facilita la elección de las opciones y se evitan los estereotipos de género	
La serigrafía estampada en las uniformidades define la denominación del puesto y utiliza un lenguaje genérico o específico según el género sentido de cada persona	
PREMIOS, TROFEOS Y RECONOCIMIENTOS	
La elección y el valor de los premios son proporcionales a las diferentes modalidades y respetan la equidad por razón de sexo	
Los trofeos elegidos cumplen con el ODS N° 12, atendiendo a un consumo responsable, y fomentando la identidad del lugar sede del evento, promoviendo productos de km 0	
El lenguaje de las placas es adecuado a la categoría del trofeo a entregar y se utiliza el género que corresponde en cada caso	



El evento fomenta la importancia de la participación, a través de la entrega de detalles, y premia otros aspectos no resultadistas que fomenten la filosofía del evento	
El protocolo de entrega de premios y trofeos ha sido planificado y detallado por escrito, asegura una representación equilibrada entre hombres y mujeres, sobre todo cuando intervienen los medios de comunicación	
INSTALACIONES, EQUIPAMIENTO Y MATERIAL	
El evento garantiza el reparto equitativo entre hombres y mujeres de los materiales e infraestructuras a utilizar	
Se ha considerado la utilización de material adaptado a diferentes morfologías presentes en el evento, y son considerados inclusivos	
Los baños y vestuarios son accesibles, adaptados y respetan la identidad y privacidad de las personas que así lo desean	
El evento fomenta la filosofía de “family friendly” o “familias bienvenidas”, contemplando todos aquellos equipamientos y espacios complementarios que facilitan la participación de familias con bebés y menores	
La ropa que se entrega a las personas que participan en mi evento se ajusta a criterios de comodidad, sostenibilidad y opcionalidad, siguiendo los mismos criterios que para la uniformidad del personal	
LA ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO	
El presupuesto del evento ha sido analizado y desagregado por sexo, velando por el reparto equitativo de los recursos	
El presupuesto también garantiza el reparto equitativo destinado a trabajadores y trabajadoras	

LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DURANTE EL EVENTO DEPORTIVO	
LA COMUNICACIÓN DURANTE EL EVENTO	
El/la speaker del evento sabe que debe cuidar su lenguaje y expresiones y utilizar siempre un lenguaje inclusivo	
La comunicación durante el evento garantiza que se da la misma importancia a los méritos de los hombres y los niños que a los de las mujeres y las niñas sin reproducir estereotipos de género	
La música del evento ha sido revisada y preparada para que no se utilicen canciones machistas o que infravaloran la imagen de las mujeres y niñas, las cosifiquen o hipersexualicen ni reproducen estereotipos o roles de género	
Los vídeos musicales siguen las mismas pautas que la música	
La comunicación durante el evento a través de las redes sociales garantiza que el lenguaje, imágenes y contenidos de las publicaciones, siguen las líneas descritas para una comunicación igualitaria	
De igual manera, se ha asegurado que las entidades colaboradoras y patrocinadoras respetan estos principios de igualdad en su publicidad	
El seguimiento de las participantes en el <i>press trip</i> se desarrolla en igualdad de condiciones que el de los participantes	
SOBRE LA PARTICIPACIÓN	
El orden de participación del evento, si no puede ser simultánea de mujeres y hombres, se alterna en base a las categorías de edades	



Se ha tenido en cuenta la conciliación, en base al horario del evento, para el orden de participación por edades	
Las mujeres de élite o de mayor nivel deportivo que participan en mi evento se colocan primeras en las salidas, de cara a favorecer su visibilización y ayudando a crear referentes	
CLAUSURA Y ENTREGA DE PREMIOS	
Mi evento no competitivo no incluye entrega de premios o da los mismos a todas las personas participantes y evita el uso de pódium	
Mi evento no competitivo o de deporte base complementa con un “tercer tiempo” donde se generan espacios de esparcimiento y convivencia para compartir la experiencia vivida, generar redes activas, etc.	
Mi evento cuenta con un protocolo específico para el acto de entrega de premios que ha sido informado previamente a las personas que intervienen en el acto de cara a su cumplimiento. En este protocolo se asegura que las personas que entregan los premios o reconocimientos y las que los reciben dan el mismo trato de respeto a las mujeres que a los hombres y evitan actitudes sexistas y que supongan acoso sexual	
Durante las premiaciones se corresponde el momento de participación de las mujeres con el de mayor relevancia del acto	
El evento ha considerado el uso de pódiums compartidos para visibilizar los méritos deportivos de igual manera para mujeres y hombres	
Se ha tenido en cuenta a los medios de comunicación en la organización del evento, para que la foto final incluya a los ganadores y las ganadoras de igual manera	
La organización del evento ha tenido en cuenta que haya paridad en la representación de hombres y mujeres entre las personas que entregan los premios y reconocimientos	
Los/las auxiliares de protocolo están presentes de forma equilibrada entre hombres y mujeres, y en ningún caso llevan vestimenta que hipersexualiza o ridiculiza	
CONTROL Y SUPERVISIÓN	
El personal designado para el control del evento realizan observación y escucha activa durante el evento para recoger las percepciones de las personas	
Se han establecido los mecanismos específicos para que el evento sea evaluado de forma continua durante su desarrollo, así como poder aplicar las medidas correctoras que se requieran	
El evento contempla un Observatorio de Igualdad con personal designado durante el evento	
ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	
El evento incluye actividades paralelas a la principal, a través de charlas, talleres, debates, encuentros, etc., en los que se trabajan, directa o transversalmente, contenidos relacionados con la igualdad de género, la inclusión, la sostenibilidad medioambiental, etc.	
El evento incluye puntos violetas que ofrecen información y recursos en materia de igualdad de género y donde se puede denunciar acoso sexual en el deporte, plantear propuestas de mejora en eventos deportivos en esta materia, etc.	
Entre estas actividades se ha tenido en cuenta visibilizar a niñas y mujeres referentes en diferentes ámbitos del deporte, que ayuden a romper estereotipos, promuevan la participación, etc. compartiendo experiencias y/o la actividad con las participantes	



LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO **DESPUÉS** DEL EVENTO DEPORTIVO

DEJAR HUELLA: LA COMUNICACIÓN DESPUÉS DEL EVENTO

Los contenidos de comunicación previstos para la finalización del evento han sido planificados previamente para garantizar que los medios de comunicación visibilizan los aspectos más relevantes para la organización

El contenido que genera la organización garantiza la visibilización equilibrada entre mujeres y hombres, siendo equitativa e incluso mayor en el caso de las mujeres como acción positiva

Este contenido, además, garantiza una comunicación inclusiva (en texto e imágenes) y libre de estereotipos

Se ha realizado un informe de impacto de género en las noticias del evento, y se han remitido a los medios para su concienciación y futura mejora

EL DOSSIER

Se ha elaborado un dossier del evento en el que se recogen los resultados más importantes del evento, el cual, respeta en todo momento la perspectiva de género

Este documento incorpora un apartado específico sobre el impacto de género del evento que recoge toda la información y acciones desarrolladas

El dossier incluye una importante carga gráfica que pueda servir como herramienta de captación de entidades colaboradoras para la próxima edición

El dossier incluye el agradecimiento a las entidades colaboradoras y patrocinadoras y deja patente la visibilidad de su imagen durante el evento (en proporcionalidad con su implicación en el mismo)

MEJORA CONTINUA: EVALUACIÓN DEL EVENTO

Se ha elaborado una memoria final en la que se recoge la evaluación del mismo, a través de los indicadores previamente seleccionados, así como propuestas de mejoras, incluyendo la perspectiva de género

Los indicadores seleccionados e incluidos en la memoria, incluyen aquellos específicos sobre el impacto de género antes, durante y después del desarrollo del evento

Los indicadores son cuantitativos y cualitativos

Dentro de los indicadores se incluyen, como herramienta, cuestionarios de satisfacción para personas asistentes y/o participantes que incluyen ítems como el sexo para poder desagregar adecuadamente los datos que se recojan

Este cuestionario incluye alguna pregunta relacionada con el cambio de percepción de género en el evento

El cuestionario ha tenido en cuenta otros aspectos para su diseño y difusión, como la brecha tecnológica por razón de género o edad, discapacidades, otras lenguas, etc.

