

# OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: UN PACTO PARA CAMBIAR EL MUNDO. VOLUNTARIADO DEPORTIVO

## ODS 5 IGUALDAD DE GÉNERO

Guía práctica para la organización de acciones de voluntariado deportivo relacionadas con el ODS 5





# ÍNDICE

<b>AGRADECIMIENTOS</b>	<b>4</b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>1. OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 5</b>	<b>6</b>
1.1 ¿De dónde viene?	6
1.2 Descripción, claves y explicación	9
1.3 Objetivos de la Agenda 2030	10
1.4 Recomendaciones a las organizaciones deportivas	11
1.5 ODS 5 y deporte	12
<b>2. METAS ODS 5</b>	<b>16</b>
2.1 Metas ODS 5	16
2.2 Criterios de selección de metas	17
2.3 Descripción, claves y explicación de metas seleccionadas	18
2.3.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo	18
2.3.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata, la explotación sexual y otros tipos de explotación	22
2.3.3 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.	30
<b>3. EJEMPLOS BUENAS PRÁCTICAS ODS 5</b>	<b>36</b>
<b>4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5</b>	<b>44</b>
4.1 ¿Qué persiguen estas recomendaciones?	44
4.2 Análisis del estado de inicio	46
4.3 Esquema de las acciones	48
4.4 Identificación de las acciones propuestas	49
4.5 Ejemplos de acciones	51
<b>5. REFERENCIAS</b>	<b>72</b>
<b>6. GLOSARIO</b>	<b>74</b>
<b>7. ANEXO</b>	<b>76</b>

# AGRADECIMIENTOS:

El proceso de elaboración de esta guía ha contado con un número importante de personas que se han implicado con su tiempo y sus ideas para que este documento sea lo más útil posible. A todas ellas agradecemos su esfuerzo y su generosidad.

Han participado:

## EQUIPO MOTOR:

Mar Amate: *Plataforma del Voluntariado de España*

Beatriz Cedena: *Plataforma del Voluntariado de España*

Claudia Patricia Rincón: *Plataforma del Voluntariado de España*

Olga de la Fuente: *FUNDACIÓN LALIGA*

Pablo Malavé: *FUNDACIÓN LALIGA*

Javier Folqué: *FUNDACIÓN LALIGA/ASM*

Mario Esteban: *FUNDACIÓN LALIGA/ASM*

---

## EQUIPO PERSONAS EXPERTAS:

Anna Almécija Casanova: *Asociación de Mujeres para el Deporte Profesional (AMDP)*

Clara Sáinz de Baranda Andújar: *Asociación de Mujeres para el Deporte Profesional (AMDP)*

# PRESENTACIÓN

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible orientan desde hace años a estados, instituciones y ciudadanía en la búsqueda de un mundo más justo, inclusivo y sostenible. En esta labor, las entidades sociales y deportivas pueden tener un papel protagonista al canalizar, bien a través del deporte o de la solidaridad, iniciativas de diverso tipo que ayuden a su consecución.

El trabajo de la FUNDACIÓN LALIGA y la Plataforma del Voluntariado de España (PVE) en este tema no es algo nuevo. Ya en 2019 publicaron las guías Objetivos de Desarrollo Sostenible: Un pacto para cambiar el mundo, trabajo que ha venido ampliándose gracias a la realización de distintos monográficos centrados en algunos de estos objetivos, como el ODS 3: Salud y Bienestar, el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico o el ODS 13: Acción por el clima, todos ellos con un carácter eminentemente práctico que permitiese vincular las temáticas centrales de cada uno de ellos con acciones voluntarias en el ámbito deportivo.

En esta ocasión, el trabajo se ha centrado en el ODS 5: Igualdad de Género, una temática en boga, tanto a nivel social como deportivo, algo que sin duda anima a indagar en su contenido. Este documento profundiza en el tema, ofrece claves, recomendaciones, glosario de términos, ejemplos prácticos basados en la experiencia de otras organizaciones y una revisión bibliográfica minuciosa que ayudará a realizar actividades de voluntariado deportivo bajo esta perspectiva. Es un documento útil, factible y aplicable para aquellas entidades interesadas en la materia.



# 1. OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 5

## 1.1. ¿DE DÓNDE VIENE?

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico y de forma transversal con otros objetivos.

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, pero nuestra sociedad sigue teniendo que hacer frente a retos fundamentales para alcanzar la igualdad real y efectiva. En España, a pesar de que esa igualdad está reconocida en la Constitución y en el ordenamiento jurídico, y de que en los últimos años se han hecho significativos progresos, persisten discriminaciones y desigualdades.

Aunque formalmente las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, la realidad es que la desigualdad entre mujeres y hombres persiste en todos los ámbitos de la vida:





## LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES (ONU MUJERES, 2023)

- Sólo 17 países están presididos por una Jefa de Estado, y 19 países tienen Jefas de Gobierno.
- Las mujeres representan el 22,8% de miembros de Gabinete dirigiendo ministerios que lideran un área política. Sólo hay 13 países en los que las mujeres ocupan el 50% o más de los puestos de ministras del gabinete que dirigen áreas políticas.
- Las cinco carteras más ocupadas por ministras son Mujer e igualdad de género, Familia e infancia, Inclusión social y desarrollo, Protección social y seguridad social, y Asuntos indígenas y minorías.

## EMPODERAMIENTO ECONÓMICO (BANCO MUNDIAL, 2019)

- Sólo el 33% de las empresas mundiales son propiedad de mujeres.
- El 26% de las mujeres y el 28% de los hombres con empleo remunerado trabajaban en el sector agrícola.
- El 1,4% de las mujeres y el 3,5% de los hombres que disponen de un empleo son jefes de empresa.
- En todo el mundo, las mujeres ganan menos que los hombres. En la mayoría de los países, las mujeres en promedio ganan sólo entre el 60 y el 75% del salario de los hombres.



## ALFABETIZACIÓN (UNESCO, 2023)

- En todo el mundo, 763 millones de adultos y jóvenes, dos tercios de los cuales son mujeres, siguen sin saber leer ni escribir. La brecha de género en la alfabetización es el resultado de un acceso desigual a la educación básica, que luego se convierte en la causa fundamental de la desigualdad de género en la participación en la educación y otras actividades socioeconómicas.

## SALUD Y REPRODUCCIÓN (BANCO MUNDIAL, 2021)

- El 54% de las personas de más de 15 años que vivían con VIH eran mujeres, una proporción que no ha dejado de aumentar desde 1990, cuando representaban el 44% de los portadores del VIH.
- La tasa de natalidad adolescente pasó de 86 nacimientos por cada 1.000 niñas de 15 a 19 años en 1990 a 41 nacimientos por cada 1.000 en 2020.





