

# GUÍA

## PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DEL DEPORTE BALEAR EN LAS ENTIDADES DEPORTIVAS

---

2023



G CONSELLERIA  
O FAMÍLIES  
I I AFERS SOCIALS  
B INSTITUT BALEAR  
/ DONA



**Pacto de Estado**  
contra la violencia de género



**MUJERESyDEPORTE**  
**AMDP**  
ASOCIACIÓN PARA MUJERES EN EL DEPORTE PROFESIONAL

@Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional  
info@mujereseneldeporte.com  
www.mujereseneldeporte.com  
2023

# GUÍA

**PARA LA  
IMPLEMENTACIÓN DE  
LA LEY DEL DEPORTE  
BALEAR EN LAS  
ENTIDADES  
DEPORTIVAS**

---

2023



# Presentación

Esta guía se enmarca dentro de las subvenciones concedidas por el Instituto Balear de la Mujer para proyectos de fomento y apoyo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de prevención y erradicación de las violencias machistas para el año 2023.

El 7 de febrero de 2023 se aprobó la nueva ley de la actividad física y el deporte de las Islas Baleares, Ley 3/2023, cuyo objeto es establecer el marco jurídico de la actividad física y el deporte, además de su fomento y promoción a nivel autonómico.

Las entidades deportivas disponen del plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la ley para adaptar sus estatutos y reglamentos.

Esta guía nace con la intención de facilitar la correcta implementación de la Ley, evitando que se produzcan situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y que suponga un **avance real** hacia el camino de la igualdad, precisamente uno de los objetivos de la Ley.

Hay que tener en cuenta que las entidades deportivas están más de un 80% de media, dirigidas y gestionadas por hombres, la mayoría sin formación en igualdad, por lo que aplicar la ley sin la perspectiva de género necesaria no haría sino aumentar la brecha existente entre mujeres y hombres.

Las entidades deportivas podrán encontrar en la guía una herramienta práctica, con medidas concretas y fáciles de aplicar, dirigidas a garantizar el deporte femenino y a aumentar la presencia de mujeres en todos sus estamentos, tanto directivos, como técnicos y de deportistas.

Asimismo, se recogen acciones dirigidas a las administraciones deportivas que deben velar por el cumplimiento de la Ley.

Esperamos que esta herramienta haga que las entidades deportivas sean más proclives a avanzar en el tema de la igualdad.



# Índice

	Presentación	3
<b>1</b>	Metodología	7
<b>2</b>	Ley 2/23 de la actividad física y el deporte de las Islas Baleares	8
	<b>2.1.</b> Objetivos de la Ley	8
	<b>2.2.</b> Títulos relacionados con la igualdad	9
	<b>2.3.</b> Título III. De la actividad física y el deporte	10
	<b>2.3.1.</b> Actividad física y deportiva para todas las personas	10
	<b>2.4.</b> Título V. Entidades deportivas de las Islas Baleares	12
	<b>2.4.1.</b> Entidades organizadoras de competiciones deportivas no federadas	12
	<b>2.4.2.</b> Federaciones deportivas de las Islas Baleares	12
	<b>2.5.</b> Título IX. Violencia en el deporte	13
<b>3</b>	Recomendaciones y propuestas para el cumplimiento de la Ley	14
	<b>3.1.</b> Objetivo	14
	<b>3.2.</b> Análisis del punto de partida	14
	<b>3.3.</b> Recomendaciones y propuesta de acciones	17
	<b>3.3.1.</b> Dirigidas a las entidades deportivas	17
	<b>3.3.2.</b> Dirigidas a las administraciones deportivas	35
<b>4</b>	Buenas prácticas. Ejemplos	38
<b>5</b>	Guía de lenguaje	42
<b>6</b>	Glosario	45
<b>7</b>	Referencias	47
<b>8</b>	Anexos	49





# 1. Metodología

En primer lugar, se ha estudiado en detalle la **Ley 2/23 de la actividad física y el deporte de las Islas Baleares** para identificar las áreas relacionadas con la igualdad en el deporte.

De forma paralela, se ha elaborado un cuestionario para determinar el punto del que parten las entidades deportivas de Baleares.

En segundo lugar, se ha realizado una búsqueda para conocer proyectos y acciones que ya han puesto en marcha entidades públicas y/o privadas y que van dirigidas a avanzar hacia la igualdad. Algunos de estos proyectos están recogidos en esta guía en el capítulo 4 buenas prácticas.



En tercer lugar, en base a las áreas identificadas en la Ley y al análisis del punto de partida de las entidades deportivas, se han redactado una serie de recomendaciones de acciones, sobre las que las entidades pueden trabajar para facilitar la implementación, de forma correcta, de aquellos artículos de la Ley referidos a la igualdad.

Lo anteriormente mencionado puede encontrarse en los diferentes apartados de esta guía, que nace con el objetivo de ayudar a que las entidades deportivas de Baleares sean pioneras en temas de igualdad real y efectiva, al poner en práctica las acciones aquí recomendadas.

Para facilitar a las entidades deportivas su comunicación y redacción de textos, se incluye una guía de lenguaje.

Al final de la guía se ofrece un glosario de términos para facilitar la comprensión de algunos conceptos que se exponen a lo largo del texto.

# 2. Ley 2/23

## De la actividad física y el deporte de las Islas Baleares

La **Ley 2/23 de la actividad física y el deporte de las Islas Baleares** comienza en su exposición de motivos, haciendo alusión a que la actividad física y el deporte son una herramienta básica para la cohesión social y constituyen un medio importante para la transmisión de valores positivos en la sociedad.

Esta sociedad de hoy en día que ya no se concibe sin una igualdad entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos existentes, incluido el deporte.

### 2.1. Objetivos de la Ley

Entre los objetivos que figuran en la nueva Ley y que son de interés para el desarrollo de esta guía, encontramos los siguientes:

Garantizar y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la práctica de la actividad física y el deporte, como también en los ámbitos de gestión y administración de las entidades deportivas.

Adaptar el concepto de entidades deportivas a la realidad social actual y potenciar la participación en condiciones de igualdad de toda la población.

Dentro de las disposiciones generales encontramos los siguientes artículos que hacen referencia al tema que nos ocupa:

**Art. 3. 2.** Las administraciones públicas de las Islas Baleares, en cumplimiento de lo que establece la Constitución, promoverán la actividad física y el deporte como elementos esenciales del desarrollo de la personalidad, facilitando a todas las personas el ejercicio del derecho a practicar actividad física y deporte, y proporcionando el acceso de la ciudadanía en igualdad de condiciones y de manera equitativa, tanto en el ámbito del alto rendimiento o la competición, como con finalidades recreativas y sociales, de mejora y mantenimiento de la salud y de la condición física, y educativas. Esta promoción deberá llevarse a cabo en la medida de las competencias de cada administración.

**Art. 4.2.** c) Fomento de actitudes y compromisos cívicos, de estrechar lazos sociales y promover valores como la igualdad, la solidaridad, la no violencia, la tolerancia y la justicia.

**Art. 5.** c) Impulsar y velar por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y por el respeto a la diversidad en el ámbito deportivo.



## 2.2. Títulos relacionados con la igualdad



Establece la regulación de la actividad física y el deporte de las Islas Baleares e introduce, como novedades más destacadas, la promoción efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres en la actividad física y el deporte, los derechos y la diversidad en el deporte, la potenciación del deporte adaptado y la actividad física en el medio natural. Asimismo, se incluye una clasificación modernizada de las competiciones deportivas y se intenta potenciar el deporte escolar, el universitario y los deportes autóctonos de las Islas Baleares.

Regula las entidades deportivas de las Islas Baleares, se establece el concepto, la tipología y el régimen jurídico, y se introduce, como novedad principal, el funcionamiento de las entidades deportivas, en que se determina la representación equilibrada entre hombres y mujeres. Es importante, en este título, la potenciación de las personas asociadas de estas entidades. Asimismo, se ordena la estructura y el funcionamiento de las federaciones deportivas baleares, con novedades importantes, como la obligación de todas las federaciones de crear los comités de competición y disciplina deportiva y de apelación, el sometimiento de las federaciones a las normas de transparencia y buen gobierno y la limitación de la presidencia de una federación deportiva durante el periodo máximo de tres legislaturas de cuatro años.



Regula la violencia derivada de las actividades y de las competiciones deportivas en el ámbito de las Islas Baleares, potenciando la Comisión contra la Violencia en el Deporte de las Islas Baleares, y, como novedad, se hace referencia a la necesidad de regular, por las administraciones públicas, protocolos de actuación para prevenir situaciones de violencia sobre la infancia y la adolescencia en el ámbito deportivo, tal como dispone la **Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.**

## 2.3. Título III. De la actividad física y el deporte

### 2.3.1. Actividad física y deportiva para todas las personas

#### **Art. 16. Promoción de la igualdad efectiva en el deporte entre hombres y mujeres**

1. Las administraciones públicas de las Islas Baleares promocionarán y fomentarán la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia de actividad física y deportiva y corregirán cualquier situación que pueda constituir una discriminación directa o indirecta.

2. Las administraciones públicas, las federaciones y el resto de las entidades deportivas de las Islas Baleares promoverán la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la práctica de la actividad física y del deporte y favorecerán su acceso en igualdad de condiciones a las instalaciones deportivas y a las diversas 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.

3. En la composición de los equipos de representación y decisión de las entidades deportivas y de los órganos asesores y de control en materia de deportes del ámbito de la comunidad autónoma de las Islas Baleares se respetará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

4. Las federaciones y entidades deportivas de las Islas Baleares, en atención al principio de representación equilibrada en la junta directiva, tendrán que garantizar una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo no supere el 60% del conjunto de personas ni sea inferior al 40% del número total de personas que conformen este órgano.

5. Las administraciones deportivas, las federaciones y el resto de las entidades deportivas de las Islas Baleares tendrán que sensibilizar hacia la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la práctica de la actividad física y deportiva, en todos los ámbitos, y visibilizar la participación de las mujeres en el deporte fomentando su presencia en los medios de comunicación y en las redes sociales.

6. Los medios de comunicación públicos de las Islas Baleares favorecerán la visibilidad de las mujeres en el ámbito deportivo para equilibrar la emisión de acontecimientos deportivos masculinos y femeninos, garantizando el contenido diario sobre las deportistas en los informativos deportivos.

7. Los poderes públicos de las Islas Baleares establecerán indicadores para la valoración en sus actividades de fomento (ayudas, subvenciones, premios y otros análogos) de aquellas entidades deportivas que implementen medidas eficaces para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

8. Como principio para la consecución real y efectiva de la igualdad de género, la consejería competente en materia de deportes del Gobierno de las Islas Baleares promoverá el deporte femenino, mediante el acceso de la mujer a la práctica deportiva a través del desarrollo de programas específicos dirigidos a todas las etapas de la vida y en todos los niveles, y especialmente en los de responsabilidad y decisión.

9. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se garantizará la igualdad de premios entre los dos sexos siempre que los acontecimientos deportivos se organicen o se encomienden a un tercero por una administración pública, o se financien total o parcialmente a través de fondos públicos.