La evaluación incluye un cuestionario de clima laboral, desagregado por sexo, puestos etc., para el personal que ha participado en el evento





PROPUESTA DE INDICADORES

A continuación, se presenta una serie de indicadores que pueden ayudar a las entidades organizadoras de eventos deportivos a desarrollar su evaluación del evento desde la perspectiva de género, que podrán seleccionarse en base a los objetivos propuestos para el mismo.

Los indicadores propuestos pueden tener como respuesta Sí o NO, o pueden medirse porcentualmente según el grado de logro.

PARTICIPACIÓN DE PERSONAS USUARIAS DEPORTISTAS

- ✓ N° y % (total y por categorías según edad) de **participación de mujeres** deportistas en el evento.
- ✓ N° y % (total y por categorías según edad) de **participación de hombres** deportistas en el evento.
- ✓ N° y % de incremento de **participación de mujeres** deportistas respecto al evento similar de la **pasada edición**.
- ✓ N° y % de incremento de **participación de hombres** deportistas respecto al evento similar de la **pasada edición**.
- ✓ N° y % (total y por categorías según edad) de **inscripción de mujeres** deportistas en el evento.
- ✓ N° y % (total y por categorías según edad) de **inscripción de hombres** deportistas en el evento.
- ✓ N° y % de incremento de **inscripción de mujeres** deportistas respecto al evento similar de la **pasada edición**.
- ✓ N° y % de incremento de **inscripción de hombres** deportistas respecto al evento similar de la **pasada edición**.
- ✓ % de inscripción y/o participación e **incremento de la participación de mujeres** respecto al número existente en ese municipio/s-isla, etc.
- ✓ % de inscripción y/o participación e **incremento de la participación de hombres** respecto al número existente en ese municipio/s-isla, etc.
- ✓ N° y % de personas **participantes en las actividades complementarias** paralelas a la principal durante el desarrollo del evento, **segregadas por edad, sexo y tipo de actividad**.

- ✓ N° total y % con respecto al total de **quejas/reclamaciones/incidencias** relacionadas con la **igualdad de trato de las personas participantes**. (a través de los “puntos violetas” por ejemplo)
- ✓ Valoración sobre el **cambio de percepción** en materia de **igualdad de género** que ha generado el evento.
- ✓ Valoración sobre la **seguridad y comodidad** en el evento **para mujeres y hombres** participantes (segregada por sexo).
- ✓ Valoración de adecuación del horario del evento a la **conciliación familiar**, segregada por sexo.
- ✓ Valoración de las **medidas conciliadoras** y **acciones positivas** para la participación, segregada por sexo.
- ✓ Valoración de las **experiencias y emociones positivas generadas en el evento** para mujeres y hombres participantes (segregada por sexo).
- ✓ Valoración de la **flexibilidad y capacidad de respuesta** de la organización a las demandas de las mujeres y de hombres participantes (segregada por sexo).
- ✓ Valoración del **trato recibido por parte de las personas trabajadoras** en el evento.
- ✓ Valoración de la **relación calidad-precio** del evento.
- ✓ Voluntad de **inscribirse en la próxima edición**.
- ✓ Valoración de **adecuación de los espacios** deportivos para todos los segmentos de la población del evento.
- ✓ Valoración de **adecuación de los materiales y equipamientos** deportivos para todos los segmentos de la población del evento.
- ✓ Valoración de **adecuación de los espacios complementarios** (vestuarios, aseos, etc.) para todos los segmentos de la población.
- ✓ Valoración de los **espacios de esparcimiento** destinados a las personas asistentes (deportistas y no deportistas).
- ✓ Valoración de la **accesibilidad** del evento para **personas con movilidad reducida**, familias, etc.
- ✓ Valoración de las **alternativas** para favorecer una **movilidad sostenible** al evento.

INTERNO: CALIDAD

- ✓ N° de **objetivos específicos** destinados al fomento de la **igualdad de género**.
- ✓ N° de acciones desarrolladas para fomentar la **motivación a la adherencia de la práctica deportiva** como **hábito de vida**, y no solo de forma puntual al evento.

- ✓ N° de acciones desarrolladas para **minimizar el impacto medioambiental** del evento.

INTERNO: PERSONAL

- ✓ N° y % de **personas trabajadoras** segregadas por edad, sexo y puesto de trabajo.
- ✓ N° y % de **personas trabajadoras con discapacidad y en riesgo de exclusión social**, segregadas por edad, sexo y puesto de trabajo.
- ✓ N° y % de **personas trabajadoras provenientes de la comunidad local**, segregadas por edad, sexo y puesto de trabajo.
- ✓ N° y % de **personas trabajadoras que acceden con formación previa** en materia de igualdad de género segregadas por edad, sexo y puesto de trabajo.
- ✓ N° y % de **personas trabajadoras que asisten a la formación inicial** en materia de igualdad de género, segregadas por edad, sexo y puesto de trabajo.
- ✓ N° y % de **mujeres en puestos de responsabilidad** en la organización.
- ✓ Valoración sobre la **seguridad y comodidad** en el evento para personas trabajadoras, segregada por sexo.
- ✓ Valoración de las **experiencias y emociones positivas** generadas en el evento para personas trabajadoras, segregada por sexo.
- ✓ Valoración del **trato recibido por parte de la organización** en el evento.
- ✓ Valoración sobre las **medidas de conciliación para las personas trabajadoras**, adoptadas por parte de la organización en el evento.
- ✓ Valoración sobre las **medidas de prevención de acoso sexual** o por razón de sexo para las personas trabajadoras, adoptadas por parte de la organización en el evento.
- ✓ % **absentismo laboral** entre trabajadoras y trabajadores.
- ✓ % **siniestralidad laboral** entre trabajadoras y trabajadores.

INTERNO: VOLUNTARIADO

- ✓ N° y % de personas **voluntarias** segregadas por edad, sexo.
- ✓ N° y % de **mujeres en puestos de responsabilidad** entre el colectivo de voluntariado.
- ✓ N° y % de **personas voluntarias con discapacidad y en riesgo de exclusión social**, segregadas por edad, sexo.
- ✓ N° y % de **personas voluntarias provenientes de la comunidad local**, segregadas por edad, sexo.

- ✓ N° y % de personas **voluntarias provenientes de alumnado en prácticas** de especialidades en materia de igualdad de género en general, general, o en el deporte en particular, segregadas por edad, sexo.
- ✓ N° y % de personas **voluntarias que acceden con formación previa** en materia de igualdad de género segregadas por edad, sexo.
- ✓ N° y % de **personas voluntarias que asisten a la formación inicial** en materia de igualdad de género, segregadas por edad, sexo.
- ✓ Valoración sobre la **seguridad y comodidad** en el evento para personas voluntarias, segregada por sexo.
- ✓ Valoración de las **experiencias y emociones positivas** generadas en el evento para personas voluntarias, segregada por sexo.

INTERNO: PRESUPUESTO

- ✓ Euros totales y % sobre el presupuesto destinado a la **atención de las mujeres y de los hombres**.
- ✓ Euros totales y % sobre el presupuesto destinado al **personal del evento** segregado por edad y sexo.
- ✓ Euros totales y % sobre el presupuesto destinado a **acciones positivas para colectivos vulnerables y/o en situación de pobreza**.
- ✓ Euros totales y % sobre el presupuesto destinado **compras de adquisición de materiales que atienden a criterios sostenibles, reutilizables, reciclables o biodegradables**.
- ✓ Euros totales y % sobre el presupuesto destinado **compras de adquisición de materiales que provienen de entidades de comercio justo y/o exclusión social**.
- ✓ Euros totales y % sobre el presupuesto de **acciones específicas en materia de igualdad de género** que se han desarrollado en el evento.

ENTIDADES COLABORADORAS

- ✓ N° y % de personas provenientes de entidades colaboradoras que asisten a la **formación inicial en materia de igualdad de género**, segregadas por edad, sexo.
- ✓ N° de **entidades colaboradoras y proveedoras y diversidad de tipología** de las mismas.
- ✓ N° y % de entidades colaboradoras y proveedoras que tienen y **ponen en práctica planes de igualdad**.
- ✓ N° y % de entidades colaboradoras y proveedoras que tienen y **ponen en práctica medidas de conciliación**.