### 1.2. DESCRIPCIÓN, CLAVES Y EXPLICACIÓN

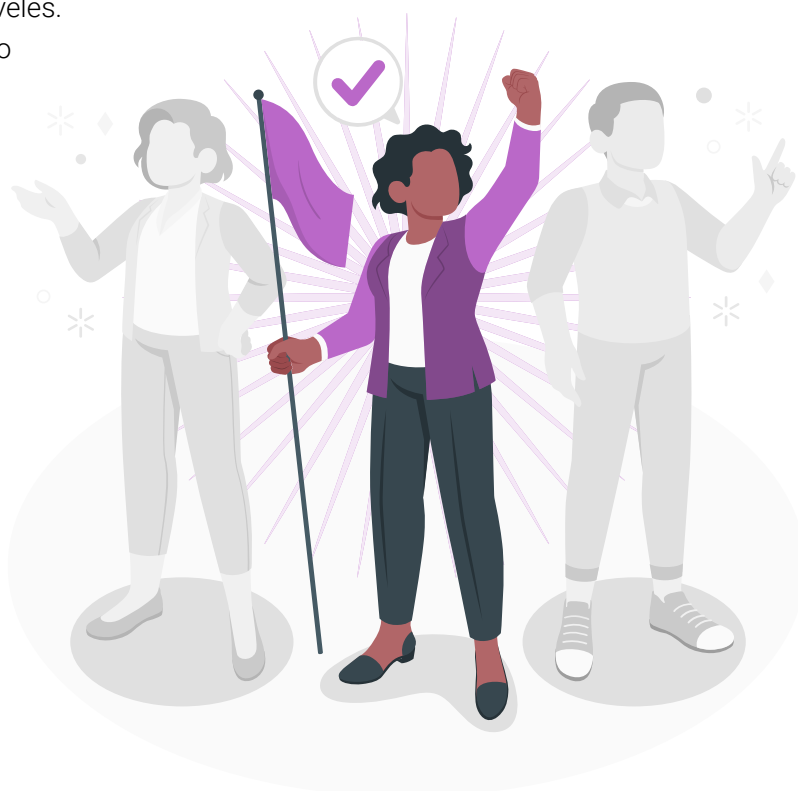
La igualdad de género se prevé en el ODS 5 de la Agenda 2030 con el objetivo de “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas” a través del que se exponen unas metas específicas a conseguir como poner fin a cualquier forma de discriminación y violencia, garantizar la igualdad de oportunidades efectiva en los ámbitos políticos, económicos y públicos, asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva, etc.



La resolución aprobada por la Asamblea General de la ONU el 25 de septiembre de 2015 establece que la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los objetivos y metas. No es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades. Las mujeres y las niñas deben tener igual acceso a una educación de

calidad, a los recursos económicos y a la participación política, así como las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles.

Se debe trabajar para lograr un aumento significativo de las inversiones destinadas a paliar la disparidad entre los géneros y fortalecer el apoyo a las instituciones en relación con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el plano mundial, regional y nacional. Se han de eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, para lo que se necesita la participación de toda la sociedad, incluidos los hombres y los niños. La incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la agenda es crucial.



## 1. OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 5

### 1.3. OBJETIVOS DE LA AGENDA 2030

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 objetivos y 169 metas, como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La resolución aprobada por la Asamblea General de la ONU el 25 de septiembre de 2015 cita al deporte como un importante facilitador del desarrollo sostenible, señalando que contribuye cada vez más a hacer realidad el desarrollo y la paz promoviendo la tolerancia y el respeto, y que respalda también el empoderamiento de las mujeres y de la juventud, las personas y las comunidades, así como los objetivos en materia de salud, educación e inclusión social.



### 1.4. RECOMENDACIONES A LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS

- Garantizar condiciones laborales dignas a toda la plantilla y las empresas proveedoras de las organizaciones, asegurando la no discriminación por razón de sexo en la contratación, remuneración, beneficios, capacitación y promoción.
- Incorporar la lucha contra la violencia, especialmente la machista, integrándola como pilar clave en la estrategia de los clubes y federaciones.
- Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en las normativas internas de clubes y federaciones.
- Incrementar la participación de las mujeres en los puestos técnicos, arbitraje, de gestión y en los órganos de gobierno.
- Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la asignación presupuestaria y en las inversiones realizadas.
- Garantizar la igualdad de premios en los campeonatos.
- Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres teniendo en cuenta la conciliación y la corresponsabilidad.
- Alternar los horarios de las competiciones deportivas para que no tengan prioridad siempre los hombres.
- Garantizar una comunicación no sexista e inclusiva. Uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación
- Presentar una imagen igualitaria y visibilizar a las mujeres implicadas en la actividad deportiva en los diferentes soportes de comunicación.



## 1. OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 5

### 1.5. ODS 5 Y DEPORTE

El deporte es un espacio en el que se refuerzan estereotipos que reproducen desigualdades de género y que puede desarrollarse en un entorno no seguro para las mujeres y las niñas.

Las desigualdades de género son evidentes en todo el sector desde la representación en los niveles de toma de decisiones y la cobertura de los medios hasta la participación en actividades deportivas. También pueden experimentar limitaciones físicas por falta de tiempo y/o falta de instalaciones para el cuidado de sus hijos e hijas.

Además, el deporte se ha asociado tradicionalmente con características 'masculinas', como la fuerza física y la resiliencia, la velocidad y un espíritu altamente competitivo.





## PRÁCTICA DEPORTIVA (MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE. ENCUESTA DE HÁBITOS DEPORTIVOS, 2022)

El 63,1% de los hombres realizan actividades deportivas mientras que las mujeres lo hacen en un 51,8%.

La frecuencia de las mujeres es mayor en gimnasia suave e intensa, senderismo y montañismo, natación y otras actividades físicas con música, mientras los hombres lo hacen en el resto de los deportes federados o no, como el ciclismo, el fútbol o atletismo.

## DEPORTE FEDERADO (MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE. CSD. ESTADÍSTICA DE DEPORTE FEDERADO, 2023)

El 75,7% de las licencias federadas corresponden a hombres y el 24,3% a mujeres.

Por lo que respecta a los Deportistas de Alto Nivel (DAN), en 2022 se cifraron en 6.101. El desglose por sexo indica que, de 3.708 deportistas de alto nivel, el 60,8%, son hombres; y 2.393, el 39,2%, mujeres.





## TRABAJO Y FORMACIÓN EN EL DEPORTE (MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE. INE. EXPLOTACIÓN ESTADÍSTICA DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA EN EL ÁMBITO DEPORTIVO, 2022)

Las mujeres representan el 44% de la población activa en el ámbito deportivo y, aunque ha aumentado, continúa por debajo de la observada en el conjunto nacional, 46,1%. El número de entrenadores formados en el ámbito estrictamente federativo durante el año 2020 fue de 5.510, con un total de 227 cursos impartidos. Los resultados por sexo indican que el 69% de los entrenadores formados se corresponden con hombres y el 31% con mujeres.