10. Las federaciones deportivas tendrán que elaborar planes especiales de acción positiva para la igualdad de mujeres y hombres con objeto de garantizar progresivamente la igualdad real y efectiva en la práctica de cada modalidad deportiva y categoría deportiva, así como en la gestión de estas entidades deportivas.

11. Las federaciones deportivas de las Islas Baleares tendrán que disponer de un protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos y acoso por razón de sexo y/o autoridad en su seno y en el de las entidades deportivas integrantes de la propia federación. Las administraciones públicas tendrán que proporcionar un protocolo genérico a las federaciones, aunque estas lo podrán adaptar, modificar o hacer uno propio si lo consideran necesario. Este protocolo tendrá que incluir actuaciones de formación de las personas integrantes de las entidades deportivas.



## 2.4. Título V. Entidades deportivas de las Islas Baleares

### 2.4.1. Entidades organizadoras de competiciones deportivas no federadas

#### **Art. 92. Entidades organizadoras de competiciones deportivas no federadas**

1. Las entidades organizadoras de competiciones deportivas no federadas de las Islas Baleares son asociaciones de carácter privado integradas por entidades deportivas y no deportivas, así como de grupos de personas deportistas independientes, que participan en competiciones no oficiales en el ámbito de las Islas Baleares.
2. Tienen personalidad jurídica propia y disponen de autonomía para la organización interna y funcionamiento respecto a las federaciones deportivas de las Islas Baleares, de las cuales no forman parte.
3. Estas entidades organizarán sus propias competiciones de deporte no federado organizado. En todo caso, podrán hacerlo en coordinación con las federaciones deportivas de las Islas Baleares. Tal coordinación se instrumentará a través de convenio suscrito entre los dos organismos.
4. Las entidades organizadoras de competiciones deportivas no federadas de las Islas Baleares, una vez constituidas, se podrán anotar en el Registro de Entidades Deportivas.

## 4.2. Federaciones deportivas de las Islas Baleares

#### **Art. 99. Régimen electoral**

5. Las federaciones deportivas de las Islas Baleares deben atenerse al principio de representación equilibrada en la Junta Directiva, garantizando la presencia de:
  - a) Mujeres y hombres según la cual ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas ni sea inferior al 40% del número total de personas que conformen este órgano.

#### **Art. 100. Funciones**

1. Las federaciones deportivas de las Islas Baleares ejercerán, por delegación, bajo los criterios y la tutela de la administración deportiva del Gobierno de las Islas Baleares, estas funciones públicas de carácter administrativo:
  - g) Prevenir, controlar y sancionar la violencia y la discriminación en el seno de las propias actividades y competiciones deportivas.



## 2.5. Título IX

### Violencia en el deporte



**Art. 131. Violencia derivada de los acontecimientos y de las competiciones deportivas**

3. Para prevenir y proteger de posibles situaciones de violencia sobre la infancia y la adolescencia, las administraciones deportivas regularán protocolos de actuación que recogerán las actuaciones necesarias para establecer un entorno seguro en el ámbito deportivo.

Estos protocolos tendrán que ser aplicados en todos los centros que realicen actividades deportivas, tanto de titularidad pública como privada y, en todo caso, en las federaciones deportivas y en los centros de alto rendimiento y tecnificación deportiva.

Asimismo, en cuanto a las entidades que realicen actividades deportivas con personas menores de edad de forma habitual, también estarán obligadas a aplicar los citados protocolos de actuación y el resto de las exigencias que se determinan en la legislación de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

# 3. Recomendaciones

## Y propuestas para el cumplimiento de la Ley

### 3.1. Objetivo

Las acciones que se recomiendan en la presente guía están diseñadas para que las distintas entidades deportivas puedan aplicarlas e integrarlas de manera sencilla, y así den cumplimiento a la Ley a la vez que avanzan hacia una igualdad real y efectiva.

Se ha distinguido entre dos tipos de recomendaciones: aquellas dirigidas a las propias entidades deportivas, que según la disposición transitoria primera, dicta que dispondrán del plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Ley para adaptar sus estatutos y reglamentos; y aquellas dirigidas a las administraciones deportivas a quienes les corresponde el ejercicio de las competencias que determina la Ley.

Para el correcto cumplimiento de la Ley es necesaria la colaboración estrecha entre las entidades deportivas y las administraciones públicas. Estas últimas deberán dotar presupuestariamente algunas de las acciones que tienen que llevar a cabo las entidades deportivas ya que de otra manera no tendrán capacidad económica para abordarlas.

### 3.2. Análisis del punto de partida

Para conocer el punto del que parten las entidades deportivas baleares, se ha enviado un cuestionario que ha arrojado los siguientes resultados sobre lo preguntado:

- ▶ De las entidades deportivas consultadas sólo un **7% NO** está al corriente de la nueva ley balear del deporte.
- ▶ El **15% NO** han aplicado, hasta la fecha, ninguna medida para promocionar la igualdad. Del 85% restante, el 53%, la medida aplicada ha sido organizar competiciones femeninas o jornadas para dar a conocer su deporte. Un 39% han ofrecido cursos y becas para deportistas, entrenadoras o árbitras. Y el 16% ha igualado los premios y tarifas.
- ▶ El **13% NO** ha incorporado ninguna mujer a su estructura (ni en puestos de gobernanza ni en puestos técnicos), afirmando no tener recursos, no encontrar mujeres cualificadas para los cargos o haberlos ofrecido y ellas haber renunciado, bien por falta de formación, motivación o por no poder compaginarlo con otro trabajo.
- ▶ El **93%** de las entidades deportivas **NO** tienen plan de igualdad.
- ▶ El **60% NO** cuenta con un protocolo de prevención de la violencia sexual.
- ▶ El **67% NO** tiene un protocolo de protección a la infancia y la adolescencia.
- ▶ El **40% NO** cumplen con una presencia equilibrada de al menos 40/60.



Por otro lado, según datos del CSD, el número total de licencias federadas en Baleares en 2022 fue de 115.854. Divididas en 82.287 licencias masculinas y 33.567 femeninas.

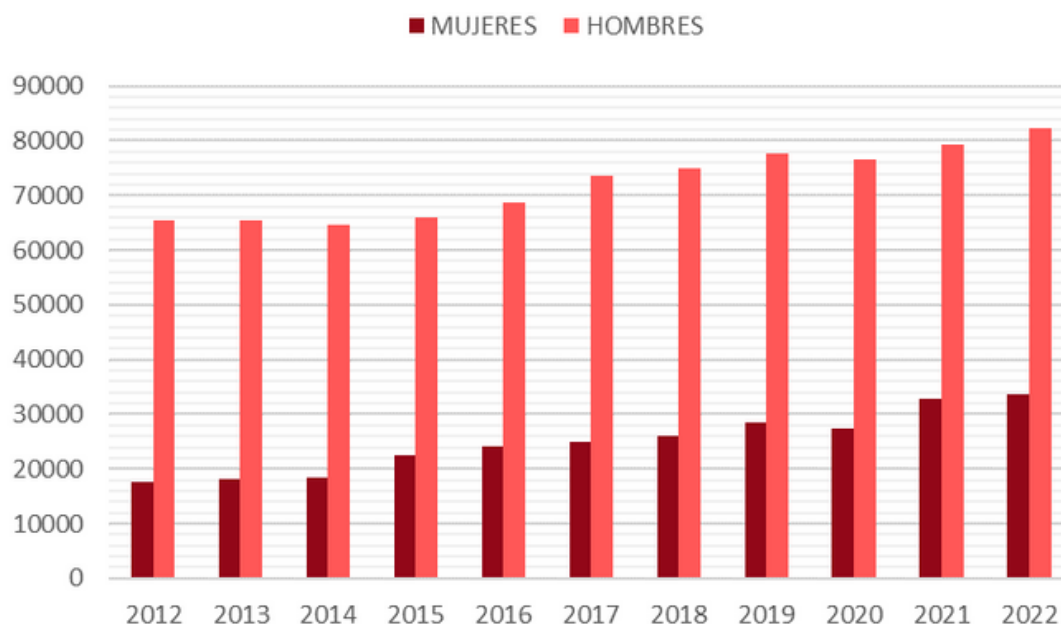


Gráfico 1. Número de licencias federadas según sexo en Baleares. Fuente: CSD.

Las variaciones interanuales muestran un descenso de licencias en 2012 con respecto a 2011 del 14%, a partir de 2013 se han incrementado todos los años, exceptuando en 2020 por la crisis COVID-19. El incremento de las licencias femeninas en 2022 con respecto a 2019, tomado como referencia anterior a la crisis, es del 11%.

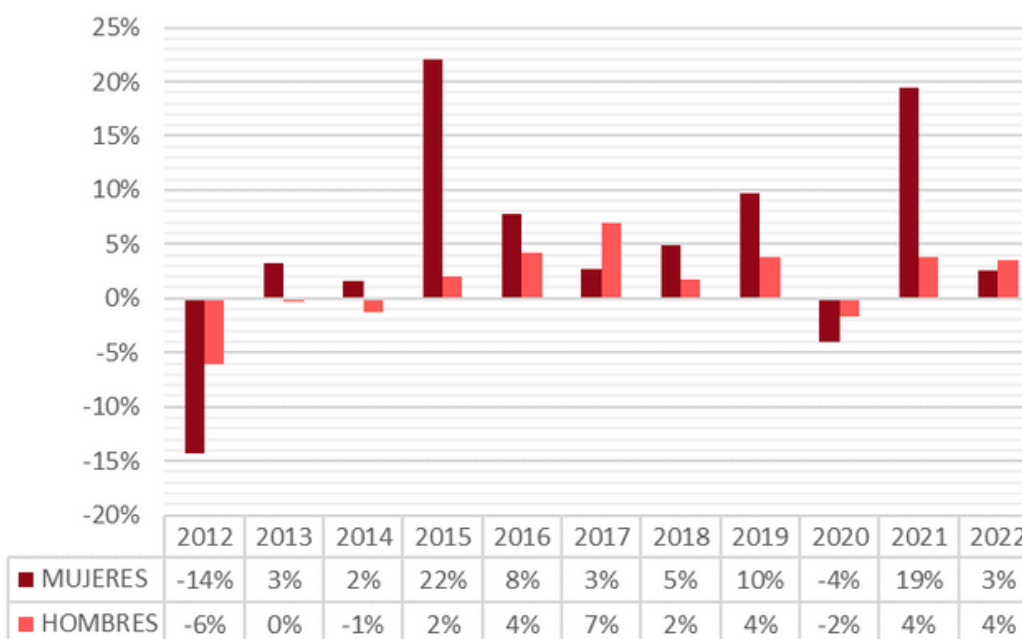


Gráfico 2. Incremento interanual de las licencias deportivas en Baleares. Fuente: CSD.

En el desglose de los resultados por sexo, se observan todavía notables diferencias, en concreto en el año 2022 el 71% de las licencias federadas correspondían a hombres y el 21% a mujeres.