- ✓ N° y % de entidades colaboradoras y proveedoras que **trabajan con personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social**.
- ✓ N° y % de entidades colaboradoras y proveedoras **locales del lugar sede del evento**.
- ✓ Valoración de las entidades colaboradoras sobre la **coordinación y comunicación con la organización** del evento.
- ✓ Valoración de las entidades colaboradoras sobre la **proporcionalidad del retorno de su imagen** en el evento en relación al nivel de patrocinio/colaboración.
- ✓ Valoración de las entidades colaboradoras sobre el **compromiso de seguir patrocinando/colaborando** en próximas ediciones del evento.

COMUNICACIÓN

- ✓ N° y % de personas **provenientes de medios de comunicación** que asisten a la formación inicial en materia de igualdad de género, segregadas por edad, sexo.
- ✓ N° y **tipos de canales de comunicación** utilizados para el evento.
- ✓ N° de **acciones específicas desarrolladas para la visibilización de niñas y mujeres** en diferentes ámbitos, de cara a romper estereotipos de género y fomentar la participación de niñas y mujeres en el mismo.
- ✓ N° de acciones específicas desarrolladas para promover la **corresponsabilidad de los hombres** hacia la participación de las mujeres en el evento, sobre todo, en aquellos aspectos que ayuden a romper el rol social de cuidado a dependientes como una responsabilidad de las mujeres
- ✓ N° de acciones específicas desarrolladas para promover la **concienciación y sensibilización en materia de igualdad de género** en el deporte durante el evento.
- ✓ % de visibilidad en las publicaciones y noticias referentes al evento de mujeres y hombres en **prensa escrita**.
- ✓ % de visibilidad en las publicaciones y noticias referentes al evento de mujeres y hombres en **radio**.
- ✓ % de visibilidad en las publicaciones y noticias referentes al evento de mujeres y hombres en **televisión**.
- ✓ % de visibilidad en las publicaciones y noticias referentes al evento de mujeres y hombres en **redes sociales**.
- ✓ % de cumplimiento del **Plan de Comunicación**.



7 GLOSARIO DE TÉRMINOS

Sexo: conjunto de características anatómicas de los cuerpos, incluida la genitalidad, así como las características morfológicas, hormonales y cromosomáticas. Término que describe la diferencia biológica entre hombres y mujeres y no determina necesariamente los comportamientos.

Género: es una construcción cultural, un conjunto de características, comportamientos y conductas específicas que se adjudican a las personas en función de su sexo.

Género: construcción social y cultural de un conjunto de roles y valores transmitida y aprehendida por mujeres y hombres de modo diferencial a través de los procesos de socialización y educación, generalmente por oposición entre ambos y con desigual valor social el masculino y el femenino. El género hace referencia a las diferencias sociales entre ambos sexos, por oposición a las diferencias biológicas que determinan la pertenencia de la persona a uno u otro sexo genético, y presenta variaciones de concepción en diferentes culturas y en diferentes momentos históricos dentro de una misma cultura. Es una definición social de las relaciones de poder desigual entre ambos sexos y la clave del contrato social implícito de género con el que vivimos y actuamos. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Identidad de Género: se elabora a partir de las definiciones sociales recibidas y las autodefiniciones de los sujetos en función de su sexo. La identidad de género funciona como un criterio de diferencia entre hombres y mujeres y de pertenencia o adscripción a unos modos de sentimientos, actitudes y comportamientos que en una sociedad concreta se han definido como femeninos y masculinos.

Estereotipos de género: son creencias acerca de cuáles son y deberían ser los hombres y las mujeres. Éstos incluyen creencias populares y pseudocientíficas sobre diversas dimensiones entre las cuales estarían los rasgos de la personalidad, las conductas correspondientes al rol, las ocupaciones laborales o la apariencia física que se consideran social y culturalmente características diferenciales de hombres y mujeres. También se le puede definir como un modelo de comportamiento social basado en opiniones preconcebidas, creencias y valores sobre las conductas de un colectivo concreto.

Rol: responde a un conjunto de expectativas, prescripciones y estándares sociales sobre los comportamientos que se consideran apropiados para los individuos en función de su sexo. También se le puede definir como un conjunto de tareas, funciones y expectativas de comportamiento exigidas y derivadas de la situación de un grupo social.

Roles de género: los roles sociales de género constituyen pautas de acción, valores y comportamientos asignadas de modo desigual a hombres y a mujeres. El rol de género masculino ha tenido asignada tradicionalmente la actividad, la presencia pública y el poder, en tanto el rol de género femenino ha tenido asignada la actividad doméstica, el servicio a las personas y la responsabilidad sobre

la procreación y el cuidado en el ámbito familiar. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Sexismo: teoría basada en la inferioridad del sexo femenino que viene determinada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. La construcción de un orden simbólico en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipados que conducen a la subordinación de un sexo con respecto al otro.

Lenguaje sexista: conjunto de características y fenómenos del habla o uso de la lengua, determinado por una concepción androcéntrica y discriminatoria de las mujeres mediante la invisibilidad, la subrepresentación o la identificación subordinada a la del hombre, como ser o entidad derivada y no individual. El lenguaje sexista incluye el uso normativo del masculino genérico omnicomprendivo, que relega al femenino a una posición de subidentificación o inexistencia y que legitima una doble moral para ambos sexos, al atribuir y socializar distintos o contrarios significados para los mismos conceptos en masculino y en femenino, o al asociar características peyorativas, discriminatorias o de subvaloración a vocablos relacionados con las mujeres. El uso sexista no se limita al lenguaje articulado, se extiende también a características o fenómenos propios del lenguaje simbólico e iconográfico. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Publicidad sexista o discriminatoria por razón de género: todo tipo de actividad, producto o soporte comunicativo con fines comerciales o de proyección pública que utiliza el cuerpo y la imagen de la mujer como objeto de consumo; que transmite y consolida roles y estereotipos tradicionales y discriminatorios de género; que atenta contra los derechos y valores de la dignidad de las mujeres, el honor, la personalidad integral y su reconocimiento como ciudadana de pleno derecho; que utiliza con fines comerciales, infravalora o ridiculiza actividades tradicionalmente realizadas por las mujeres, así como procesos biológicos, características físicas o edades de las mujeres; que potencia la invisibilidad o la infra-representación de las mujeres en la sociedad, la cultura, la política o el trabajo y que destaca y utiliza como reclamo publicitario y motivo principal de valoración de las mujeres la belleza, la juventud o determinadas características de personalidad tradicionalmente atribuidas al rol femenino. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Androcentrismo: visión del mundo y de las cosas desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que el hombre es el centro y la medida de todas las cosas.

Patriarcado: el patriarcado se define como el “gobierno de los padres”, un sistema de dominación masculina que relega a las mujeres a un plano de subordinación con respecto a los hombres en todos los ámbitos de la vida. Consolidado y reproducido en la estructura política, económica y sociocultural.

Machismo: comportamiento de desvalorización hacia las mujeres. Responde a una forma particular de organizar las relaciones entre los géneros. Se caracteriza por el énfasis en la virilidad, la fuerza y el desinterés respecto a los asuntos domésticos por parte de los varones. La desigual distribución del ejercicio del poder sobre otros u otras conduce a la asimetría en la relación entre ambos.

Feminismo: corriente de pensamiento en permanente evolución que defiende la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos. Esta nueva manera de observar la realidad, desde las perspectivas de las mujeres, es el motor que está produciendo más cambios en el presente siglo, en el sistema y los valores sociales, consiguiendo que las instituciones modifiquen sus políticas sociales y económicas. Simone de Beauvoir habla del feminismo como un modo de vivir individualmente y de luchar colectivamente.