Las mujeres representan el 17,1% del profesorado en enseñanzas deportivas y el 16,2% del alumnado matriculado.

## VOLUNTARIADO (PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA, 2022)

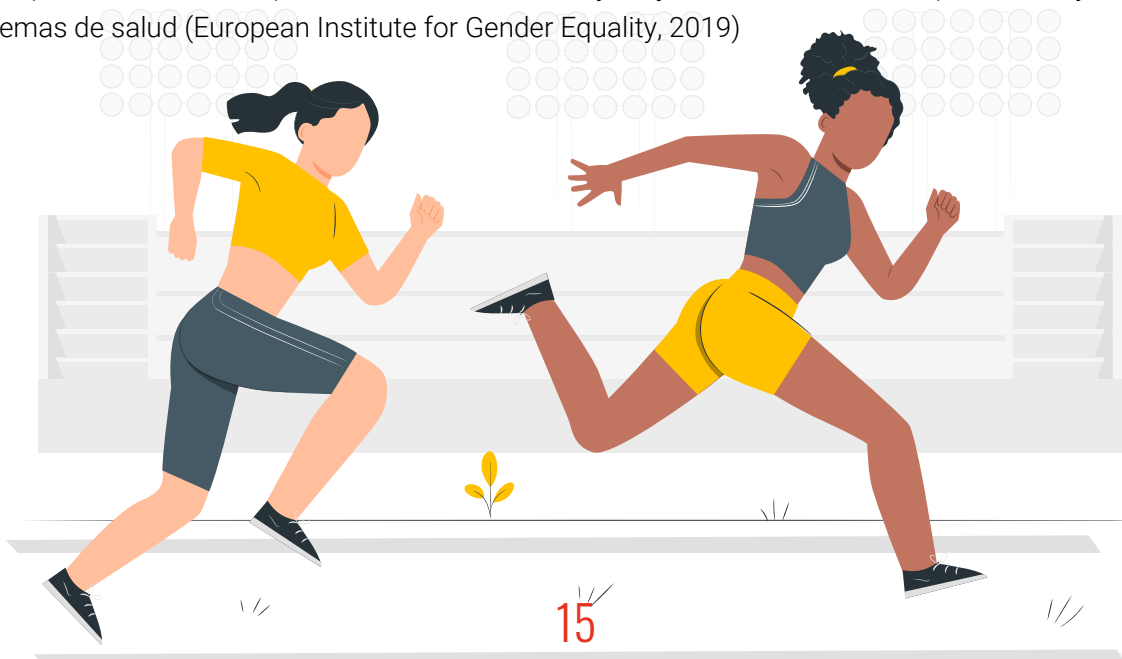
El voluntariado ha experimentado en España un auge de casi dos puntos con respecto al año pasado. Actualmente, el 8,2% de la población es voluntaria, y destaca que de este porcentaje un 56% son mujeres. Sin embargo, en el ámbito deportivo hay un 10,1% de hombres frente al 4,6% de mujeres.



## ¿SABÍAS QUE...?

- El convenio colectivo para jugadoras y jugadores de fútbol es diferente.
- El salario mínimo de una jugadora de fútbol de Primera División es de una cantidad bruta de 21.000€. En el caso de los hombres, esa cifra es de 182.000€ para jugadores de Primera División y 91.000€ para los de Segunda División.

El deporte es una herramienta que permite promover la salud física y psíquica de las personas, que fortalece lazos comunitarios y sociales y promueve la solidaridad y respeto por el prójimo. El deporte puede utilizarse como medio para lograr la igualdad de género, así como para el establecimiento de valores generales como el juego limpio, la no discriminación y el trabajo en equipo. También se puede utilizar para aumentar las oportunidades de las niñas, si se tienen en cuenta y se abordan los contextos locales y las relaciones de género. El deporte puede brindar a las mujeres y las niñas acceso a espacios públicos donde pueden reunirse, desarrollar nuevas habilidades, obtener el apoyo de los demás y disfrutar de la libertad de expresión y movimiento. Puede promover la educación, la comunicación, las habilidades de negociación y el liderazgo, todos los cuales son esenciales para el empoderamiento de las mujeres. El deporte puede aumentar la autoestima de las mujeres y las niñas y permitirles tomar decisiones sobre sus vidas. Además, el deporte puede proporcionar un canal para informar a las niñas y mujeres sobre la salud reproductiva y otros temas de salud (European Institute for Gender Equality, 2019)



## 2. METAS ODS 5

### 2.1. METAS ODS 5

Las metas del objetivo 5 que se establecen en la resolución aprobada por la Asamblea General de la ONU el 25 de septiembre de 2015 son las siguientes:

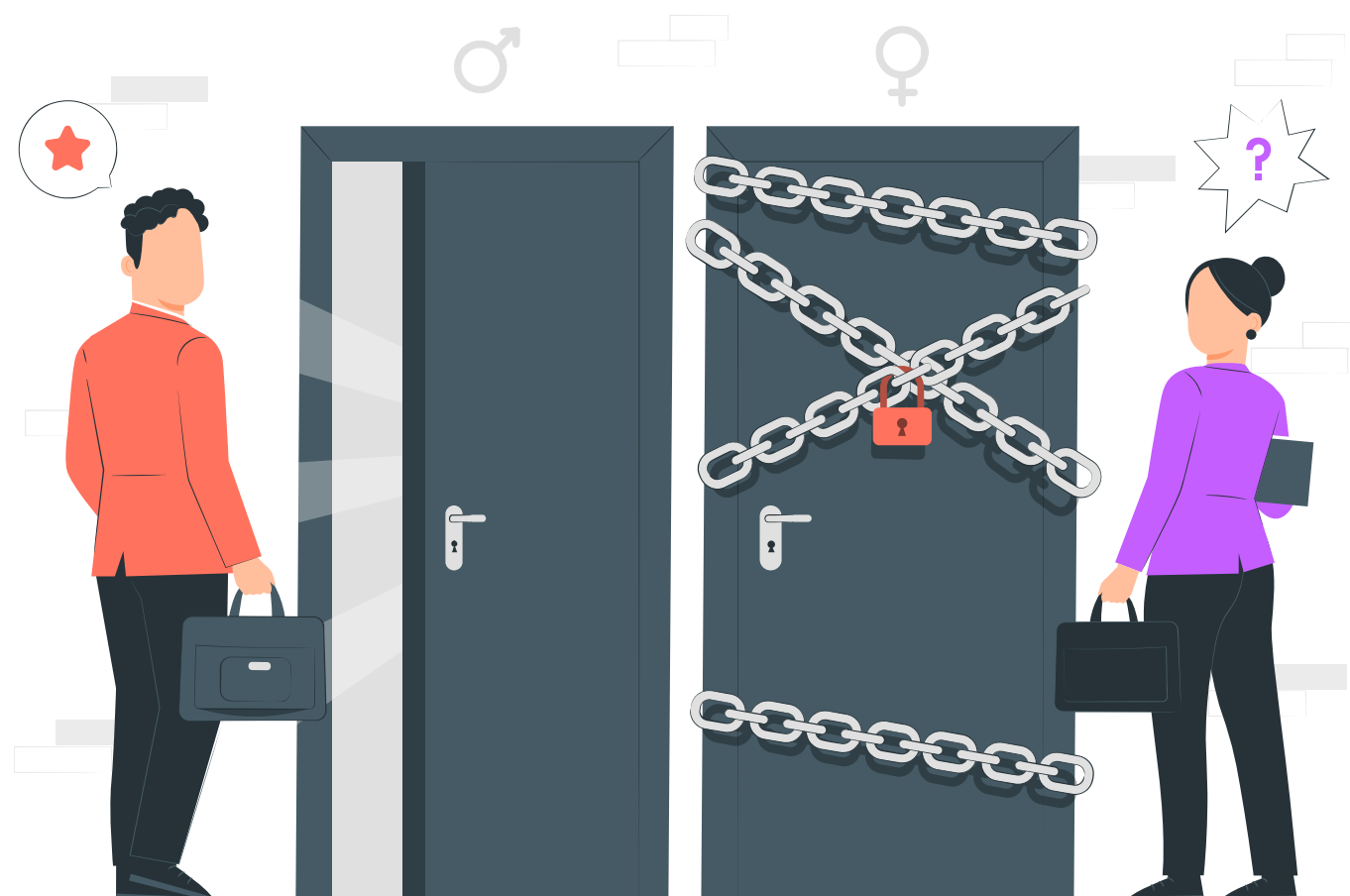
- ➔ **5.1.** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- ➔ **5.2.** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- ➔ **5.3.** Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- ➔ **5.4.** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- ➔ **5.5.** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- ➔ **5.6.** Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- ➔ **5.7.** Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- ➔ **5.8.** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- ➔ **5.9.** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.



## 2.2. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE METAS

Del conjunto de metas establecidas para el ODS 5, se han seleccionado, por su mayor probabilidad de impacto a través del deporte, las siguientes:

- **5.1.** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- **5.2.** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- **5.5.** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.



## 2. METAS ODS 5

### 2.3. DESCRIPCIÓN, CLAVES Y EXPLICACIÓN DE METAS

#### 2.3.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

La discriminación supone toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad.

Se consideran vulneraciones del derecho a la igualdad la discriminación en todas sus vertientes: directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.



En ningún caso son medidas discriminatorias las que plantean un tratamiento diferente para hombres y mujeres, pero tienen una justificación objetiva y razonable. Por ejemplo, no son discriminatorias las que fomentan la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de protección especial por motivos biológicos o en la promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

En el ámbito deportivo encontramos diferentes formas de discriminación. Exponemos algunos ejemplos:

- ➔ Menor importe de recursos para hacer frente a traslados, estancias, material de entrenamiento, etc.
- ➔ Trato diferenciado en extensión y tiempo en los medios de comunicación.
- ➔ Horarios de entrenamientos y competiciones y uso de las instalaciones supeditadas a las necesidades de las secciones masculinas.
- ➔ Diferencias en el importe de los premios.
- ➔ Inexistencia de secciones femeninas en algunos deportes lo que conlleva la imposibilidad de entrenar y competir.
- ➔ Inexistencia de vestuarios y lavabos femeninos.
- ➔ Lenguaje, imágenes y contenidos en cartelería, redes sociales, etc. que reproducen roles y estereotipos de género.
- ➔ Equipaciones de entreno y competición sexualizadas.
- ➔ Discriminaciones directas en caso de embarazos, partos, etc.

En las acciones para conseguir esta meta incluiremos también iniciativas para incrementar la presencia de niñas y mujeres en el deporte. El informe *"Salud y deporte en femenino. La importancia de mantenerse activa desde la infancia"* realizado por el Hospital Sant Joan de Déu en 2018, indica que más del doble de niñas que de niños abandonaba la práctica deportiva a los 12 años. Los estudios indican que las causas incluyen factores sociales, psicológicos y biológicos. Desde las entidades es esencial trabajar para erradicar esas causas.

Para luchar contra la discriminación es importante empezar por la formación en igualdad y género y la sensibilización. La cartelería, el visionado de materiales, los mensajes de igualdad en el recinto o en las competiciones reforzarán la idea.

A modo de ejemplo, la famosa campaña #LikeAGirl (Como una niña) lucha contra los prejuicios que existen sobre las mujeres en el ámbito deportivo. Ante la propuesta de correr o lanzar "como una niña", hombres, mujeres y niños actúan de forma ridícula o torpe. No obstante, cuando se les propone a las niñas que corran o lancen, ellas lo hacen de forma adecuada.

## 2. METAS ODS 5

Hay modelos de cartelería creados por administraciones y entidades públicas y privadas que se pueden instalar en los recintos para sensibilizar sobre la igualdad y no discriminación. También conviene realizar jornadas de formación donde se explique cómo poner en práctica medidas para la no discriminación. Las acciones de voluntariado deportivo pueden centrarse en esta tarea de sensibilización, apostando por actividades que promuevan prácticas adecuadas en materia de igualdad y no discriminación.

También hay que tener en cuenta los diferentes ejes de discriminación que interseccionalmente pueden concurrir en una mujer y proteger sus derechos para la realización de la actividad deportiva en condiciones de igualdad con las demás. En 2018 se publicó por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) el Libro blanco del deporte de personas con discapacidad en España, donde se contiene una afirmación preocupante *“La ausencia de datos reales de hábitos deportivos de mujeres con discapacidad a nivel nacional hace que sea difícil definir un estado actual del tema en cuestión. Los únicos indicadores de los que disponemos para analizar la situación de la mujer con discapacidad provienen desde dos perspectivas: el número de licencias federativas españolas, por un lado, y los datos de participación de mujeres en los Juegos Paralímpicos”* (Pérez, J. y Ocete, C. 2018, p. 73).