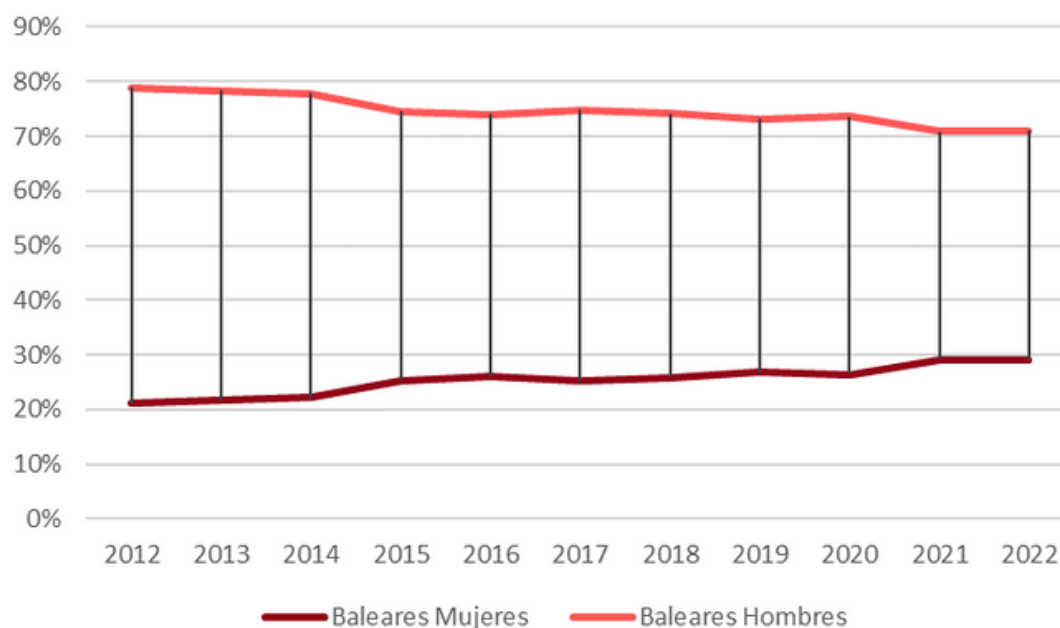


Gráfico 3. Porcentaje de licencias por sexo en Baleares. Fuente: CSD.

Si comparamos estos datos con el total de licencias nacionales, se observa que el peso de las licencias femeninas es menor en España, 21%, frente al 29% en Baleares.

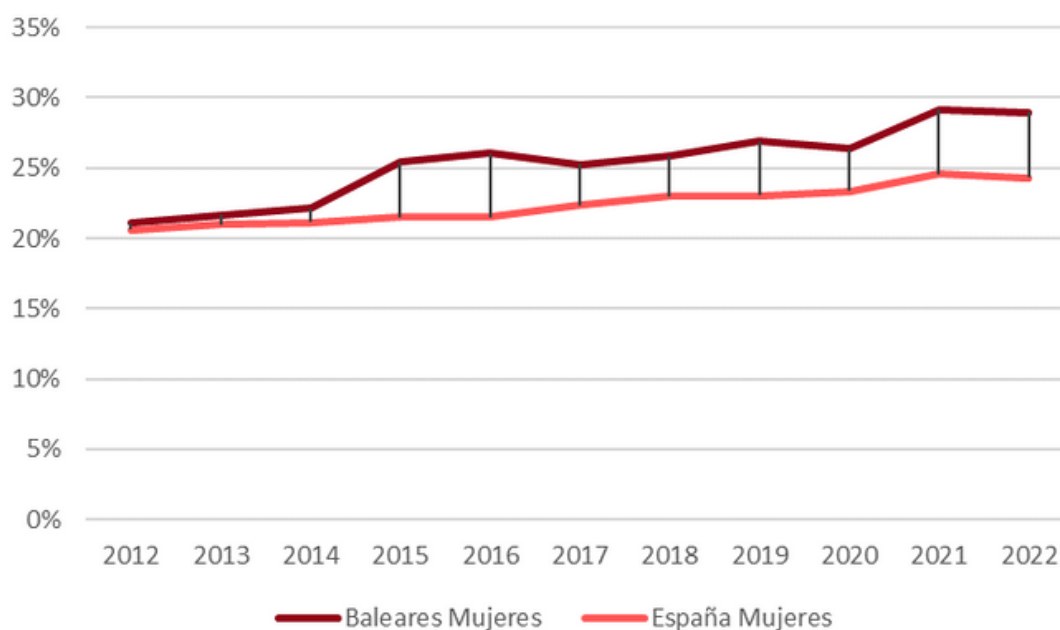




Gráfico 4. Comparativa del peso de las licencias femeninas nacionales y baleares. Fuente: CSD.

### 3.3. Recomendaciones y propuesta de acciones

A continuación, se proponen acciones dirigidas por un lado a las entidades deportivas y por otro lado a las administraciones deportivas. En relación con las primeras, las acciones se distinguen entre:

 **EXTERNAS:** aquellas que afectan a las personas externas a la organización, pero que son beneficiarias de su actividad: deportistas, personas usuarias, etc.

 **INTERNAS:** aquellas que afectan a la organización interna de la entidad y a su plantilla.

#### 3.3.1. Dirigidas a las entidades deportivas

##### Reparto de las instalaciones deportivas



**Art.  
16.2**

##### Descripción de la acción

Elaborar el cuadro con la asignación de horarios y la distribución de espacios deportivos, alternando los más demandados entre mujeres y hombres, para evitar que siempre tengan prioridad los equipos masculinos.

**Responsable** Dirección deportiva/técnica.

**Recursos** Recursos propios.

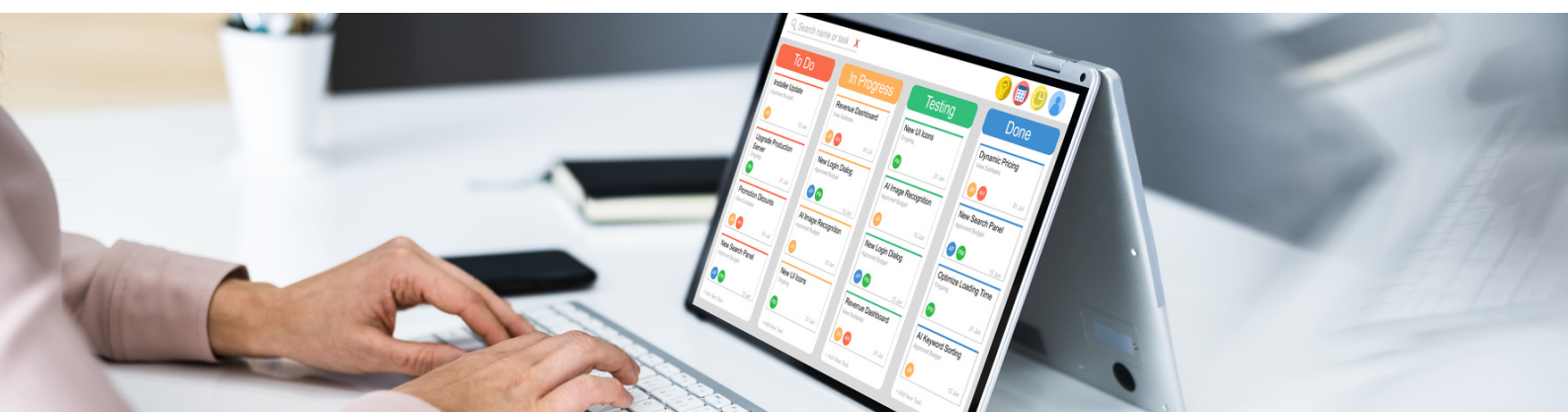
**Calendario** A principio de curso, cuando se asignan los horarios y espacios.

**Resultados previstos**

- Alternancia de horarios y espacios para que exista una igualdad en el reparto entre categorías femeninas y masculinas.
- Distribución equitativa de horario y reparto de instalaciones.

**Indicadores de evaluación**

- Cuadros igualitarios elaborados.
- Número de cuadros modificados.



**Descripción de la acción****Tecnificación mixta de deportistas**

Programar jornadas de tecnificación mixta de los equipos femeninos y masculinos, atendiendo a niveles y edades. Las habilidades técnicas se pueden entrenar conjuntamente y así todas las categorías contarán con la misma preparación.

Casi todas las disciplinas deportivas, con un criterio de seguridad, una estructura y material adecuado, podrían ser practicadas conjuntamente por personas de diferentes sexos.

Criterios para juntar parejas para lograr un mayor rendimiento y diversión de cualquier disciplina:

- Mismas velocidades.
- Misma altura.
- Mismos pesos.
- Misma posición.
- Misma competición.
- Veteranía e iniciación.

Trabajo conjunto desde la técnica:

- Técnica de pase: precisión.
- Técnica de carrera: que incluye velocidad, agilidad y aceleración.
- Técnica individual: habilidades como regates y amagues.
- Técnica de evasión: habilidad de sortear al rival.
- Estructura defensiva y ofensiva: tanto en defensa como en ataque, las estructuras tácticas son entrenadas y aplicadas colectivamente.

Ejemplos en anexo I.

**Responsable**

Dirección deportiva/técnica.

**Recursos**

Los propios de las tecnificaciones. Coordinación de las sesiones, contenidos y equipo del cuerpo técnico. Instalaciones deportivas.

**Calendario**

Durante toda la temporada.

**Resultados previstos**

Desarrollo Equitativo/Técnico:

- Igualdad de oportunidades para el desarrollo técnico.
- Intercambio de conocimientos compartiendo estrategias.
- Fomento del trabajo en equipo, habilidades sociales y comunicación dentro y fuera del campo.
- Respeto y compañerismo.
- Distribución equitativa de instalaciones, entrenadoras, entrenadores y recursos.
- Disminución de estereotipos.
- Aumento de confianza al entrenar conjuntamente con el masculino.
- Competencia más fuerte.

**Indicadores de evaluación**

- Número de jornadas de tecnificación mixta.
- Número de participantes en la jornada de tecnificación.
- Mejoras en las habilidades técnicas de las participantes.
- Informes de seguimiento de las participantes en competiciones.

**Descripción de la acción** **Tecnificación con jugadoras en activo del equipo nacional o entrenadoras**

Programar jornadas de tecnificación de equipos de cualquier categoría que estén dirigidos por entrenadoras tituladas y deportistas que hayan competido o participado con la selección española con el fin de trasladar sus conocimientos y mejorar la técnica deportiva de las personas participantes.

**Responsable** Dirección deportiva/técnica.

**Recursos** Expertas contratadas o dispuestas a participar. Coordinación de las sesiones, contenidos y staff. Recursos financieros para la organización de estas sesiones. Instalaciones deportivas.

**Calendario** Durante toda la temporada.

**Resultados previstos**

- Mejora técnica deportiva.
- Inspiración y motivación.
- Conocimiento práctico.
- Fomento de la participación femenina como modelos a seguir desmontando estereotipos de género.
- Mejora en la formación de entrenadoras y del resto del equipo técnico.

**Indicadores de evaluación**

- Número de jornadas de tecnificación con expertas.
- Número de mujeres participantes en las jornadas.
- Incremento en la representación de mujeres en papeles de liderazgo y formación en el ámbito deportivo.