Igualdad legal o formal: ausencia de barreras jurídicas o legales a la igualdad de derechos y libertades entre mujeres y hombres, reconocida en la Constitución española de 1978 en el artículo 14, como proscripción de la discriminación por razón de sexo. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Igualdad real y efectiva: ausencia de barreras sociales, económicas, políticas o culturales al pleno ejercicio de la igualdad de derechos y libertades de mujeres y hombres; de las condiciones de plena ciudadanía de ambos sexos y de participación paritaria en los ámbitos público y privado, reconocida en la Constitución española de 1978 en el artículo 9.2, que obliga a todos los poderes públicos a remover obstáculos y a promover las condiciones que hagan real y efectiva la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Igualdad de derecho: igualdad formal ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas.

Igualdad de oportunidades: medidas destinadas a tratar más favorablemente a un colectivo que a otro porque todavía soporta algún tipo de discriminación, y fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad.

Igualdad de género: relación de equivalencia entre las personas, con independencia de su sexo.

Inclusión: es el camino para acabar con la exclusión que resulta de las actitudes negativas de las personas, y de la falta de reconocimiento de la diversidad. La Inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (Unesco, 2005).

Acción positiva: el Comité de Igualdad del Consejo de Europa la define como “estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”. También se le puede definir como las medidas que, con carácter temporal, se destina a un grupo determinado para corregir o compensar la situación de desventaja social o económica en la que se encuentra.

Acciones positivas: son estrategias temporales (hasta la consecución del objetivo) destinadas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social discriminado o minusvalorado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Discriminación: la discriminación supone tratar de manera diferente a una persona por su pertenencia a un grupo concreto, o por tener un rasgo común diferenciador y no sobre la base de su aptitud o capacidad individual.

Discriminación positiva: medida de carácter temporal dirigida a un grupo determinado con la que se pretende suprimir o prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Normalmente van acompañadas por un sistema de cuotas o porcentajes.

Doble discriminación o vulnerabilidad social de determinados colectivos de mujeres: situación y condiciones de vida de determinados colectivos de mujeres en las que confluyen y se potencian mutuamente variables y fenómenos de desigualdad o discriminación física, económica, social, laboral o cultural y de discriminación por razón del rol de género, generando círculos de reproducción de la marginalidad y la exclusión difíciles de romper. La feminización de la pobreza; el desempleo femenino; el impago de pensiones compensatorias y alimentarias; las responsabilidades familiares no compartidas; el abandono temprano y el retorno tardío al mercado de trabajo o la precariedad de las condiciones de salud muestran mayor incidencia sobre –y se generan en mayor índice entre– mujeres reclusas y ex reclusas; mujeres migrantes y de minorías étnicas; mujeres víctimas de tráfico o explotación sexual; mujeres víctimas de violencia de género y de prácticas culturales contra la dignidad y la integridad física, psíquica y sexual; mujeres mayores y discapacitadas; mujeres dependientes o cuidadoras; mujeres drogodependientes; madres adolescentes; mujeres en situación de aislamiento, ruralidad, marginalidad de áreas urbanas o dificultades de acceso a los recursos sociales, educativos, laborales o culturales; mujeres pensionistas con ingresos inferiores al salario mínimo interprofesional. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Discriminación de género: según la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, la discriminación contra las mujeres es “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Discriminación directa: consiste en tratar de forma desigual a una persona en base a uno de los motivos prohibidos en el ordenamiento jurídico, como puede ser el sexo, y perjudicial para el colectivo que lo recibe. Es fácil de detectar y denunciar. Un ejemplo de discriminación directa es cuando no se contrata a mujeres o se reservan puestos sólo para hombres.

Discriminación indirecta: constituye discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situa-

ción comparable. Asimismo, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Discriminación indirecta: consiste en establecer condiciones formales neutras respecto al sexo pero que resultan desfavorables para las mujeres y además carecen de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada. Es difícil de detectar y sólo se puede medir por sus efectos. Establecer una condición o requisito que resulte de más difícil cumplimiento para las mujeres que para los hombres sería una discriminación indirecta (como ejemplo se puede citar la exigencia de una altura de 1,80 metros para un puesto relacionado con la seguridad privada).

Discriminación indirecta: constituye discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutras, sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas de otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzarla sean adecuados y necesarios. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Transversalidad o mainstreaming: el Consejo de Europa lo define como “la organización o reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”. También se le puede definir como la integración de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, e implementación de las políticas de género, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas.

Transversalidad y mainstreaming de género: la estrategia de transversalidad de género consiste en la integración de la igualdad de mujeres y hombres en todas las políticas generales y sectoriales, como parte integral en el trabajo diario de las y los agentes normalmente involucrados en su desarrollo, con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de género. El mainstreaming de género constituye la integración de la perspectiva de género en el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas, implica un cambio en las técnicas y herramientas institucionales y políticas y en la cultura organizativa de los poderes públicos, a efectos de promover la igualdad efectiva de ambos sexos y evitar el impacto desigual en función del género. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Análisis de género: estudio de las diferencias existentes en las condiciones, necesidades, participación, acceso a los recursos, desarrollo y poder político entre hombres y mujeres debidas a los roles tradicionales que se les ha asignado.

Perspectiva o análisis de género: es la consideración sistemática, en el conjunto de la actividad política, social, institucional, de las diferentes situaciones y condiciones de vida, obstáculos o limitaciones, participación, recursos, derechos, prioridades o necesidades, valores y comportamientos de mujeres y hombres, determinados por los roles tradicionales de género, que provocan desigualdades sociales o discriminaciones reales y efectivas entre ambos sexos. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Planes de igualdad: conjunto sistematizado de objetivos, medidas y criterios de actuación de las administraciones públicas, empresas, instituciones u organizaciones dirigidas a la integración de la transversalidad de género y a la adopción de medidas y la realización de acciones positivas para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y a la eliminación de todo tipo de discriminación por razón de género. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Estadísticas de género: conjunto de instrumentos o productos estadísticos en los que se han incorporado variables e indicadores de medida específicos para la aplicación del análisis de género a la realidad cifrada, recogida y desglosada por sexo que se está estudiando. Para que las estadísticas puedan mostrar la desigual realidad social de mujeres y hombres han de incorporar variables específicas relacionadas con los diferentes roles sociales y con el impacto diferencial de cualquier fenómeno o medida sobre las personas. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Estadísticas desagregadas por sexo: conjunto de datos cifrados y de información estadística segregada por sexo a fin de hacer posible la aplicación del análisis comparativo de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cada variable analizada y es imprescindible para la adopción de medidas de prevención e intervención, así como para la evaluación del impacto de género. La desagregación de todas las variables relacionadas con la población por sexo se refiere a las diferencias biológicas y el campo de la variable sexo debe cruzar el resto de variables. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Evaluación del impacto de género: constituye el conjunto de resultados, efectos, productos o respuestas –previstas y no previstas, deseadas o no– que se registran en una población o ámbito de actuación tras una intervención o la aplicación de una norma, medida, política o disposición. La evaluación del impacto de género es el examen de las políticas, normas, planes, programas y medidas en función de indicadores diferenciales de género, a fin de conocer el modo en el que afectarán a mujeres y hombres y poder adoptar las medidas correctoras necesarias. Comporta, en consecuencia, su revisión y adaptación para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real y efectiva de ambos sexos. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Conciliación del trabajo y la vida familiar: introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas dependientes, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos público y privado. Son medidas de conciliación las actuaciones intencionales adoptadas por administraciones, instituciones, entidades o empresas en la estructura, organización y funcionamiento orgánicos; en la gestión de sus recursos humanos; en las condiciones laborales o en sus equipamientos y servicios, que permiten a mujeres y a hombres desarrollar la vida profesional, la vida personal y la vida familiar en igualdad de oportunidades, y compatibilizar las responsabilidades familiares con la realización personal y profesional (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Reparto de responsabilidades: distribución equilibrada en el seno del hogar de tareas domésticas, cuidado de personas dependientes, espacios de educación y trabajo, que permite a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

Buenas prácticas: son aquellas medidas, acciones y normas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

División sexual del trabajo: consiste en una asignación estructural de tipos particulares de tareas en función del género que implica tanto una lógica de retribuciones y recompensas como la definición misma de los que se entiende por trabajo. Esta división produce espacios, tiempos y lenguajes mediante los cuales se reproduce.