Es importante visibilizar ese compromiso por la igualdad. En este sentido, hay que tener presente la primera conferencia internacional sobre la mujer y el deporte, que reunió a los responsables de las políticas y decisiones del mundo deportivo, a nivel tanto nacional como internacional, tuvo lugar en Brighton, Reino Unido, del 5 al 8 de mayo de 1994 y tuvo como consecuencia la elaboración de la “Declaración de Brighton sobre la mujer y el deporte”. La declaración va dirigida a todos los gobiernos, las autoridades públicas, las organizaciones, las empresas, las instituciones de educación e investigación, las asociaciones de mujeres y a todas las personas responsables de, o quienes influyen directa o indirectamente sobre, la conducta, el desarrollo o la promoción del deporte, o implicadas de cualquier modo en el empleo, la educación, la dirección, el entrenamiento, el desarrollo o la carga de las mujeres en el deporte. El Consejo Superior de Deportes de España promulgó el Manifiesto por la Igualdad y la Participación de la Mujer en el Deporte (ver Anexo I), adhiriéndose a los Principios de la Declaración de Brighton como hoja de ruta referente a nivel internacional en materia de Mujer y Deporte<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Todas las entidades y personas físicas que así lo deseen pueden adherirse a ese manifiesto a través del enlace que han publicado en la página web del CSD (<https://www.csd.gob.es/es/mujer-y-deporte/adhesion-manifiesto-por-la-igualdad>).

## 2. METAS ODS 5

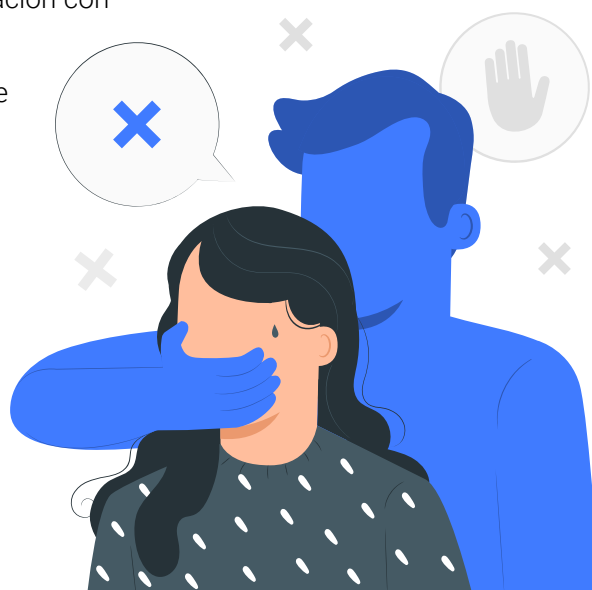
### 2.3.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata, la explotación sexual y otros tipos de explotación.

#### LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y NIÑAS

El deporte ha de ser una actividad segura para niñas y mujeres. Para ello, hay que adoptar medidas de prevención del delito y de la inseguridad, tanto en el recinto deportivo, en los entrenamientos, competiciones, etc. En el ámbito deportivo pueden darse diferentes tipos de violencia contra las mujeres (física, psicológica, sexual, económica, digital...) que hay que abordar de forma contundente para conseguir espacios igualitarios y seguros para todas las personas.

En este ámbito también hay que tener presente el contenido de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

- ➔ Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, han de regular protocolos de actuación con el fin de recoger actuaciones para construir un entorno seguro en el ámbito deportivo y que deben seguirse para la prevención, detección precoz e intervención frente a las posibles situaciones de violencia sobre la infancia y la adolescencia.
- ➔ Las entidades que realizan de forma habitual actividades deportivas o de ocio con personas menores de edad están obligadas a:
  - a) Aplicar protocolos de protección de la infancia frente a la violencia en el ámbito deportivo.
  - b) Implantar un sistema de monitorización para asegurar el cumplimiento de los protocolos anteriores en relación con la protección de las personas menores de edad.
  - c) Designar la figura del delegado o delegada de protección al que las personas menores de edad puedan acudir para expresar sus inquietudes y que será quién se encargará de la difusión y el cumplimiento de los protocolos establecidos, así como de iniciar las comunicaciones pertinentes en los casos en los que se haya detectado una situación de violencia sobre la infancia o la adolescencia.





d) Adoptar las medidas necesarias para que la práctica del deporte y de la actividad física no sea un escenario de discriminación por edad, raza, discapacidad, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, o cualquier otra circunstancia personal o social, trabajando con los propios niños, niñas y adolescentes, así como con sus familias y profesionales en el rechazo al uso de insultos y expresiones degradantes y discriminatorias.

e) Fomentar la participación activa de los niños, niñas y adolescentes en todos los aspectos de su formación y desarrollo integral.

f) Fomentar y reforzar las relaciones y la comunicación entre las organizaciones deportivas y los progenitores o quienes ejerzan funciones de tutela, guarda o acogimiento.

## 2. METAS ODS 5

### LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO DEPORTIVO

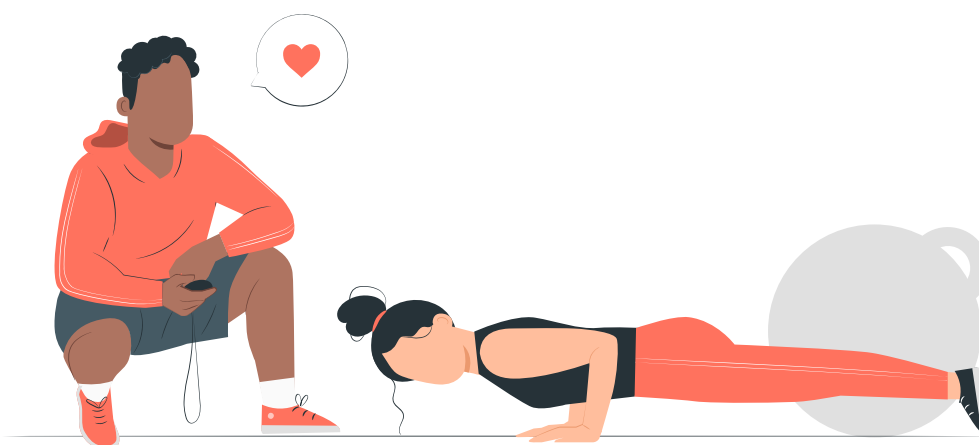
La violencia sexual es uno de los tipos de violencia que existen, que se puede manifestar de diferentes formas y, por tanto, es importante aprender a identificar las conductas para abordarlas adecuadamente en el caso que se detecten. Uno de los errores que se pueden cometer en este ámbito es identificar los tipos de violencia sexual únicamente con los que se tipifican en el código penal. Ello puede hacer pasar por alto a la organización comportamientos que no son de por sí delito, pero sí inapropiados y sancionables, o que pueden ser el inicio o el caldo de cultivo de otro tipo de conductas más graves. También existen muchas actitudes que se han normalizado dentro del deporte sin cuestionarse si a las deportistas les incomodan.

Es esencial que las personas voluntarias cuenten con formación en este ámbito, para que puedan detectar si se están produciendo conductas que constituyan violencia sexual y, en su caso, puedan dar los pasos necesarios para que se active el protocolo correspondiente.