**Descripción de la acción**

**Charlas sobre igualdad**, para los diferentes colectivos de las entidades deportivas:

- Personal laboral.
- Deportistas y personas usuarias de las instalaciones.
- Cuerpo técnico.
- Personal médico, psicológico y fisioterapéutico.
- Voluntariado y personal colaborador.

**Responsable**

- Persona experta en igualdad.
- Psicóloga para el colectivo de deportistas.

**Recursos**

- Personal experto interno de la entidad. (Existen cursos gratuitos para formar a la persona que se designe responsable de las charlas).
- Personal experto externo a la entidad.

**Calendario**

Una charla para cada colectivo una vez al año.

**Resultados previstos**

- Aumento de conciencia y sensibilización en igualdad.
- Cambios positivos en las actitudes y comportamientos relacionados con la igualdad.
- Reducción de estereotipos y prejuicios.

**Indicadores de evaluación**

- Número de formaciones realizadas al año.
- Número de horas en formación por colectivo.
- Número de personas formadas, desagregado por sexo.



No en pocos informes se asegura que las entidades son más competitivas cuando incorporan mujeres en sus altas estructuras. El buscar una presencia equilibrada en las entidades deportivas, requiere imparcialidad en los procesos de reclutamiento y cambios en sus organizaciones que hagan posible no solo su incorporación en número, sino muy especialmente que permitan el desarrollo de todo su potencial.

El **Estudio Catalystde** 2008, realizado sobre las 500 mayores empresas del mundo, afirma que “Las empresas con mayor número de mujeres en sus puestos de dirección obtienen mejores resultados económicos en general”. La incorporación de las mujeres en puesto de alta dirección se trata de una cuestión de recuperar el talento. De incorporar la forma de pensar, de organizar, el modelo de dirigir que se queda fuera cuando las directivas son excluidas. Es decir, es cuestión de **sumar talentos**.

En los puestos de alta dirección el criterio de selección en muchos casos, no se basa en el mérito y capacidad de las personas que optan al puesto, sino en las redes de captación, redes en las que las mujeres aún no están, al llevar menos tiempo en los espacios públicos. Esta ausencia resulta una barrera real para el acceso de las mujeres a determinados puestos y es una de las razones que explican, en parte, porqué las mujeres tienen más dificultades para llegar a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

En el **diagnóstico de la situación de las mujeres en el deporte balear** publicado en 2021 por la Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional, se concluía que las mujeres representaban entre un 15 y un 26% del personal de entidades deportivas de Baleares (federaciones y clubes) en funciones de gobernanza y menos del 20% del personal en funciones técnico-deportivas.

Las acciones propuestas tienen el objetivo de descubrir y retener el talento que ya existe en las entidades deportivas y que ayudará a tener una presencia equilibrada en todos los estamentos.

### Descripción de la acción

#### Programas de Mentoría

*Crear o participar en un programa de mentoría que se enfoque en apoyar y promocionar a mujeres dentro de la organización deportiva. A través de esta iniciativa, se busca proporcionar orientación, apoyo y oportunidades de crecimiento profesional para las empleadas, deportistas y mujeres alrededor del deporte, fomentando su desarrollo y la retención del talento en la entidad.*

#### Responsable

*Personal de recursos humanos para coordinar el programa.*

#### Recursos

- *Personal para coordinar y administrar el programa de mentoría.*
- *Espacio físico o recursos tecnológicos para las reuniones de mentoría.*
- *Materiales de capacitación para el desarrollo de habilidades.*

#### Calendario

*Anual.*

#### Resultados previstos

- *Progresión y mejora de habilidades y competencias específicas en la carrera profesional de las mujeres que han participado en el programa.*
- *Aumento de la red de contactos.*
- *Promoción de mujeres en roles clave.*

#### Indicadores de evaluación

- *Número de mujeres que participan en el programa.*
- *Porcentaje de mentoras identificadas en comparación con el total de mujeres en la organización.*
- *Seguimiento del avance en la carrera de las mujeres que han participado en el programa.*



**Descripción de la acción****Censo de mujeres**

*Crear una base de datos con el propósito de identificar a las deportistas que al terminar su carrera deportiva quieran seguir vinculadas en un estamento distinto, como entrenadoras, arbitras, directivas, gestoras...*

**Responsable**

*Dirección deportiva o responsable del área de desarrollo territorial.*

**Recursos**

*Recursos propios.*

**Calendario**

*Anual.*

**Resultados previstos**

- *Identificación actualizada de una base de datos de talento femenino.*
- *Incremento de participación de mujeres en el deporte.*
- *Mejora en la representatividad de alta dirección.*
- *Establecimiento de un cambio cultural deportivo que fomente la igualdad.*
- *Elaboración de una red de apoyo y colaboración entre entidades deportivas.*

**Indicadores de evaluación**

- *Número total de mujeres identificadas en la entidades deportivas.*
- *Proporción de mujeres activas e inactivas en la práctica deportiva.*
- *Comparativa de los datos con años anteriores para evaluar tendencias.*

**Descripción de la acción****Registro de las deportistas**

*Elaborar una base de datos con la situación de las deportistas federadas y que integran equipos nacionales, para informar de que pueden solicitar la ayuda que concede el CSD por nacimiento, adopción o acogimiento; para conciliación de la vida deportiva y familiar con menores de tres años con matrícula en centros de educación infantil, guarderías o a cargo de personal cuidador; y para formación académica reglada.*

**Responsable**

*Personal federativo encargado de la tramitación de licencias.*

**Recursos**

*Elaboración de un cuestionario.*

**Calendario**

*Cuando se tramite la licencia anual.*

**Resultados previstos**

*Reducción del abandono de la práctica deportiva entre mujeres.*

**Indicadores de evaluación**

- *Base de datos elaborada.*
- *Número de solicitudes cursadas.*



**Descripción de la acción****Acceso ayudas Mujer y Deporte del CSD**

Hacer un seguimiento de las deportistas que pertenezcan a la Federación para solicitar, a la Federación Española correspondiente, ayudas dentro del programa Mujer y Deporte[1]:

1. Ayudas para la formación.
2. Ayudas a desplazamientos de técnicas, juezas.

**Responsable**

Personal federativo encargado de la atención a las deportistas.

**Recursos**

Elaboración de un cuestionario.

**Calendario**

Una vez al año, cuando se tramite la licencia.

**Resultados previstos**

Deportistas baleares beneficiarias de estas ayudas.

**Indicadores de evaluación**

- Listado elaborado de las deportistas.
- Número de propuestas a la Federación Española cursadas.

**Campañas de sensibilización de la igualdad**

**Art.  
16.5**

**Descripción de la acción****Charlas inspiradoras**

Organizar charlas en centros educativos y para otros colectivos con deportistas para promocionar y visibilizar el deporte femenino.

**Responsable**

Dirección deportiva/técnica.

**Recursos**

Deportistas disponibles.

**Calendario**

Durante el curso escolar.

**Resultados previstos**

Aumento de las licencias deportivas femeninas, visibilidad y fomento del deporte.

**Indicadores de evaluación**

- Número de charlas impartidas.
- Número de centros visitados.

[1] El Programa Mujer y Deporte del CSD ha estado dotado con 1.800.000€ para Federaciones Deportivas Españolas en 2023.

**Descripción de la acción****Difusión de buenas prácticas**

Elaborar un poster con las buenas prácticas de la entidad deportiva con respecto a la igualdad. Incluir la adhesión a los Principios de la Declaración de Brighton, existencia del protocolo de prevención de delitos sexuales (indicando la persona responsable), canal de denuncia...

**Responsable**

Personal encargado de la comunicación junto con la Comisión de Igualdad.

**Recursos**

Impresión del poster.

**Calendario**

2024.

**Resultados previstos**

Mejora del ambiente de la entidad a todos los niveles.

**Indicadores de evaluación**

- Poster colgado en la entidad, con los datos de la persona responsable del cumplimiento de los protocolos de prevención de delitos sexuales y enlace del canal de denuncia.

**Visibilidad del deporte femenino en medios y rrs**

**Art.  
16.6**

**Descripción de la acción****Premiaciones mixtas**

Organizar las premiaciones con podios mixtos. Subirán al podio al mismo tiempo los tres primeros de la categoría femenina y masculina.

**Responsable**

Departamento de marketing y patrocinios/ Departamento de eventos y protocolo.

**Recursos**

Los propios de las premiaciones.

**Calendario**

En todos los campeonatos en los que participen ambas categorías.

**Resultados previstos**

Visibilización del deporte femenino, en los casos en los que solo sale una foto en redes sociales o la foto principal es de la categoría masculina.

**Indicadores de evaluación**

- Número de podios mixtos organizados.
- Feedback de las personas participantes.
- Cobertura de los medios de comunicación locales.

**Descripción de la acción** **Campaña Wikipedia**

*Elaborar un dossier de cada una de las deportistas más relevantes de la entidad para contratar la inclusión de las mismas en Wikipedia.*

**Responsable** *Personal encargado de la comunicación.*

**Recursos** *Partida presupuestaria de comunicación, según número de deportistas.*

**Calendario** *2024.*

**Resultados previstos** *Mejora de la marca Balear en internet.*

**Indicadores de evaluación** *• Número de deportistas incluidas en Wikipedia.*

Esta acción tiene como objetivo promover la representación positiva de las mujeres en el ámbito deportivo, destacando su participación activa y sus logros. Se busca eliminar los estereotipos de género en la cobertura mediática y en la promoción de eventos deportivos, enfocados en mostrar a las mujeres como atletas y protagonistas de sus propias historias.

**Descripción de la acción** **Fomentar la presencia de imágenes en las que las deportistas son protagonistas** de la acción a realizar, evitando la representación de las niñas y mujeres como espectadoras o en actitud pasiva.

**Responsable** *Dpto. comunicación y prensa / community manager / marketing.*

**Recursos** *Fotografía y videografía de niñas y mujeres en acción.*

**Calendario** *Práctica habitual.*

**Resultados previstos**

- Empoderamiento en base a su imagen como deportista.*
- Eliminación de estereotipos de género.*
- Aumento de visibilidad en medios.*
- Incremento de la participación femenina.*
- Impacto en la percepción social.*

**Indicadores de evaluación**

- Porcentaje de aumento en el número de seguidores en rrss o visitas a sitios web.*
- Reacciones positivas y comentarios en estas publicaciones.*

**Descripción de la acción****Somos embajadoras**

*Campaña publicitaria con deportistas de élite, entrenadoras, árbitras, presidentas, gestoras, etc. que ejerzan como embajadoras. Estas mujeres desempeñan un papel destacado en sus deportes y servirán como modelos a seguir, motivando a otras niñas a participar en diferentes roles dentro del deporte.*

**Responsable**

*Dpto. comunicación y prensa / community manager / marketing.*

**Recursos**

*Partida presupuestaria de comunicación. Embajadoras de élite.*

**Calendario**

*Principio de temporada.*

**Resultados previstos**

*Aumento de la presencia de mujeres en la entidad a todos los niveles.*

**Indicadores de evaluación**

- *Número de embajadoras en que participan en eventos deportivos y programas educativos.*

Esta acción tiene como objetivo promover y reconocer a mujeres referentes en el mundo del deporte. Para lograrlo, se llevarán a cabo concursos y cuestionarios con el fin de identificar y destacar a mujeres en los diferentes ámbitos del deporte.