Segregación en el trabajo / en el empleo: concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Feminización de la pobreza: incidencia y prevalencia en las mujeres de las condiciones de pobreza, vulnerabilidad y exclusión socioeconómica, motivada por la precariedad en el empleo y en los derechos de seguridad social derivados del régimen de cotización; por la elevada tasa de inactividad y desempleo o empleo encubierto femenino y las dificultades de acceso y estabilidad en el mercado de trabajo productivo y remunerado; por la asunción en exclusiva de las responsabilidades familiares y el cuidado de menores y personas dependientes; por la ausencia de derechos pasivos derivados de uniones de hecho o por la mayor longevidad de las mujeres con peores condiciones económicas. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo: constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento no deseado, fundamentado en la desigualdad de género, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo. Asimismo, constituye discriminación por razón de sexo el condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. En todo caso, se considerarán discrimi-

minatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Acoso sexual: situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual: a los efectos de esta ley, y sin perjuicio de lo que establece el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Acoso por razón de género: lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona en ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crearles un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso moral por razón de género: constituye acoso moral cualquier comportamiento, acción u omisión de actuación, de cualquier naturaleza y en cualquiera de los espacios en los que se produzca, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, a través de la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, y prevaliéndose de una posición o relación de poder o dominación de la persona acosadora, respecto de la persona acosada, determinada por las desigualdades de género. El acoso moral se extiende a actos de agresión verbal y psicológica; humillación, hostigamiento, burla o cualquier forma de vejación, invasión de la intimidad, el espacio, las pertenencias personales y las comunicaciones; la vulneración o lesión a la dignidad, el buen nombre, la reputación y la imagen privada y pública de las personas; actos no deseados ni consentidos por la víctima, o la amenaza de los mismos, que vulneran sus derechos fundamentales y libertades constitucionales de igualdad, libertad e integridad, y provocan un estado de desestabilización y destrucción de la salud psíquica y física. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).

Agentes sociales: organizaciones empresariales y sindicales que, en el ejercicio de sus funciones de la representatividad que ostentan, son los interlocutores legitimados para el diálogo social y la negociación colectiva.

Colectivos en exclusión: conjunto de personas que, por diversas causas, sufren algún tipo de discriminación (económica, social, laboral, sexual, religiosa, etcétera).

Coeducación: método de intervención educativa que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individuales de los niños y las niñas, con independencia de su sexo.

Cuota de participación: reserva de una determinada cantidad o espacio de participación para que diferentes colectivos sociales, como es el caso de las mujeres, puedan compartir actividades sociales, políticas o económicas.

Empoderamiento de las mujeres, Empowerment: término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekin) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Violencia de Género: la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada.

Violencia de género: toda acción de naturaleza física, psíquica, sexual o económica, directa o indirecta, sobre las mujeres, no deseada por éstas, que tiene como resultado real o posible un daño físico, sexual o psicológico de la víctima, tanto si se ejerce en el ámbito público como en el privado, independientemente de la relación que la víctima guarde con el agresor y del lugar en el que se produzca la violencia, que se ejerce prevaliéndose de una relación de dominación-sometimiento del agresor respecto a la víctima, o de poder-dependencia, basada en la desigualdad de roles de género. La violencia de género incluye acciones de: agresión, abuso, acoso, amenaza, intimidación, humillación, vejación, coacción, chantaje, aislamiento o privación de libertad, dominación, tráfico lucrativo, privación de condiciones o sustentos básicos para la vida, matrimonio servil, explotación sexual y cualesquiera formas intencionadas de vulneración del derecho a la vida, a la dignidad, a la integridad e indemnidad física y psíquica y a la libertad sexual y reproductiva de una persona. (Anexo de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres).



MARCO NORMATIVO

8.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

Agenda 2030

ODS 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.

ODS 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

ODS 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

ODS 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

ODS 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

ODS 17. Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

8.2 ÁMBITO EUROPEO

NORMATIVA DEPORTIVA



Carta Europea del Deporte para todos (1975)

Artículo I. “Todo individuo tiene derecho a la práctica de deporte”.

Apartado C) Comentarios. Punto 1....El objetivo general del deporte para todos “es permitir a todos -personas de los dos sexos y de todas las edades- conservar las capacidades físicas y psíquicas necesarias para la supervivencia y para preservar a la especie humana de cualquier degradación” invitando a los responsables a adoptar urgentemente medidas con este fin...

Carta Europea del Deporte (1992)

Artículo I. Para la promoción del deporte como factor importante del desarrollo humano, los gobiernos adoptarán las medidas necesarias para que surtan efecto las disposiciones de la presente Carta, de acuerdo con los principios enunciados en el Código de ética deportiva, con los fines siguientes:

1. Dar a cada persona la posibilidad de practicar el deporte, concretamente:

- a) garantizando a todos los jóvenes la posibilidad de beneficiarse de programas de educación física para desarrollar aptitudes deportivas básicas;
- b) **concediendo a toda la posibilidad de practicar el deporte y de participar en actividades físicas recreativas en un entorno sano y seguro; en colaboración con los organismos deportivos competentes;**
- c) **garantizando a cada uno, si así lo desea y posee la capacidad necesaria, la posibilidad de mejorar su nivel de rendimiento y de realizar su potencial de desarrollo personal, o de alcanzar niveles de excelencia públicamente reconocidos, o ambos objetivos simultáneamente.**

2. salvaguardar y desarrollar los fundamentos morales y éticos del deporte, así como la dignidad humana y la seguridad de los participantes en las competiciones deportivas, protegiendo el deporte y a los deportistas contra cualquier explotación efectuada con fines políticos, comerciales o financieros, así como contra las prácticas abusivas y envilecedoras, incluido el abuso de drogas.

Declaración de Brighton sobre Mujer y Deporte (impulsada en 1994 por el grupo de trabajo internacional sobre Mujer y Deporte)

Apartado 2 (Objetivos): El objetivo predominante es el desarrollo de una cultura deportiva que permita y valore la plena participación de las mujeres en todos los aspectos del deporte.

Establece 10 principios sobre los que han de regir las acciones orientadas al fomento de la participación de las mujeres en el deporte:

1. Equidad e igualdad en la sociedad y en el deporte

- a. Los estados y gobiernos han de hacer todos los esfuerzos necesarios para asegurarse que las instituciones y organizaciones a cargo del deporte respeten las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos,

y de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres.

- b. La igualdad de oportunidades en cuanto a la participación en el deporte, que sea actividad de ocio o recreo, para promover la salud, o como actuación de alto nivel, es el derecho de cada mujer, sin hacer caso de raza, color, lengua, religión, creencia, orientación sexual, edad, estado civil, invalidez, opinión o afiliación política, origen nacional o social.
- c. Los recursos, el poder y la responsabilidad han de ser repartidos justamente y sin discriminación sexual, pero cada asignación ha de rectificar los desequilibrios injustificables entre las ventajas disponibles para las mujeres y para los hombres.

2. Instalaciones

La participación femenina en el deporte está influida por el número, la diversidad y la accesibilidad de las instalaciones. El planeamiento, el diseño y la dirección de éstas han de **satisfacer de modo apropiado y equitativo las necesidades específicas de las mujeres** dentro de una comunidad, prestando atención particular a la necesidad de guardería infantil y de seguridad.

3. Deporte escolar y junior

4. Desarrollo de la participación

La participación femenina en el deporte está influida por la gama de actividades disponibles. Las personas responsables de la provisión de oportunidades y de programas deportivos han de **proveer y promover actividades que respondan a las necesidades y ambiciones de las mujeres.**

5. Deporte de alto nivel

- a. Los gobiernos y las organizaciones deportivas han de **aplicar el principio de la igualdad de oportunidades para permitir a las mujeres alcanzar su potencial** de actuación deportiva, asegurándoles que todas las actividades y todos los programas relacionados con el mejoramiento de la actuación **tengan en cuenta las necesidades específicas** de las atletas.
- b. Las personas que apoyan a los atletas élite y/o profesionales han de **asegurar que las oportunidades de competir, los premios, los incentivos, el reconocimiento, el patrocinio, la promoción, y otras formas de apoyo estén provistos justa y equitativamente, tanto a las mujeres como a los hombres.**

6. La Dirección en el deporte

Las mujeres están sub-representadas en funciones de dirección y de decisión en todas las organizaciones deportivas y en aquellas relacionadas con el deporte. Las personas responsables de estos campos han de desarrollar políticas y programas y **crear estructuras que incrementen**

el número de mujeres en puestos de entrenador, consejero, juez, y gestor a todos niveles del deporte, prestando atención especial al reclutamiento, desarrollo y mantenimiento del personal.