Algunas conductas pueden ser con contacto físico (tocamientos inadecuados durante el transcurso de un entrenamiento, besos, abrazos, palmadas, caricias, etc.) o sin contacto físico (continuos chistes, bromas o comentarios de carácter sexual; comentarios sobre el cuerpo de la deportista; contacto digital excesivo o inadecuado; etc.).

Además, cuando la violencia sexual en el deporte se da entre un entrenador/a o directivo/a y una deportista tiene unas peculiaridades especiales por las características de la relación entre agresor y víctima:

- ➔ No es una relación entre iguales.
- ➔ A veces, el entrenador/a está idealizado, es un referente.
- ➔ La víctima, muchas veces, no sabe distinguir si aquel comportamiento es o no apropiado.
- ➔ Puede haber sentimientos confusos, de vergüenza, de culpa.
- ➔ Puede que la víctima crea que ella ha consentido o tolerado ese trato.





A continuación, exponemos algunas medidas para la prevención y abordaje de los distintos tipos de violencias sexuales:

### 1. Elaboración de un protocolo contra la violencia sexual

El proceso de elaboración de un protocolo contra la violencia sexual en la entidad ha de pasar por diferentes fases:

**1. Iniciativa y formación.** Una vez se toma la iniciativa de elaborar un protocolo, debe realizarse una formación por las personas designadas para llevar a cabo su elaboración. Esta formación, como mínimo, debe incluir contenidos sobre género e igualdad, y abordaje de la violencia sexual en entornos deportivos.

**2. Diagnóstico.** Debe recabarse toda la información sobre la entidad: recursos humanos, materiales, número y perfil de personas usuarias, actividades que se realizan dentro y fuera del recinto habitual, antecedentes de denuncias previas, etc. Las metodologías de investigación deben ser cualitativas y cuantitativas, siendo esencial dar voz a las personas usuarias y trabajadoras de la entidad.



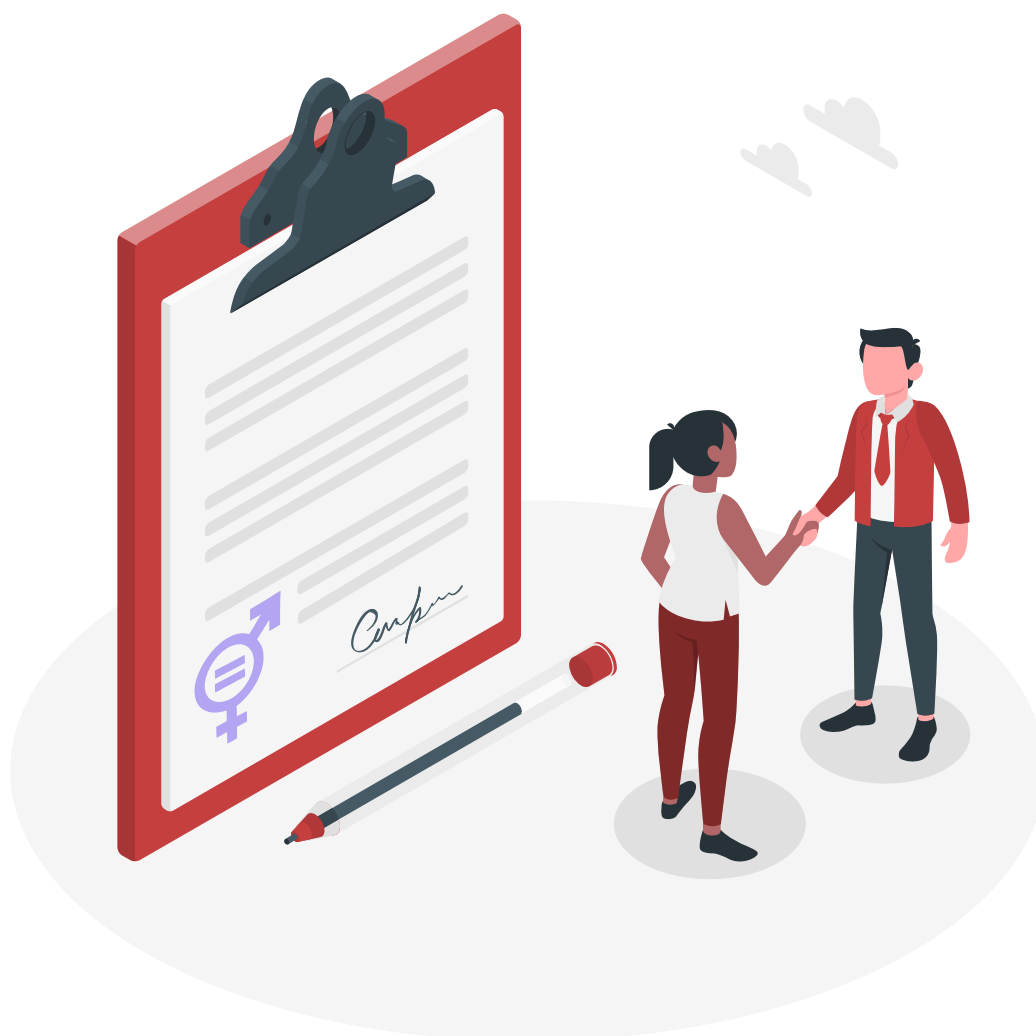
## 2. METAS ODS 5

**3. Diseño.** Después del diagnóstico, la entidad debe estar en disposición de diseñar las medidas concretas en las que va a consistir el protocolo contra la violencia sexual, tanto en cuanto a su prevención, detección, abordaje y atención a las personas afectadas.

**4. Implantación.** En esta fase deben ponerse en marcha las acciones que se han diseñado. Ha de concretarse quién las debe impulsar, llevar a cabo y en qué plazo.

**5. Seguimiento.** Debe hacerse un seguimiento de todas las acciones diseñadas en marcha para comprobar que se están llevando a cabo y que se está haciendo en el calendario programado, por si es preciso impulsarlas o modificar su implantación a corto o medio plazo.

**6. Evaluación.** En la fase de diseño se han debido determinar unos indicadores que permitirán a la organización evaluar las medidas implantadas y los resultados e impactos obtenidos. La evaluación ha de servir para rediseñar nuevas medidas si fuera preciso. En esta fase, también deben utilizarse metodologías cuantitativas y cualitativas, siendo de especial interés, de nuevo, aquellas que proporcionen información directamente de las deportistas, usuarias, técnicas...



## 2. Códigos de conducta

Un código de conducta es una declaración formal de principios en el que se recogen los valores éticos por los que se guía una organización y que, más allá de compromisos genéricos, debe incluir actuaciones concretas que deben realizarse o evitarse, estableciendo sanciones en caso de ciertos comportamientos que van en contra de los valores y principios estipulados por la organización.