**Descripción de la acción****Mujeres referentes**

*Convocar concursos, elaborar stories o cuestionarios en redes sociales, que identifiquen a mujeres referentes en el deporte en cuestión.*

*Ejemplo: "Menciona a una mujer de tu club/deporte que...*

- *Haya sido importante en tu carrera deportiva.*
- *Admires. Sin ella no serías la deportista que eres, etc.*

**Responsable**

*Dpto. comunicación y prensa / community manager / marketing.*

**Recursos**

*Personal para la gestión y promoción del proyecto. Jurado.*

**Calendario**

*Principio de temporada.*

**Resultados previstos**

- *Visibilidad, reconocimiento, motivación y empoderamiento.*
- *Identificación y atracción de talentos.*
- *Cambio cultural en las estructuras. Mejora de la imagen de la entidad.*

**Indicadores de evaluación**

- *Número de nominaciones recibidas y mujeres identificadas.*

## Igualdad en los premios

Art.  
16.9**Descripción de la acción**

Incluir en el reglamento deportivo que:

- Todas las competiciones tendrán premios iguales entre los dos sexos.
- Todas las personas federadas se comprometen a no participar en competiciones privadas o no oficiales que tengan asignados premios desiguales para mujeres y hombres.

**Responsable**

Junta directiva.

**Recursos**

Personal laboral de la entidad encargada de la redacción de los reglamentos.

**Calendario**

Tras la primera Asamblea General en la que se apruebe.

**Resultados previstos**

- Promoción de la igualdad en el ámbito deportivo.
- Eliminación de la desigualdad en los premios.

**Indicadores de evaluación**

- Inclusión en el reglamento.

## Planes de acción positiva para cada modalidad y categoría

Art.  
16.10**Descripción de la acción**

Elaborar programas específicos para la financiación de las categorías femeninas. Acordar con los patrocinadores la distribución de los ingresos entre categorías femeninas y masculinas.

**Responsable**

Dirección deportiva.

**Recursos**

Programas de mecenazgo deportivo. Acuerdos con patrocinadores.

**Calendario**

Cada año o curso.

**Resultados previstos**

Reducción del abandono de las deportistas por el aumento de financiación.

**Indicadores de evaluación**

- Número de programas puestos en marcha.
- Número de deportistas beneficiarias.

**Descripción de la acción****Comisión de Igualdad**

Crear una comisión de igualdad con el objetivo de promover la igualdad de género en el entorno laboral de la entidad. Esta Comisión impulsará el Plan de Igualdad que a través del diagnóstico de la situación de la entidad, identificará y negociará las medidas prioritarias, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

**Responsable**

Junta directiva.

**Recursos**

Apoyo y compromiso de la alta dirección. Recursos humanos para la organización de la comisión.

**Calendario**

2024. Una vez creada, realizará un trabajo permanente con todas sus competencias.

**Resultados previstos**

- Abordaje de brechas de género.
- Aprobación de medidas que garanticen la igualdad.
- Fomento de la contratación y retención de talento femenino.

**Indicadores de evaluación**

- Comisión creada y en funcionamiento.
- Número de reuniones celebradas por la comisión.
- Número de medidas aprobadas para promover la igualdad.

**Descripción de la acción****Formación para futuras entrenadoras y árbitras**

Crear un programa para retener el talento de jugadoras que han estado en la selección autonómica y que se retiran. El programa supondrá la oportunidad de adquirir habilidades de arbitraje o entrenamiento en la modalidad deportiva practicada.

**Responsable**

Dirección deportiva/ dirección técnica.

**Recursos**

- Listado de ex jugadoras de la selección autonómica balear.
- Fondos para cubrir los costes del programa o solicitar las becas del CSD a nivel autonómico.

**Calendario**

Una vez al año.

**Resultados previstos**

- Incremento del número de árbitras y entrenadoras a nivel local a corto plazo y nacional a medio/largo plazo.
- Retención de talentos tras la retirada deportiva.

- Indicadores de evaluación**
- Número de mujeres que realizan la formación.
  - Aumento en la participación de mujeres en arbitraje y entrenamiento.

**Descripción de la acción** **Taller de marca personal para deportistas**

Creación de una formación para jugadoras en activo para que construyan y gestionen su marca personal de manera efectiva. El objetivo de la formación es dotar de herramientas digitales a las deportistas, para aumentar su visibilidad y que puedan ser referentes de futuras generaciones.

**Responsable** Coordinación del área de desarrollo de la entidad.

**Recursos** Personal para la formación en marca personal.

**Calendario** Anual.

- Resultados previstos**
- Construcción de una marca personal fuerte, identificando y poniendo en valor sus logros con una narrativa potente y coherente.
  - Gestión efectiva de redes sociales.

- Indicadores de evaluación**
- Número de participantes inscritas y asistentes.

**Descripción de la acción** **Vestimenta, uniformidad**

Ofrecer una indumentaria, adecuada a su fisonomía, para los equipos femeninos atendiendo al tallaje cómodo y técnico para la buena práctica de la modalidad deportiva elegida.

**Responsable** Comisión de igualdad / Coordinación / dirección de desarrollo deportivo.

**Recursos** Los mismos que para la equipación masculina.

**Calendario** Práctica habitual.

**Resultados previstos** Mejora en la comodidad y el rendimiento gracias a las equipaciones adaptadas a las necesidades de las deportistas.

- Indicadores de evaluación**
- Número de cambios en las equipaciones.

El objetivo principal de esta acción es promover el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos y comunicaciones de la entidad, es decir, estatuto, reglamentos, bases de competición deportiva, noticias, comunicados, redes sociales, etc. Esto implica eliminar términos o frases que puedan ser discriminatorios o excluyentes y reemplazarlos por lenguaje neutral y respetuoso. Asimismo, se debe poner al mismo nivel el deporte masculino y el femenino.

### Descripción de la acción

#### Lenguaje no sexista

Revisión del lenguaje utilizado en todas las comunicaciones de la entidad, externas e internas. Inclusión de la palabra masculino al igual que se incluye femenino. Ejm: fútbol femenino - fútbol masculino, no solo fútbol para los últimos.

#### Responsable

Comisión de igualdad.

#### Recursos

Guía de lenguaje no sexista (ver capítulo 8).

#### Calendario

Durante 2024. Práctica habitual para todas las comunicaciones.

#### Resultados previstos

- Mejora en la comunicación interna y externa.
- Creación de una cultura organizacional deportiva más consciente y sensible a las cuestiones de género.
- Imagen positiva de la entidad.

#### Indicadores de evaluación

- Número y tipo de modificaciones realizadas.

### Descripción de la acción

Incluir dentro de las normativas, tiempos y espacios para la **lactancia**, con el fin de permitir a las deportistas los descansos necesarios, tiempos adicionales y áreas privadas y cómodas. Facilitar la flexibilidad en los horarios de entrenamientos y competición. Proporcionar asesoramiento médico para garantizar un retorno seguro a la competición.

#### Responsable

Comisión de igualdad / Coordinación / dirección de desarrollo deportivo.

#### Recursos

Manual con información detallada sobre los derechos de las atletas lactantes, procedimientos de ajustes y apoyo logístico.

#### Calendario

2024.

#### Resultados previstos

Disponibilidad de un espacio adecuado, justo y seguro para las atletas lactantes en activo en entrenamientos y competición.

#### Indicadores de evaluación

- Número de mujeres beneficiadas.



**Descripción de la acción**

Personalizar el protocolo de prevención que proporcione la administración o federación nacional, con el fin de que se adapte a sus instalaciones y realidad deportiva. Esta personalización implica tener en cuenta la actividad cotidiana y cualquier tipo de evento que se organice, los horarios, la ubicación, los medios de transporte, el recinto, el personal, el perfil de asistencia, el aforo disponible, etc.

En la personalización se plantearán las diferentes situaciones que se pueden dar y se proporcionarán indicaciones de cómo actuar.

Las situaciones se adaptarán a la actividad de la instalación en concreto:

- Actividad sin público y con público.
- Zonas de la instalación:
  - Verificar que no haya lugares que, en caso de ocurrir un delito, la víctima se encuentre impedida de pedir auxilio.
  - Verificar las condiciones de buena iluminación allí donde sea preciso.
  - Verificar si, deportistas, asistentes, personal laboral y voluntariado pueden volver a casa de manera segura.
  - Verificar que el recinto esté bien señalado.
  - Verificar que los vestuarios no estén excesivamente alejados de la zona donde se realiza la actividad deportiva.
  - Verificar que no hay puntos peligrosos en el recinto ni en los alrededores.
- Horarios de la instalación.
- Número de personal laboral, de vigilancia, aforos, etc.

**Responsable**

La Junta directiva, con ayuda de la Comisión de Igualdad, nombrará a la persona responsable de la personalización del protocolo que tendrá que contar con formación específica.

**Recursos**

Los propios de la entidad.

**Calendario**

2024.

**Resultados previstos**

- Minimización de riesgos.
- Cumplimiento de normativas locales y nacionales.
- Actuación inmediata ante cualquier caso de acoso o violencia.

**Indicadores de evaluación**

- Protocolo personalizado, publicado en la web y puesto en conocimiento de todas las personas trabajadoras y usuarias de la entidad deportiva.

<b>Descripción de la acción</b>	Ofrecer formación sobre prevención de delitos sexuales. En la formación se dará a conocer el protocolo con sus pormenores.
<b>Responsable</b>	La Junta directiva se encargará de la formación de alguien en la entidad que forme al resto, o se contará con personal experto externo.
<b>Recursos</b>	Personal, empresas o asociaciones con recorrido demostrable en formación sobre prevención de delitos sexuales.
<b>Calendario</b>	Una vez al año/curso.
<b>Resultados previstos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensión profunda de los delitos sexuales, sus consecuencias y la importancia de la prevención.</li> <li>• Conocimiento del protocolo por parte de toda la entidad deportiva.</li> <li>• Capacitación para identificar y dar respuesta de manera efectiva.</li> <li>• Promoción de un ambiente seguro.</li> <li>• Cultura que desaliente los delitos sexuales y fomente la denuncia y la intervención adecuada.</li> </ul>
<b>Indicadores de evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de formaciones realizadas.</li> <li>• Número de personas formadas, desagregado por sexo.</li> <li>• Encuestas de clima laboral para evaluar los cambios en la percepción de la seguridad.</li> </ul>

### Implementación de un canal de denuncia frente a la violencia y discriminación



**Art.  
16.11**

Por lo general, las entidades deportivas no cuentan con un canal de denuncia o si se tiene, no se reciben denuncias. Esta situación se puede deber a varios motivos:

- Que, efectivamente, no haya casos.
- Que la entidad deportiva no haya comunicado la existencia y procedimiento de denuncia a deportistas y usuarios y/o no se encuentre accesible en la web.
- Que la persona asignada para recibir y procesar la denuncia no sea la adecuada.
- Que no exista el canal de denuncias.

### Descripción de la acción **Implementar un canal de denuncias**

Puntos clave a la hora de poner en marcha un canal de denuncias:

Establecer el medio a través del cual se canalizarán las comunicaciones cumpliendo con las garantías legales. El canal puede ser interno o externo.