7. Educación, formación y desarrollo

8. Información e investigaciones sobre el deporte

Las personas responsables de las investigaciones y la provisión de información sobre el deporte han de desarrollar políticas y programas para mejorar el conocimiento y la percepción general de las mujeres y del deporte y garantizar que las normas de investigación se basen sobre datos relativos a ambos sexos.

9. Recursos

Las personas responsables de la asignación de recursos han de **garantizar la disponibilidad de medios para apoyar a las deportistas, los programas femeninos, y las medidas especiales** para promover la presente Declaración de Principios.

10. Cooperación nacional e internacional

[Declaración sobre el deporte adoptada en Niza \(2000\)](#)

Apartado 8 del Anexo IV: **FUNCIÓN DE LAS FEDERACIONES DEPORTIVAS:**

Comprueba que, al coexistir en ellas los distintos niveles de la práctica deportiva del deporte de ocio al deporte de alto nivel, las federaciones deportivas adquieren un papel primordial en la necesaria solidaridad entre los distintos niveles de práctica: **permiten** el acceso de un amplio público al espectáculo deportivo, el apoyo humano y financiero a las prácticas de los aficionados, **la promoción de un idéntico acceso de hombres y mujeres a la práctica deportiva a todos los niveles**, la formación de los jóvenes, la protección de la salud de los deportistas y la lucha contra el dopaje, la violencia y las manifestaciones racistas o xenóforas.

NORMATIVA IGUALDAD Y DIVERSIDAD

[Declaración Universal de los Derechos Humanos \(1948\)](#)

Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se

hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

 **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.**

“...la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.

En su preámbulo la Convención reconoce explícitamente que **“las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones”** y subraya que **esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana”**.

 **Euskadi: Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer...**

Artículo 3: Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural todas las **medidas apropiadas**, incluso de carácter legislativo, para **asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.**

Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999

La igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros

 **Carta de los derechos fundamentales de la Unión europea (2000)**

Título III- Igualdad

Artículo 20. Todas las personas son iguales ante la ley.

Artículo 21.1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier

otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, **discapacidad**, edad **u orientación sexual**.

Artículo 23. La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

8.3 ÁMBITO ESTATAL

NORMATIVA GENERAL:

Constitución Española (1978)

Artículo 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

NORMATIVA DEPORTIVA:

Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte

Preámbulo (2º párrafo): El deporte se constituye como un elemento fundamental del sistema educativo y su práctica es importante en el mantenimiento de la salud y, por tanto, es un factor corrector de desequilibrios sociales que contribuye al desarrollo de la igualdad entre los ciudadanos, crea hábitos favorecedores de la inserción social y, asimismo, su práctica en equipo fomenta la solidaridad. Todo esto conforma el deporte como elemento determinante de la calidad de vida y la utilización activa y participativa del tiempo de ocio en la sociedad contemporánea.

Título IV. De las Competiciones.

Artículo 46.1. A efectos de esta Ley, las competiciones deportivas se clasifican de la forma siguiente:

- a) Por su naturaleza, en competiciones oficiales o no oficiales, de carácter profesional o no profesional.
- b) Por su ámbito, en competiciones internacionales, estatales y de ámbito territorial inferior.

Artículo 46.2. Son competiciones oficiales de ámbito estatal aquellas que así se califiquen por la correspondiente Federación deportiva española, salvo las de carácter profesional, cuya calificación corresponderá al Consejo Superior de Deportes.



Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte

Preámbulo: El Principio de igualdad de la Constitución Española debe ser entendida como igualdad real en el acceso a la práctica deportiva y a los

puestos de carácter técnico y directivo, así como una práctica deportiva libre de cualquier tipo de discriminación, especialmente en el caso de niñas y mujeres.

Esta ley permite que las distintas modalidades y especialidades deportivas, con independencia del sexo de sus deportistas, puedan ser profesionales en unas condiciones que garanticen la viabilidad y estabilidad de las competiciones en las que participen. Además, las entidades deportivas deberán equilibrar la presencia de hombres y mujeres en sus órganos directivos, dando cumplimiento así a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Por otro lado, el legislador no podía ignorar el desamparo legal de las mujeres deportistas en situación de embarazo ante la pérdida de ayudas y subvenciones bajo el pretexto de no haber competido, reducción de sus derechos como miembros de entidades deportivas tales como la pérdida del derecho a voto en las asambleas generales de las federaciones deportivas, así como las dificultades manifiestas para la conciliación familiar y la reincorporación a la actividad deportiva tras la maternidad.

Artículo 2.1: El deporte y la actividad física se considera una actividad esencial. Todas las personas tienen derecho a la práctica de la actividad física y deportiva, de forma libre y voluntaria, de conformidad con lo previsto en esta ley

Artículo 4. *Marco específico de promoción de la igualdad efectiva en el deporte.*

4.1. La Administración General del Estado desarrollará, dentro de su ámbito de actuación y en colaboración con el resto de las Administraciones Públicas, políticas públicas que garanticen y pongan en marcha medidas de protección de la igualdad en el acceso y el desarrollo posterior de la actividad física y el deporte, así como la promoción de la integración igualitaria en los órganos de dirección, gobierno y representación de las entidades deportivas previstas en esta ley, observando las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las normas y tratados internacionales ratificados por el Estado.

4.2. De acuerdo con lo establecido en el apartado 1, se desarrollarán políticas que prevengan, identifiquen y sancionen la merma de derechos o que impliquen situaciones de discriminación que puedan provenir de las entidades deportivas y su vinculación con las mujeres deportistas en las relaciones laborales, deportivas, administrativas o de cualquier clase que mantengan con las mismas. Específicamente, estas políticas se orientarán a eliminar conductas discriminatorias de toda clase ejecutadas en los ámbitos deportivos, tanto en la esfera privada de las federaciones como en las relaciones de las personas deportistas con los clubes o entidades donde realicen su actividad deportiva o laboral, como en el

ámbito deportivo y competitivo, así como todas aquellas que conlleven situaciones de desigualdad en las personas deportistas.

En todo caso, se consideran nulas de pleno derecho las cláusulas contractuales tendentes a permitir o favorecer la rescisión unilateral del contrato por razón de embarazo o maternidad de las mujeres deportistas.

- 4.3.** La Administración General del Estado, en coordinación con el resto de las Administraciones Públicas, desarrollará políticas públicas específicas de lucha contra la violencia hacia las mujeres y las personas LGTBI+ en el deporte y los estereotipos sexistas o de cualquier otra naturaleza. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la consideración del principio de igualdad real y efectiva en su diseño y ejecución. A tal fin, corresponde al Consejo Superior de Deportes velar e impulsar la práctica del deporte en condiciones de igualdad en el marco de sus competencias a partir del doble eje de la lucha contra la discriminación de las mujeres y contra la discriminación de las personas LGTBI+ y de la lucha contra los estereotipos sexuales.

Específicamente, las Administraciones Públicas competentes velarán por que la indumentaria deportiva no perpetúe o reproduzca estereotipos sexistas o de cualquier otra naturaleza.

- 4.4.** Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales estarán obligadas a realizar un informe anual de igualdad entre mujeres y hombres respecto de las competiciones que organicen, que será elevado al Consejo Superior de Deportes y al Instituto de las Mujeres así como al Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, como organismo de igualdad a nivel estatal para la promoción de la igualdad y no discriminación, así como a las comisiones de deportistas creadas en el seno de la respectiva federación, asociaciones y sindicatos de deportistas. La estructura y plazo para la presentación del citado informe se determinará por el Consejo Superior de Deportes.

Dicho informe será de carácter público y se elaborará con la participación de representantes de todos los estamentos miembros de las asambleas de cada federación incluyendo clubes, deportistas, jueces y juezas, así como personal técnico.