En el ámbito deportivo, estos códigos de conducta, además de un compromiso de actuar con honestidad, dignidad, decencia e integridad, pueden incluir diferentes aspectos concretos como, por ejemplo, los siguientes:



- ➔ Dar unas pautas sobre el uso de las redes sociales. Por ejemplo, que la comunicación sea siempre desde los perfiles corporativos, no conectar a través de las redes sociales personales, ni enviar mensajes privados a las deportistas o técnicas.
- ➔ No invitar a actos sociales al margen de la actividad deportiva a deportistas concretas, sino a todo el equipo. Estas actividades deben ser conocidas por la organización.
- ➔ Cumplir con los horarios establecidos para la realización de las actividades. Con esta práctica se evitan actividades en las que puedan concurrir un número reducido de personas y, a la vez, evitar que se pueda discriminar y penalizar a las personas que deban atender obligaciones personales y familiares.
- ➔ Seguimiento de los usos de despachos o instalaciones como la sala de enfermería, fisioterapia, etc. Control de quién ha utilizado la sala, a qué horas y para atender a qué persona/s.
- ➔ Regulación del uso de los móviles dentro de las instalaciones. Es especialmente importante para proteger la intimidad en los vestuarios.
- ➔ Prohibición de realizar reuniones en los vestuarios. Debe habilitarse un espacio adecuado.
- ➔ Dar pautas sobre las normas a seguir en concentraciones, traslados y viajes para evitar situaciones de riesgo y aislamiento (uso compartido de habitaciones en hoteles por las deportistas, no prohibición de contactar con las familias, etc.).

## 2. METAS ODS 5

### 3. Canales de denuncia

Cada organización deportiva debe habilitar un canal de denuncia para que las personas afectadas o que han sido testigos de algún tipo de violencia sexual puedan comunicarlo. Las personas que realizan voluntariado en el marco de esas organizaciones también deben conocer cuáles son los canales de denuncia por si se precisa poner en conocimiento algún comportamiento que constituya violencia sexual.

Sin perjuicio de los requisitos que deban tener los canales de denuncia establecidos legalmente, se recomienda tener en cuenta los siguientes aspectos:

- ➔ El canal debe asegurar la exhaustividad, autenticidad, identidad y confidencialidad, tanto de la denunciante como de la persona denunciada.
- ➔ Ha de permitir el almacenamiento duradero de la información. Ello facilitará la investigación en el caso que en el futuro haya nuevas denuncias contra la misma persona.
- ➔ El canal debe permitir que se denuncie de forma escrita y verbal.
- ➔ Ha de haber una persona responsable con la máxima formación posible en la materia para que aborde la denuncia.
- ➔ Se debe acusar recibo de la denuncia en un plazo máximo de siete días desde su recepción.
- ➔ El acceso a las denuncias ha de estar permitido únicamente al personal estrictamente necesario.

### 4. Diseño de un espacio seguro

El artículo 16 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que *“La Administración General del Estado y las comunidades autónomas con competencias en la materia, apoyarán a las entidades locales para que desarrollen políticas urbanísticas y de seguridad con enfoque de género que garanticen que los espacios públicos de los municipios sean seguros y accesibles para todas las mujeres, las niñas y los niños”*. En el segundo apartado prevé que *“Las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras”*.

Para conseguir un “espacio público seguro”, debe abordarse, entre otras medidas, el diseño del espacio o recinto donde se lleva a cabo la actividad deportiva. Proponemos las siguientes recomendaciones:

- Evitar zonas aisladas donde una persona que precise ayuda pueda verse imposibilitada de obtener auxilio.
- Favorecer la visibilidad. Evitar cualquier elemento que obstruya ver y ser vista, así como procurar que exista en todas las zonas una iluminación adecuada.
- Apostar por espacios diáfanos y compartidos.
- Evitar recovecos o zonas de atrapamiento.
- Cerrar con llave las puertas de las salas donde no haya ninguna actividad.
- Señalar el recinto. Indicar zonas donde está prohibido el paso o donde solo puedan entrar las personas usuarias/trabajadoras de la actividad.
- Crear cartelería de sensibilización y visibilización del compromiso de la entidad contra cualquier forma de acoso o violencia sexual. Puede reforzarse con mensajes en redes sociales, en un apartado específico en la web de la organización, etc.



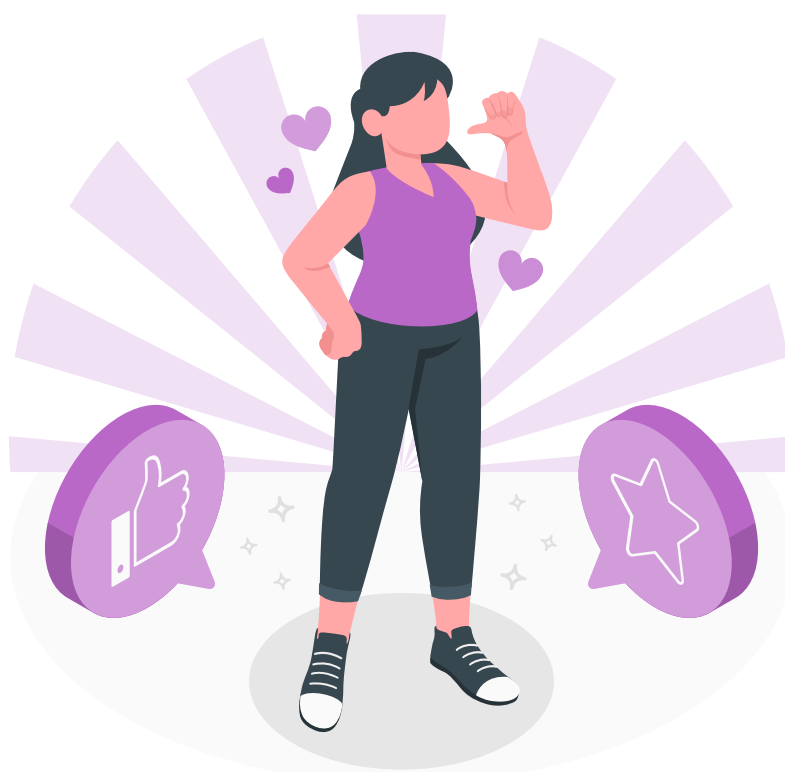
## 2. METAS ODS 5

### 2.3.3. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

La participación y el liderazgo de las mujeres en la política y la vida pública en igualdad son fundamentales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Sin embargo, los datos muestran que la representación de las mujeres es insuficiente en todos los niveles de toma de decisiones del mundo.

La meta común adoptada internacionalmente en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es lograr la participación política y distribución equilibrada del poder entre hombres y mujeres en la toma de decisiones. Aunque la mayoría de los países del mundo no han alcanzado la paridad, las cuotas de género establecidas en dicha norma, han contribuido sustancialmente al progreso a lo largo de los años, en comparación con los países que carecen de dicha legislación.