En caso de que sea interno:

- Nombrar una persona responsable del sistema con las especificaciones que marca la norma y hacerlo público y accesible.
- La persona responsable de recibir y gestionar las denuncias, debe tener formación específica.
- Confeccionar un manual de utilización del canal de denuncias.
- Elaborar un procedimiento de gestión de las informaciones recibidas.
- Establecer las políticas de principios generales en materia del sistema interno de información y la defensa de la persona que informe o denuncie.
- El acceso al canal de denuncias y la documentación que debe acompañarlo deben encontrarse de forma accesible en la web y cartelería de las instalaciones.
- Realizar publicidad y promoción del canal de denuncias.

El canal de denuncias deberá estar disponible para que cualquier persona federada, asociada, personal laboral, autónoma, colaboradora, hasta entidades o empresas, -siempre que todas ellas guarden relación con la entidad deportiva-, puedan comunicar cualquier situación de violencia o discriminación.

**Responsable** Junta directiva con supervisión de la Comisión de Igualdad.

**Recursos**

- Delegada de protección con capacidad jurídica y psicológica para proporcionar amparo específico para las deportistas de alta competición.
- En caso de optar por el canal de denuncia externo, solicitar a las administraciones públicas.

**Calendario** 2024.

**Resultados previstos**

- Mejora de la transparencia.
- Detección y prevención de conductas inapropiadas.
- Mayor objetividad e imparcialidad.
- Mayor eficacia en la resolución.
- Promoción de un fuerte mensaje de compromiso ético por parte de la entidad deportiva.
- Profesionalismo y experiencia a la hora de abordar denuncias sensibles.
- Protección de la víctima.
- Confianza y credibilidad.

**Indicadores de evaluación**

- Número de casos, denuncias y sanciones, segregadas por sexo.
- Tipos de denuncias.



## Situación de las personas que trabajan con menores

Art.  
131Descripción  
de la acción**Certificado de delitos de naturaleza sexual**

Exigir como requisito indispensable para obtener la licencia federativa, la presentación del certificado de delitos de naturaleza sexual.

## Responsable

Responsable de tramitación de licencias federativas.

## Recursos

Los propios de la entidad.

## Calendario

Cada seis meses.

Resultados  
previstos

- Prevención de la imposibilidad de participación de personas con historial de delitos de naturaleza sexual, en actividades que involucren a menores.
- Credibilidad y confianza para las familias.
- Cumplimiento normativo.
- Prevención general de riesgos.

Indicadores  
de evaluación

- Número de personas en el cuerpo técnico y número de certificados presentados.

## Cumplimiento de la LOPIVI

Art.  
131Descripción  
de la acción**Verificación del cumplimiento de la LOPIVI**

Verificar el cumplimiento de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

## Responsable

Junta directiva.

Ver formulario de evaluación de cumplimiento en anexo II.

### 3.3.2. Dirigidas a las administraciones deportivas

#### Corregir cualquier situación de discriminación

**Art.  
16.1**

#### Descripción de la acción

Determinar el presupuesto de las distintas administraciones destinado a publicidad y promoción de eventos deportivos a nivel insular, nacional e internacional, segregados por deporte, edad y sexo, para que esté repartido al 50%.

#### Formación en igualdad

**Art.  
16.2**

#### Descripción de la acción

Dotar una partida presupuestaria para ofrecer a las entidades deportivas las formaciones en igualdad.

#### Campañas de sensibilización de la igualdad

**Art.  
16.5**

#### Descripción de la acción

Crear píldoras de contenido online, de menos de un minuto de duración, que destaquen las historias de mujeres pioneras en el mundo del deporte. Estas píldoras se utilizarán para compartir sus experiencias, superación de dificultades y trayectorias deportivas, con el objetivo de inspirar a más niñas y mujeres a perseguir sus sueños en el ámbito deportivo.

#### Descripción de la acción

Organizar una Jornada de Gestión Deportiva en la Universidad de las Islas Baleares. Mesa redonda de mujeres relevantes en puestos de gobernanza, centrada en discutir temas relevantes relacionados con la gestión deportiva, dirigida a universitarias:

- Estilos de liderazgo.
- Toma de decisiones.
- Desarrollo de estrategias.
- Planificación.
- Desafíos...

## Visibilidad del deporte femenino en medios de comunicación públicos

**Art.  
16.6**

**Descripción de la acción** Revisar las parrillas de televisión y radio balear públicas, para incorporar tanto en retransmisiones como en servicios informativos el deporte femenino en un 50%.

**Descripción de la acción** Incluir anuncios, de cualquier disciplina de deporte femenino, en medios de comunicación públicos, siempre que se retransmitan partidos de fútbol masculino o de máxima audiencia de las islas baleares.

**Descripción de la acción** Revisar las dotaciones presupuestarias para patrocinio de eventos deportivos privados para que sean paritarias.

## Establecimiento de indicadores de valoración de actividades para las entidades que implementen medidas eficaces

**Art.  
16.7**

**Descripción de la acción**

- Número de personas en las juntas directivas con voz y **voto**, desagregado por sexo.
- Número de personas con dotación presupuestaria en los equipos técnicos deportivos, desagregado por sexo.
- Número de licencias, desagregado por sexo.
- Uso de las instalaciones con horarios, edades y recursos materiales, desagregado por sexo.
- Número de viajes inter-islas y nacionales, para competiciones, concentraciones, tecnificaciones, etc., desagregado por edad y sexo.
- Número de viajes internacionales para competiciones, concentraciones, tecnificaciones, etc., desagregado por edad y sexo.
- Número de programas de acción positiva implementados.

## Programas específicos todos los niveles especialmente en los de responsabilidad

**Art.  
16.8**

**Descripción de la acción** **Observatorio de igualdad de género en el deporte balear**

Crear una entidad independiente con representación equilibrada, con la misión de vigilar y analizar discriminaciones en la participación, la representación, la financiación y la igualdad de oportunidades en el deporte.

## Redacción de protocolo genérico sobre violencia sexual con formación

**Art.  
16.11**

### Descripción de la acción

*Facilitar a las entidades deportivas un protocolo genérico de prevención de la violencia sexual.*

*Dotar de una partida presupuestaria para ofrecer formación en prevención de la violencia sexual a las entidades deportivas, teniendo en cuenta baremos económicos de cada entidad.*

### Descripción de la acción

*Sacar a licitación la contratación de una empresa que gestione el canal de denuncia, para que dé servicio a todas las entidades deportivas baleares.*

### Descripción de la acción

*Establecer como requisito para que una entidad pueda inscribirse en el Registro de Entidades Deportivas o renovar su inscripción, la presentación del protocolo sobre prevención de delitos sexuales adaptado a la entidad a registrar.*

*Imponer sanciones, ponderadas a su presupuesto, a aquellas entidades que no cumplan con estas exigencias, como la suspensión de actividades o la revocación de la licencia.*

### Descripción de la acción

*Establecer auditorías periódicas para evaluar la implementación y eficacia de los protocolos contra la violencia sexual, en las entidades deportivas registradas.*

*Garantizar que éstas sean llevadas a cabo por profesionales externos e imparciales para asegurar la transparencia.*

## Función inspectora

**Art.  
186**

### Descripción de la acción

*Crear plazas para la función de inspección o habilitar personal técnico para ejercer dicha función, con su correspondiente dotación presupuestaria.*

*Como el número total de licencias deportivas en Baleares es de prácticamente 116.000, el ratio adecuado requeriría de un mínimo de 11 personas encargadas de la inspección deportiva.*

# 4. Buenas prácticas

## Ejemplos

### HANDBOL CLUB IBIZA

[Enlace](#)

Proyecto: **L'handbol es mou**

El Club ha puesto en marcha un proyecto pionero para impulsar el deporte de su sección femenina, pensado para que las mujeres puedan enriquecer su experiencia deportiva, tener más facilidades al acceso de la actividad deportiva y equiparse en condiciones de igualdad y calidad con el masculino. El club lleva años trabajando en su sección femenina que ya supone casi el 40% de sus fichas federativas.

Para facilitar tanto a jugadoras como familias el acceso al deporte y el apoyo de empresas al deporte femenino en general y el balonmano en particular, utilizan el programa de mecenazgo deportivo "Ellas Compiten" de la fundación MATRIA.

### CLUB CICLISTA ESCAPADA

[Enlace](#)

Proyecto: **Semana Ciclista - Vuelta Comunidad Valenciana Fémimas**

Ya se han disputado siete ediciones de esta prueba 2.1 exclusivamente femenina, incluida en el calendario europeo de la Unión Ciclista Internacional (UCI), que puso en marcha Sergi Camarena. En la última edición participaron 23 equipos de cuatro continentes: Europa, América, Asia y Oceanía. La organización y el nivel de seguridad están a la altura de las mejores citas internacionales siendo una carrera en la que las corredoras tienen la oportunidad de competir en las mismas condiciones que sus homólogos masculinos.

### FUNDACIÓN MATRIA

[Enlace](#)

Proyecto: **Programa de mecenazgo deportivo para mujeres**

La Fundación Matria puso en marcha en 2019 el programa de mecenazgo deportivo "Ellas Compiten", con el objetivo de que tanto empresas como personas físicas puedan hacer donaciones a la deportista o a clubes federados que ellos consideren oportuno y puedan disfrutar del beneficio fiscal acorde con lo estipulado en la Ley de Mecenazgo Deportivo 49/2002.



## ESPAI DONES FORMENTERA

Proyecto: **Curso de prevención de delitos sexuales en el ámbito deportivo**

Iniciativa dirigida a cuerpo técnico de clubes deportivos y profesionales vinculados al mundo del deporte en la isla de Formentera, para recibir formación específica tanto desde el punto de vista teórico como práctico, con la organización de diferentes talleres complementarios. Formación de 12 horas lectivas.

## EJE&CON

[Enlace](#)

Proyecto: **#AquíEstánEllas**

Iniciativa que busca incrementar la presencia de mujeres como ponentes en conferencias y reportajes en los medios de comunicación, para lograr que lo habitual sea que haya representación mixta en cualquier panel.

Este programa surgió para dar respuesta a la supuesta dificultad de encontrar mujeres expertas para formar parte de paneles, noticias en medios de comunicación y eventos. Eje&Con considera que, para construir un mundo igualitario es fundamental que la opinión de las mujeres expertas sea tenida en cuenta en todos los ámbitos, al menos en la misma medida en que habitualmente se considera el punto de vista de los expertos.

## FEDERACIÓN DE FÚTBOL DE LAS ISLAS BALEARES

[Enlace](#)

Proyecto: **Programa de Talentos y Mentorías de arbitraje**

La Federación ha puesto en marcha una comisión técnica que elige cada año a 6 mujeres colegiadas interesadas en realizar el proceso selectivo/formativo, para intentar ascender a otras categorías del fútbol nacional. Este programa tiene como objetivo el progreso del arbitraje y la promoción de las colegiadas.

## REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL

[Enlace](#)

Proyecto: **Programa de Mentoras para entrenadoras y jugadoras**

La RFEF ha puesto en marcha una línea de actuación, para el soporte y desarrollo de las entrenadoras y la mejora en la formación de las jugadoras del futuro del fútbol y fútbol sala femenino. **María Jesús Tamurejo**, responsable de la Comisión de Fútbol Femenino de la FFIB, ha conseguido incluir en la candidatura a tres entrenadoras de las Islas Baleares.

## UNIVERSIDAD DE VIGO

Pdf

Proyecto: **El género en los ojos**

En 2017, **Ana Rey Cao** y **Alba González Palomares** publicaron una guía de estrategias para educar con (y pese a) las fotografías de los materiales curriculares. Esta guía está dirigida al profesorado. El material tiene como intención contribuir a la alfabetización visual crítica con respecto a cuestiones de género. La guía incluye actividades.

## CENTRO DE TECNIFICACIÓN DE LAS ISLAS BALEARES

Enlace

Proyecto: **Tecnificación mixta de rugby**

Programa de formación integral. Ayuda a jugadores y jugadoras con proyección internacional que estén en edad de formación a compaginar el rugby de alto nivel y los estudios. Pionera en este proyecto **Zahía Pérez**, primera jugadora en formar parte del programa.

## TEIKA Y UNIÓN DE PERIODISTAS VALENCIANOS

Manual

Proyecto: **Manual de tramamiento periodístico del deporte femenino y la mujer deportista**

Este manual nace de una propuesta de la empresa Teika y de la Unión de Periodistas Valencianos, con el objetivo de ofrecer a los medios de comunicación, una serie de pautas a la hora de informar del deporte femenino y de las mujeres deportistas. La finalidad principal es, por tanto, proporcionar recomendaciones claras y directas que periodistas y otros profesionales de la comunicación (cámaras, fotografía) puedan consultar y aplicar de manera sencilla.

## INSTITUTO DE LAS MUJERES

Publicación

Proyecto: **Hablamos de deporte**

El objetivo de esta publicación es analizar y sugerir nuevas formas de lenguaje deportivo, convirtiéndose en un útil vehículo para el cambio en relación con los estereotipos de género asociados al deporte y, consecuentemente, para el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el deporte.

## FEDERACIÓN CATALANA DE FUTBOL

Vídeo

Proyecto: **#Orgullosa**

Anuncio promocional del proyecto #Orgullosa para potenciar el futbol y el fútbol sala.

## FEDERACIÓN BALEAR DE CAZA

Web

Proyecto: **Elección de una Presidenta**

**Marta Lliteres** es la nueva presidenta de la Federación Balear de Caza. De esta manera, la manacorina se convierte en la segunda mujer que preside una federación autonómica de caza en España, después de que **Lorena Martínez** tomara el mando de la Federación Valenciana en mayo de 2022.

## CLUB ATLÉTICO DE BALEARES

Noticia

Proyecto: **Coordinación de la Dirección Técnica femenina**

El Atlético Baleares sigue consolidando su apuesta por el fútbol femenino. A la ya creada sección femenina de la temporada pasada, se unen ahora varias novedades importantes. La primera de ellas es que la hasta ahora capitana del ATBFEM, **Marina Tugores** deja el fútbol como jugadora y a partir de ahora va a coordinar el fútbol femenino baleárico, en una apuesta por dicha sección.



# 5. Guía de lenguaje

Cada palabra que se elige a la hora de hablar del deporte femenino puede contribuir a reforzar los estereotipos sociales sobre mujeres y hombres. Fuerza, potencia, velocidad, agresividad y ambición para ellos; ternura, delicadeza, debilidad, pasividad o estar delgadas para ellas.

Titulares sobre la belleza de las jugadoras, dedicar más líneas a la apariencia física o las relaciones sentimentales que a la técnica y a los resultados o usar calificativos machistas es todavía más habitual de lo que cabría esperar.

A continuación se resumen las sugerencias emitidas por la UNESCO y diversos organismos españoles de igualdad, para visibilizar a las mujeres y evitar el sexismo en el lenguaje, adaptadas al ámbito del deporte. En primer lugar atendiendo de forma general a la redacción y a continuación con un cuadro de ejemplos de noticias que aparecen en las webs de las entidades deportivas de Baleares, y la alternativa propuesta.

## ¿Cómo evitar el sexismo en el lenguaje deportivo?

Usar términos femeninos para denominar a las profesionales y deportistas, con sus concordancias en femenino. Usar también el femenino para sus cargos y títulos, recordando que los artículos, determinantes, adjetivos... deben concordar con ellos en femenino.

Evitar la utilización del término "mujer" antes del título profesional ("Es una mujer árbitra"). Es redundante y clasifica en una categorización homogénea e indivisible a todo el género femenino reforzando la idea de que todas las mujeres son iguales y lo importante es su sexo.

## Sobre la arroba

Las arrobas no resuelven satisfactoriamente la cuestión de género. Aunque a veces puede ser la primera forma que viene a la cabeza, vale la pena ponerse a pensar con la finalidad de encontrar una solución mejor.

Por lo que respecta a su uso, pueden ir muy bien en alguna ocasión excepcional para un cartel, para un anuncio, para en un momento dado, llamar la atención sobre el hecho de que se ha tenido en cuenta a las mujeres. Aunque no parecen la mejor forma de solucionar los problemas que la diversidad de documentos que existen ni, desde luego, para ningún tipo de documento o impreso oficiales. Añadiendo la dificultad de leerlas en alto.

## Sobre las barras

Igual que la arroba, las barras visibilizan mínimamente a las mujeres (o a los hombres), evitan los masculinos puros y duros, pero su uso se tendría que limitar a textos, escritos o documentos que no fueran para leer, que fueran más bien para rellenar.

Es más legible cualquiera de las expresiones siguientes:

- las y los entrenadores
- entrenadoras y entrenadores.

Que una expresión con barra como ésta que a todas luces entorpece la lectura:

- ◀ los/as entrenadores/as.

Aunque esta fórmula visibilizaba mal que bien a las mujeres, las nuevas propuestas radican en el hecho de que en un contexto como son los documentos para leer, hay fórmulas que funcionan mejor, son mucho más ágiles, legibles y, por tanto, comprensibles, que las barras.

Además se añade el problema de cómo leerlas en voz alta.

Por tanto, es mejor usarlas como recurso excepcional y esporádicamente.

### **Presentación de las mujeres como apéndices de un hombre**

Se debe evitar designar a las mujeres como apéndice de los hombres, o como subordinadas, dependientes o inferiores a ellos. Para luchar contra el estereotipo de la pasividad y falta de protagonismo femeninos, hay que destacar su papel activo en frases en las que aparezcan como sujetos activos de la oración. Utilizar el uso simétrico de nombres, títulos, tratamientos, valores y capacidades, pues existe la tendencia de minimizar a las mujeres o en una relación de dependencia con respecto a los hombres.

### **Uso de nombres genéricos abstractos**

Sustituir el genérico masculino por otros términos con valor genérico real:

Atleta, deportista, equipo, grupo, colectivo, alineación, selección, capitán, personas, presidencia, junta directiva, asambleísta, afición, familiares, voluntariado, cuerpo técnico, staff, fisioterapia, departamento médico, manager...

Ver guía rápida de las recomendaciones más importantes a tener en cuenta a la hora de redactar, en anexo III.



## Ejemplos



Redacción hallada	Alternativa
Jugador	Deportistas
Jugadores	Participantes
Atletas femeninas	Atletas
Padres y madres	Familias
Entrenadores / técnicos	Staff / cuerpo técnico / dirección técnica
Curso de árbitros / árbitros / árbitro	Curso de arbitraje / arbitraje / cuerpo arbitral
Presidente	Presidencia
Trabajadores	Personal laboral
Directivos	Alta dirección/cargos de dirección/la dirección
Los cruces de los ganadores serán	Los cruces entre quienes estén en 1 <sup>er</sup> puesto
Los delegados del campo	La delegación de campo
Ha aumentado el número de federados	Ha aumentado el nº de licencias federadas
Los socios del club	Las personas socias del club
Los voluntarios	Las personas voluntarias
El primer clasificado	Primer lugar en la clasificación
Los ganadores	El equipo ganador
Los alineados	La alineación
Los aficionados	La afición
Los deportistas	El colectivo de deportistas
El solicitante	La persona solicitante
En caso de estar lesionado	En caso de lesión
Los menores de 18 años precisan	Menores de 18 años precisan
Consentimiento paterno	Consentimiento familiar
Se recomienda a los deportistas ingerir...	Recomendamos ingerir...
Deportes de hombres/mujeres	Deportes tradicionalmente asociados a...
Alexia Putellas es la Messi del fútbol	Alexia Putellas es una estrella del fútbol
Los directores deportivos / técnicos	La dirección deportiva / técnica
Los que quieren seguir el partido	Quienes quieran seguir el partido

# 6. Glosario

A continuación, se presenta un glosario con los principales términos utilizados a lo largo de la Guía. Todos ellos están basados principalmente en el diccionario ideológico feminista de Victoria Sau (1981, 2001) y en la Ley 3/2007 de 22 de marzo.

## Acción positiva

Según la ley 3/2007 de 22 de marzo, 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 estas situaciones, tendrán que ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Son medidas concebidas como temporales y son aplicables en tanto subsistan estas situaciones de desigualdad. Se trata de medidas que tienen que ser razonables y proporcionales con el objetivo perseguido en cada caso y la situación que se pretende corregir.

## Acoso por razón de sexo

Según la ley 3/2007 de 22 de marzo, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

## Lenguaje no sexista

Uso de un lenguaje escrito, visual y a nivel oral que da visibilidad tanto a las mujeres como a los hombres.

El lenguaje no sexista representa la diversidad y pluralidad de individuos que tiene una determinada sociedad, en este caso, formada por mujeres y hombres. Así mismo, evita representar una imagen estereotipada donde se reproducen los roles tradicionalmente atribuidos de forma distinta a los dos sexos.

## Discriminación

Comúnmente, la capacidad de discriminar consiste en diferenciar, distinguir como desiguales, dos o más elementos. Hasta aquí se puede considerar una calidad perceptiva positiva y necesaria para la vida y el desarrollo. Pero la discriminación entre las personas comporta otros significados relacionados con la moralidad y la política, el trato de inferioridad y desprecio por temas relacionados con, por ejemplo, motivos raciales, religiosos, políticos, de diversidad funcional y como no, relacionados directamente con el hecho de la diferencia sexual.

## Discriminación por razón de sexo

Hace referencia a las diferencias en oportunidades, trato y consideración que las personas reciben por parte de la sociedad en la cual se integran en base a creencias subjetivas por el hecho de pertenecer a un sexo determinado. Esta discriminación está basada en los prejuicios sociales existentes respecto de las características asociadas a la feminidad y la masculinidad y que determina las atribuciones y roles sexistas.

### Discriminación directa por razón de sexo

Según el Artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, la discriminación directa por razón de sexo hace referencia a “la situación en que se encuentra una persona que sea, haya estado o pueda ser tratada, en atención en su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”.

### Discriminación indirecta por razón de sexo

Según el Artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, “la discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras pose a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, salvo que esta disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para conseguir esta finalidad sean necesarios y adecuados”.