- 4.5.** Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales deberán contar con un protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual y acoso por razón de sexo o autoridad en el seno de aquellas, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas integrantes de las distintas competiciones, para su suscripción por éstas. A efectos de dar cumplimiento a lo anteriormente señalado, el Consejo Superior de Deportes pondrá a disposición de las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales un protocolo, en los términos indicados.

De acuerdo con dicho protocolo, deberá ponerse en conocimiento del organismo sancionador dependiente del Consejo Superior de Deportes cualquier actuación que pueda ser considerada discriminación, abuso o

acoso sexual y/o acoso por razón de sexo o autoridad, para ser sancionada como falta grave atendiendo a lo establecido en el artículo 105.

- 4.6.** En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 29.2 y 36 a 39 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y posterior desarrollo en la materia, se promoverá la igualdad en la visibilidad de eventos deportivos en categoría masculina y femenina en los medios de comunicación. Especialmente en los medios públicos, que estarán obligados a programar, en horarios de audiencias equiparables, si así lo permite la organización de las competiciones de que se trate, la retransmisión en directo o en diferido de los eventos deportivos homologables, si se trata de una competición equiparable, ya sea liga, torneo o similar, de hombres y mujeres.

Se velará por que la representación mediática de las mujeres esté libre de cosificación sexual y estereotipos sexistas.

- 4.7.** Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales estarán obligadas a elaborar un plan específico de conciliación y corresponsabilidad con medidas concretas de protección en los casos de maternidad y lactancia, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas integrantes de la federación. Este plan, que también se aplicará dentro de la estructura de la propia entidad, será objeto de comunicación al Consejo Superior de Deportes para su aprobación o modificación en el plazo y con la estructura que se determine por resolución de la persona titular de la presidencia.

El Consejo Superior de Deportes podrá destinar ayudas para la realización de tales planes, priorizando a las federaciones deportivas con menos recursos propios, en aras de garantizar la elaboración de los citados planes de igualdad.

- 4.8.** En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se garantizará la igualdad de premios entre ambos sexos siempre que los eventos deportivos se organicen o se encomienden a un tercero por una Administración Pública, o se financien total o parcialmente a través de fondos públicos. A tal efecto, también se considerará financiación aquella que sea en especie o que consista en la cesión de instalaciones que sean de titularidad o responsabilidad municipal.

De la misma forma, se garantizará que el sistema de primas otorgadas, cuando las personas deportistas compitan con las selecciones nacionales correspondientes, se realice de acuerdo con los mismos criterios para mujeres y hombres.

- 4.9.** Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales estarán obligadas a garantizar un trato igualitario entre ambos sexos en eventos y competiciones deportivos. A tal efecto, deberán garantizar la igualdad en las condiciones económicas, laborales, de preparación física y asistencia

médica, y de retribuciones y premios entre deportistas y equipos femeninos y masculinos de una misma especialidad deportiva.

4.10. No podrán obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora de ayudas o subvenciones públicas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, a efectos de recibir ayudas públicas para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las federaciones deportivas y las ligas profesionales que no cuenten con un protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual, por razón de sexo o autoridad.

Artículo 5: Reducción de la brecha social y de género en el ámbito de la actividad física y el deporte.

5.e) Fomentar la diversidad en la oferta de actividades físicas y deportivas dirigida a menores, atendiendo a los intereses de niñas y adolescentes para disminuir la brecha de género existente en la realización de actividad física y deportiva en la infancia y adolescencia.

Artículo 6: Personas con discapacidad y deporte inclusivo.

...promoverá las políticas necesarias para garantizar la plena autonomía, la inclusión social y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el ámbito del deporte, *atendiendo particularmente las necesidades específicas de las mujeres y niñas con discapacidad*, eliminando los obstáculos que se opongan a su plena integración.



Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte

Preámbulo:

Existe una radical incompatibilidad entre deporte y violencia, cualquier forma de violencia, incluida la verbal o aquella otra más sutil, fundamentada en la trampa, el engaño y el desprecio del juego limpio.

El objetivo central que cohesiona la acción diversificada de tan amplio espectro de actores públicos y privados es erradicar la violencia del deporte, además de prevenir, controlar y sancionar con rigor cualquier manifestación violenta en el ámbito de la actividad deportiva, muy especialmente cuando adquiere connotaciones de signo racista, xenófobo o intolerante.

...la preocupación por fomentar la dimensión social del deporte como educador en valores forma parte, también, del acervo común europeo a la hora de promover iniciativas conjuntas de los poderes públicos y de las organizaciones deportivas para lograr que el deporte sea una escuela de vida y de tolerancia, especialmente en la infancia, la adolescencia y para los jóvenes, que eduque y no deforme.

Un encuentro en el que prime el espíritu de una competición justa, limpia y entre iguales, en vez de la trampa, el engaño y la violencia.

...la práctica deportiva es un recurso educativo, que genera un contexto de aprendizaje excepcionalmente idóneo para el desarrollo de competencias y cualidades intelectuales, afectivas, motrices y éticas, que permite a los más jóvenes transferir lo aprendido en el deporte a otros ámbitos de la vida cotidiana. Esta dimensión contrastada del deporte hace de él una herramienta educativa particularmente útil para hacer frente a fenómenos inquietantes y amenazas comunitarias, como son el aumento de las conductas antisociales; la existencia de actitudes vandálicas y gamberrismo entre jóvenes; el incremento de actitudes y de comportamientos racistas y xenófobos; la marginación académica y el fracaso escolar; el consumo de drogas y alcohol; o el avance preocupante del sedentarismo y de la obesidad a edades cada vez más tempranas.



Manifiesto por la Igualdad y la participación de la mujer en el deporte (Consejo Superior de Deportes)

Se manifiesta que resulta necesario:

- Utilizar las posibilidades que ofrece el deporte como vehículo de formación de las personas y como transmisor de valores, con el fin de **superar prejuicios y estereotipos que impiden a las mujeres y a los hombres** desarrollarse según sus expectativas personales y su potencial individual.
- **Incluir la perspectiva de género en las políticas de gestión de la actividad física y el deporte para garantizar la plena igualdad de acceso, participación y representación de las mujeres, de todas las edades y condición, en todos los ámbitos y a todos los niveles:** como practicantes, gestoras, dirigentes, entrenadoras, técnicas, árbitras, juezas, periodistas e investigadoras.
- **Introducir el Principio de Igualdad de Oportunidades como una máxima de calidad en la gestión** dentro de la responsabilidad social corporativa de todas aquellas instituciones o entidades relacionadas con la actividad física y el deporte.
- **Facilitar el acceso y promoción de las mujeres en el deporte de competición,** favoreciendo su incorporación y reconocimiento deportivo y social en el alto rendimiento y posibilitando la conciliación de su formación académica, desarrollo personal y profesional.
- **Fomentar el empleo de estrategias coeducativas** en el ámbito escolar y deportivo, así como contextos de participación y práctica que faciliten la incorporación de chicas y de chicos a todo tipo de actividades como hábito permanente.
- **Asegurar la formación con perspectiva de género de los y las profesionales de la actividad física y del deporte,** de acuerdo con las exigencias que establece la normativa legal vigente para los diferentes niveles: universitario, formación profesional, enseñanzas técnicas y cursos de formación permanente.

- **Promover la investigación en materia de mujer y deporte** con el fin de que sirva de apoyo a políticas de igualdad efectivas en el deporte, así como para la aplicación de programas y elaboración de herramientas y otros materiales que permitan avanzar hacia una actividad física y deportiva cada vez más equitativa.
- Apoyar la formación de redes y equipos multidisciplinares en el ámbito deportivo donde los/las **profesionales expertos/as en igualdad** y en deporte intercambien sus conocimientos y experiencias para favorecer la igualdad y eliminar las barreras que aún la dificultan.
- **Reflejar en los medios de comunicación una imagen positiva de las mujeres en el deporte, diversificada, exenta de estereotipos de género y como modelos de éxito personal, profesional y social.**
- **Alentar a patrocinadores para que apoyen el deporte femenino en su conjunto y los programas que potencien la práctica deportiva de las mujeres.**

NORMATIVA IGUALDAD Y DIVERSIDAD



Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

“DE LA VOLUNTARIEDAD A LA OBLIGATORIEDAD”

Exposición de motivos II.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiese poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo. Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

Artículo 1.1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria

Artículo 2.1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Artículo 11.1. Acciones positivas. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Artículo 29. Deportes.

Artículo 29.1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

Artículo 29.2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Artículo 45.1. Las **empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres**, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 45.2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 48.1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.



Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género

Artículo 6. Fomento de la igualdad. Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres.

Artículo 10. Publicidad ilícita. De acuerdo con lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, **se considerará ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.**

8.4 ÁMBITO AUTONÓMICO

NORMATIVA DEPORTIVA



Ley 1/2019, de 30 de enero de la Actividad física y el Deporte de Canarias

Artículo 4. Igualdad efectiva de mujeres y de hombres:

Artículo 4.1. En el ejercicio de las competencias en materia de deporte y actividad física las **administraciones públicas canarias integrarán la dimensión de la igualdad de género y corregirán cualquier situación que pueda constituir una discriminación** directa o indirecta. **Las entidades deportivas deberán adoptar medidas específicas de acción positiva** para la equidad de mujeres y hombres con el objeto de ir garantizando progresivamente la igualdad real y efectiva en la práctica de deportiva y en la propia gestión de dichas entidades.

Artículo 4.2. Para garantizar la integración de la perspectiva de género, se procederá a **la integración sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos** que se lleven a cabo en relación con la actividad deportiva, se incorporarán indicadores específicos en las operaciones estadísticas y se analizarán los resultados teniendo en cuenta el enfoque de género.

Artículo 4.3. Las administraciones públicas canarias y las entidades deportivas promoverán la plena participación de las mujeres y favorecerán el acceso de las mismas a las diversas disciplinas y especialidades del deporte, incluidos los niveles de responsabilidad y decisión, mediante el desarrollo de programas específicos que incluyan la formación en materia de género de todos sus agentes. Asimismo, **promoverán la transmisión de una imagen de las mujeres en relación con el deporte positiva**, diversificada y libre de estereotipos sexistas, especialmente en los medios de comunicación social.

Artículo 4.4. Los poderes públicos canarios establecerán indicadores para la valoración en sus actividades de fomento (ayudas, subvenciones, premios ...) de aquellas entidades deportivas que implementen medidas eficaces para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, las administraciones públicas canarias no formalizarán contratos con fines deportivos con entidades sancionadas o condenadas por alentar o tolerar prácticas consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

Artículo 4.5. En la composición de los equipos de representación y decisión de las entidades y órganos asesores y de control en materia de deportes del ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias se respetará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. En el caso de

las entidades deportivas, se procurará que la representación de mujeres sea, como mínimo, proporcional al número de asociadas o federadas.

Artículo 5. Diversidad sexual e inclusión en el deporte:

Artículo 5.1. ...las administraciones públicas canarias promoverán y velarán para que la **participación en la práctica deportiva y actividad física se realice en términos de igualdad, sin discriminación por motivos de identidad y/o expresión de género.**

Artículo 5.2. En los eventos y competiciones deportivas, sea cual sea su naturaleza y nivel, tanto federados como de ocio, sin distinción de categoría o edad, **se garantizará la plena igualdad y la libertad de las personas transexuales e intersexuales y de los deportistas LGTBI en general.**

Artículo 5.3. Se adoptarán medidas que garanticen que la formación adecuada de los profesionales de didáctica deportiva y actividad física incorpore la diversidad sexual y de género y el respeto y la protección del colectivo frente a cualquier discriminación por identidad o expresión de género. **Artículo 5.4.** Se promoverá un deporte y actividad física inclusivos, **erradicando toda forma de manifestación homofóbica, lesbofóbica, bifóbica y/o transfóbica en los eventos deportivos realizados en Canarias.**

Artículo 5.5. Las normas de uso de las instalaciones deportivas establecerán, con carácter obligatorio, la **posibilidad de que las personas en proceso de autodeterminación de sexo puedan hacer uso de los baños o vestuarios en función del sexo sentido.**

Artículo 5.6. En ningún caso, la práctica de los deportistas transgénero estará condicionada a la previa presentación de informe médico o psicológico alguno.

Artículo 6.1.p): Eventos deportivos: aquellas manifestaciones o espectáculos del deporte, de carácter singular, que se organicen con una finalidad competitiva o de ocio en instalaciones deportivas convencionales o no, y en los que exista afluencia de público y difusión a través de los medios de comunicación.

Artículo 6.1.s): Deporte inclusivo: actividad física y deportiva que permite la práctica conjunta de personas con diversidad funcional o sin ella, ajustándose a las posibilidades de los practicantes y manteniendo el objetivo de la especialidad deportiva que se trate. Supone un ajuste o adaptación en las reglas y el material utilizado con el fin de fomentar la participación activa y efectiva de todos los participantes.

Artículo 6.1.u): Deporte adaptado: aquella modalidad deportiva que se adapta al colectivo de personas con diversidad funcional, ya sea porque se han realizado una serie de adaptaciones y/o modificaciones para facilitar la práctica de aquellos, o porque la propia estructura del deporte permite su práctica.

Artículo 40.3. Patrocinio deportivo: Las administraciones públicas canarias no promoverán, facilitarán o promocionarán el patrocinio deportivo en ninguna de sus vertientes cuando se detecten actitudes o contenidos relacionados con la utilización sexista de la imagen de la mujer en los eventos deportivos.

Artículo 64. Participación en ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos:

1. Las administraciones públicas de Canarias promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.
2. Las administraciones públicas favorecerán la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.
3. Las administraciones públicas fomentarán la igualdad de oportunidades en la participación de las mujeres y hombres en los ámbitos políticos y económicos.
4. Las administraciones públicas competentes promoverán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito social, político, económico, cultural y deportivo.



Manifiesto Canario por la Igualdad en el Deporte (DGD del Gobierno de Canarias)

Introducción:

La igualdad, en este contexto, no significa la eliminación de las diferencias, sino la ausencia de discriminación por la existencia de esas diferencias. La diferencia “per se”, no es discriminatoria, el problema surge cuando se establecen relaciones de subordinación entre esas diferencias; ahí surge la discriminación. A igualdad de logros, igualdad de reconocimiento.

Manifiesto. Apartado de “Entidades deportivas”:

...los y las profesionales del deporte deben comprometerse a:

- Trabajar para la eliminación de conductas sexistas que puedan generar acoso y/o violencia de género en los campos de juego y en los clubes deportivos.
- Sancionar cualquier tipo de conducta discriminatoria hacia la mujer deportista por razón de género, orientación sexual, edad, etnia, etc.
- Favorecer la incorporación de más mujeres entrenadoras en las cadenas de deporte base y regional.
- Facilitar la compatibilidad de las deportistas en los diferentes ámbitos de la vida: familia, estudios, trabajo. La libre decisión de las mujeres deportistas de quedarse embarazadas, no deberá conllevar ninguna sanción, ni podrá ser cuestionado por contrato. Por ende, se apoyará con todos los medios a

su alcance a las deportistas que hayan sido madres en retomar la actividad física.

- Trabajar para eliminar la precariedad laboral, no promoviendo reglas de juego diferentes entre hombres y mujeres.
- Elaborar contratos y convenios laborales profesionales, que eviten la invisibilización de la profesionalización del deporte femenino y que no contemplen además las cláusulas excepcionales de embarazo.

NORMATIVA IGUALDAD Y DIVERSIDAD



Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres

ANEXO DE LA LEY (definiciones). VER

Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género. CAPÍTULO I.
Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas

Artículo 5. Transversalidad de género.

1. Las administraciones públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.
2. En la aplicación de la transversalidad de género se debe tener en cuenta lo siguiente:
 - a) El fomento de la colaboración de todas las administraciones implicadas, de ámbito internacional, comunitario, estatal, autonómico, insular y local, en las políticas de igualdad e igualdad de oportunidades; así como los partidos políticos, sindicatos de trabajadoras y trabajadores, asociaciones empresariales, colegios profesionales y cualquier otra asociación.
 - b) La consecución de la igualdad de oportunidades en la política económica, laboral y social, sin que se permitan diferencias salariales por razón de sexo.