### Perspectiva de género

Herramienta de análisis y cambio hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el acceso, presencia y control de los recursos y beneficios, así como en todas las esferas de la toma de decisiones.

### Plan de Igualdad

Conjunto ordenado de medidas —adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación— tendentes a conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, disminuir la segregación existente y eliminar la discriminación por razón de sexo.

A través de los Planes de Igualdad, se fijarán los objetivos de Igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

### Sexo

Desde un punto de vista anatómico y fisiológico, el sexo es el conjunto de rasgos empleados para distinguir las hembras de los machos en el reino animal y, por tanto, en la especie humana. Mujeres y hombres presentan diferencias, entre otras, condicionadas por su caracterización sexual y hay que atender a esas diferencias para que estas no comportan situaciones injustas para ningún sexo.

### Sexismo

Asignación de valores, capacidades y roles diferentes a mujeres y hombres, exclusivamente en función de su sexo. El sexismo es este conjunto de métodos empleados en una sociedad androcéntrica y que determinan una situación de inferioridad, subordinación y explotación. El sexismo priva y disminuye la posibilidad de identificación libre de las mujeres y hombres en cualquier esfera y ámbito de la vida.



# 7. Referencias

- Anguita, Rocío y Torrego, Luís (2009). Género, educación y formación del profesorado. Retos y posibilidades. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 64(23), 17-25.
- Aristizabal, Pilar y Vizcarra, M<sup>a</sup> Teresa (2012). Illustration of gender stereotypes in the initial stages of teacher training education. *Education*, 2(7), 347-355. doi: 10.5923/j.edu.20120207.19.
- Azurmendi, Ainhoa; y Elduaien, Maitane (2010). Guía para una comunicación igualitaria en el deporte. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco. Disponible [aquí](#).
- Asociación del Deporte Español (ADESP) (2022). Estudio preliminar sobre mujeres directivas y profesionales del deporte federado español. Consejo Superior de Deportes.
- Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional -AMDP (2021). La situación de las mujeres en el deporte balear. Fase II.
- Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local.
- Centre for child protection and safeguarding in sport (2021). Child Abuse in Sport: European Statistics (CASAS). European Commission.
- Consejo Superior de Deportes (2023). Anuario de estadísticas deportivas.
- Consejo Superior de Deportes (2009). Manifiesto a la igualdad y la participación de la mujer en el deporte.
- Consejo Superior de Deportes, ayudas a las federaciones deportivas españolas para el Programa Mujer y Deporte.
- Consejo Superior de Deportes (2020). Protocolo de actuación frente a la violencia sexual. Ministerio de Cultura y Deporte.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Decreto 2/2018, de 12 de enero, del Consejo, por el cual se regulan las entidades deportivas de la Comunidad Valenciana
- International Olympic Committee (2019). La protección de los atletas ante el acoso y el abuso en el deporte. Manual para las FIN y los CONO para la creación y complementación de políticas y procedimientos para la protección de los atletas. IOC.
- International Working Group Women and Sport (1994). Brighton plus Helsinki 2014
- Donoso, Trinidad; y Velasco, Anna (2013). ¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario? *Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado*, 17(1), 71-88.
- Fontecha, Matilde (2006). Intervención didáctica desde la perspectiva de género en la formación inicial de un grupo de docentes en Educación Física. Tesis doctoral. U. del País Vasco. Disponible [aquí](#).

- 
- García Ferrando, Manuel; y Llopis, Ramon (2017). Estructura social de la pràctica deportiva. En Manuel García Ferrando, Núria Puig, Francisco Lagardera, Ramon Llopis y Anna Vilanova (coord.). Sociología del deporte (pp. 39-68) (4a ed.). Madrid: Alianza editorial.
  - Ley 2/2011, de 22 de marzo, del deporte y la actividad física de la Comunidad Valenciana.
  - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
  - Lledó, Eulàlia (2009). Guía de lenguaje para el ámbito del deporte. Vitoria-Gasteiz: EMAKUNDE. Disponible [aquí](#).
  - Ministerio de Cultura y Deporte (2021). Estadística de deporte federado. MCUD.
  - Ministerio de Cultura y Deporte (2022). Anuario de estadísticas deportivas. Secretaría General Técnica.
  - Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, mediante la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros mediante el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.
  - Red de género y deporte: Lista de distribución de información por correo electrónico que agrupa a académicas y profesionales de la AF y el Deporte implicadas en la promoción de la igualdad.
  - Sau, V. (1981). Diccionario ideológico feminista (Volumen I). Icaria.
  - Sau, V. (2001). Diccionario ideológico feminista (Volumen II). Icaria.
  - Serra, Pedrona. (2016). La perspectiva de género en los estudios de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. Tesis doctoral. U. Barcelona – INEFC. Disponible [aquí](#).
  - Serra, Pedrona; Soler, Susanna; Prat, Maria; Vizcarra, M<sup>a</sup> Teresa; Garay, Beatriz; y Flintoff, Anne (2016). The (in)visibility of gender knowledge in the Physical Activity and Sport Science degree in Spain. *Sport, Education and Society*, 1-15. doi: 10.1080/13573322.2016.1199016
  - Serra, Pedrona; Vizcarra, María Teresa; Garay, Beatriz; Prat, Maria; y Soler, Susanna (2016). Discursos de género: una mirada crítica a las Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. *Movimiento*, 22 (3), 821-834. Disponible [aquí](#).
  - Verge, Tània; y Cabruja, Teresa (2017). La perspectiva de gènere a la docència i a la recerca da les universitats de la xarxa vives. Situació actual i reptes de futur. Castelló de la Plana: Xarxa Vives d'Universitats. Disponible [aquí](#).

# 8. Anexos

## ANEXO I

### Tecnificación mixta de deportistas (mujeres y hombres)

#### Atletismo:

- Esprints: las carreras de velocidad, como los 100 metros y los 200 metros.
- Técnicas de salto y lanzamiento: de longitud, de altura y lanzamiento de jabalina.

#### Baloncesto:

- Tiro al aro: lanzamiento a canasta.
- Regates: driblar el balón alrededor de la defensa.
- Pases: precisión y variedad: pase de pecho, pase picado y pase de béisbol.

#### Fútbol:

- Regates: sorteo de oponentes.
- Chutes: golpeo del balón con precisión y potencia.
- Tiros a portería: penaltis, tiros libres o tiros desde fuera del área.
- Voleas: golpeo del balón en el aire.

#### Fútbol Americano:

- Placaje: trabajada desde la técnica esencial y, a poder ser, en tatamis, colchonetas o sin alto impacto. Parejas compensadas peso/altura.
- Chutes: incluyendo el lanzamiento de pases largos y tiros a gol.
- Amagues: como fintas y cambios de dirección.

#### Hockey sobre césped o hierba:

- Dribbling: o regates con el stick.
- Disparos: practica con obstáculos, circuitos o defensas de disparos a portería.

#### Rugby 7, Rugby Unión y Rugby League:

- Placaje: trabajada desde la técnica esencial y a poder ser en tatamis, colchonetas o sin alto impacto. Parejas compensadas peso/altura como hacen en las categorías base de Nueva Zelanda, no separar por edades ni sexo, sino por estatura o peso.
- Tiros a palos: chutes o patadas.
- Esprints.

#### Tenis:

- Golpes de fondo de pista: golpes de derecha e izquierda.
- Voleas: tanto en la red como en la línea de fondo.
- Servicio: el saque es una habilidad crucial que pueden trabajar indistintamente.

#### Voleibol:

- Recepción: habilidad no sólo de recibir sino también de pasar el balón con precisión.
- Remates: ya sea en ataque o bloqueo en la red.

## ANEXO II

### Formulario de evaluación de cumplimiento de la LOPIVI

Entidad Deportiva:

Fecha de Evaluación:

Responsable de coordinación de Infancia:

Comisión de Protección a la Infancia:

#### I. Políticas y Procedimientos:

1. ¿La entidad deportiva cuenta con políticas y procedimientos escritos relacionados con la protección a la infancia?

Sí     No     En proceso de desarrollo

2. ¿Se ha proporcionado formación periódica a staff, personal y voluntariado sobre la prevención del abuso infantil y los procedimientos de denuncia?

Sí     No     En proceso de desarrollo

#### II. Coordinación de Infancia:

3. ¿La persona responsable de coordinación de infancia ha sido designada oficialmente y está claramente identificada para toda la entidad deportiva?

Sí     No

4. ¿La persona responsable de coordinación ha recibido capacitación especializada en protección infantil?

Sí     No     En proceso de capacitación

#### III. Comisión de Protección a la Infancia:

5. ¿Existe una comisión de protección a la infancia en la entidad deportiva?

Sí     No

6. ¿La comisión de protección a la infancia ha llevado a cabo revisiones periódicas de las políticas y procedimientos de protección a la infancia?

Sí     No     En proceso de revisión

#### IV. Canales de Denuncia:

7. ¿Existen canales claros y accesibles para que menores y sus familias presenten quejas o denuncias sobre posibles abusos o comportamientos inapropiados?

Sí     No     En proceso de establecimiento

8. ¿Se garantiza la confidencialidad y protección para las personas que presentan denuncias?

Sí     No     En proceso de implementación

#### V. Información en línea:

9. ¿La entidad deportiva tiene un sitio web que proporciona información sobre las políticas de protección a la infancia, los procedimientos de denuncia y los recursos disponibles para las víctimas?

Sí     No     En proceso de desarrollo

10. ¿La información relevante sobre protección a la infancia en la entidad deportiva es fácilmente accesible y clara para los visitantes del sitio web?

Sí     No     En proceso de actualización

## ANEXO III

### Guía rápida

#### 10 recomendaciones a tener en cuenta a la hora de redactar

- ✓ El tratamiento del equipo femenino es el mismo que se haría para el equipo masculino.
- ✓ Las deportistas se citan con nombre y apellidos.
- ✓ Las deportistas son el sujeto de la noticia, por delante de su relación con otra persona (pareja, padre, entrenador...).
- ✓ La información del post, noticia, story, está centrada en aspectos deportivos, no en la edad, vida personal, estética...
- ✓ El lenguaje es inclusivo, no sexista y evita el masculino genérico. Si se ha usado “deporte femenino” también se habla de “deporte masculino”. Hablamos de mujeres y hombres (no chicas, niñas, pupilas, sirenas, muñecas...).
- ✓ La noticia incluye declaraciones de las deportistas (si procede).
- ✓ La información es objetiva y no se minimizan las derrotas o las caídas o cosas vejatorias.
- ✓ No se compara con los resultados o referentes del deporte masculino.
- ✓ Se habla de la maternidad con naturalidad: no es una lesión, ni un dopaje, ni un oportunismo, pero supone una retirada temporal de la competición.
- ✓ Las imágenes muestran a las deportistas en acción, no se centran en la estética y no tienen una lectura sexual.





G CONSELLERIA  
O FAMÍLIES  
I I AFERS SOCIALS  
B INSTITUT BALEAR  
/ DONA



**Pacto de Estado**  
contra la violencia de género



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE IGUALDAD



MUJERESyDEPORTE  
AMDP

ASOCIACIÓN PARA MUJERES EN EL DEPORTE PROFESIONAL