El artículo 29 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que todos los programas públicos de desarrollo del deporte han de incorporar la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. Además, se indica que el Gobierno ha de promover el deporte femenino y favorecer 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.





Sin embargo, las mujeres se topan con grandes dificultades para acceder a los puestos de responsabilidad en las organizaciones deportivas, lo que conlleva su ausencia en la toma de decisiones. Como ocurre en otros ámbitos donde la mujer está infrarrepresentada, a medida que se desciende de “categoría” de puesto de trabajo –y, por tanto, de capacidad de decisión– aumenta el número de mujeres que lo ocupan.

El Consejo Superior de Deportes (CSD), presentó, ya en 2009, el Manifiesto por la Igualdad y la participación de la mujer en el deporte y apuntaba la necesidad de *“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”*.

Finalmente, hay que tener en cuenta el impacto positivo que para las niñas tiene contar con referentes, especialmente en los deportes en los que las mujeres están infrarrepresentadas.

## 2. METAS ODS 5

### PLANES DE IGUALDAD

Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, han de respetar la igualdad de trato y de oportunidades. Para ello, deben adoptar medidas eficaces para combatir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Además, han de implantar procedimientos para su prevención y para cursar denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido agredidas.

En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad –de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo– deben dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007).

Los planes de igualdad han de fijar objetivos concretos que deben alcanzarse y las estrategias y prácticas para conseguirlo. También deben establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En el ámbito deportivo, los planes de igualdad son una excelente oportunidad para realizar un diagnóstico de la entidad y ahondar en las medidas que es preciso adoptar para lograr una igualdad real y efectiva.



## FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Las fases que han de seguirse para la realización del plan son las siguientes:

1. Diagnóstico
2. Diseño, aprobación y registro
3. Implantación y seguimiento
4. Evaluación



## CONCILIACIÓN

Uno de los obstáculos que dificulta a las mujeres la práctica del deporte o, incluso plantearse una trayectoria profesional deportiva o mantenerse en ella, es conciliarlo con su vida laboral, familiar y personal en una sociedad donde todavía la mayoría de las tareas de cuidados recaen sobre ellas.

Los datos de la Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas (ECEPOV) correspondientes a 2021 muestran que solo el 14,9% de los hombres españoles asumen la mayor parte de las tareas domésticas, frente al 45,9% de las mujeres. Hay, además, un 15,7% de varones que no se implican en estas labores, frente al 6% de mujeres. Si en el hogar hay menores de edad o personas dependientes, el cuidado recae mayoritariamente en las mujeres. El cuidado de los niños lo asumen el 40,2% de mujeres frente al 4,8% de hombres, que dedican entre tres y seis horas diarias a esta función. Las mujeres también asumen en mayor medida las tareas de cuidado de personas dependientes (enfermos crónicos, personas con discapacidad...) u otro tipo, excluyendo los menores) que conviven en el hogar. Son el 48,3% frente al 20,5% de hombres.

Las mujeres siguen en mayor medida el “ciclo escolar” practicando deporte durante el curso y entre semana, probablemente en relación con las tareas de cuidado de menores. Los hombres practican más que las mujeres durante todo el año y los fines de semana. Estos modelos de práctica diferenciados se reflejan en una menor pertenencia por parte de las mujeres en clubes y asociaciones deportivas, así como en poseer licencias federativas en proporción de 2:1 respecto a los hombres (Marcén, C., Arbonés I, Piedrafita E. y Mayayo N, 2017)



## 2. METAS ODS 5



### LIDERAZGO

Algunos estudios muestran la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad del ámbito deportivo, tanto a nivel nacional como internacional. El establecimiento de leyes y normas orientadas a la igualdad entre mujeres y hombres no se ha visto acompañado de un aumento de mujeres en los puestos de responsabilidad en el deporte (Alfaro, 2012).

Las mujeres consideran que las características que las sitúan en mejores condiciones para ejercer el liderazgo son: la capacitación profesional, la disponibilidad de su vida personal, la motivación y el apoyo del grupo (Alfaro, 2012).

Si en las estructuras de las entidades no hay mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones no existe la perspectiva de género y, por tanto, sus necesidades específicas quedan invisibilizadas.

En la Comunicación de la Comisión “Una Unión por la Igualdad: Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025” se indica:

*“Tener representados tanto a mujeres como a hombres es crucial para un liderazgo exitoso. Se necesita un liderazgo inclusivo y diverso para resolver los complejos desafíos que enfrentan los tomadores de decisiones en la actualidad. Más inclusión y más diversidad son esenciales para presentar nuevas ideas y enfoques innovadores que sirvan mejor a una sociedad de la UE dinámica y próspera.”*



### RECOMENDACIONES

- Realización del plan de igualdad.
- Detectar las necesidades de conciliación de las deportistas.
- Revisión de los horarios de las actividades con perspectiva de género.
- Adaptar las actividades deportivas según las necesidades específicas de las mujeres. Hay que tener en cuenta embarazos, postpartos, madres lactantes, menstruación, menopausia... Siempre que sea posible, facilitar que haya espacios adecuados de lactancia, cambiadores o productos de higiene femenina.
- Organización de cursos de capacitación profesional en el deporte para las mujeres.
- Organización de cursos de liderazgo deportivo para mujeres.
- Organizar actividades en las que se visibilicen (o inviten) a mujeres referentes en los distintos deportes.

### 3. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS ODS 5

A continuación, se enumeran algunos ejemplos de buenas prácticas relacionados con el ODS 5:

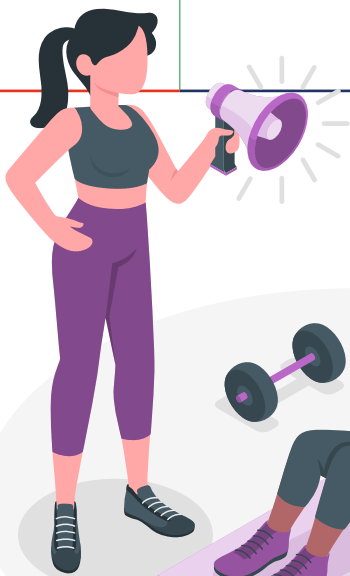
Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas impactadas	Resultados
<b>Anantapur Sports Academy</b>	FUNDACIÓN LALIGA y Fundación Vicente Ferrer	Proyecto de consolidación del deporte como una de las principales herramientas para el desarrollo de la juventud y para la integración social en la región. El proyecto tiene un papel decisivo para el desarrollo de la mujer en Anantapur (India) y consigue, a través del fútbol, que las niñas y los niños de la región descubran los valores del deporte, dotándoles de herramientas para su desarrollo deportivo y personal.	5.1 5.5	Aproximadamente, 2.000 chicos y chicas de entre 7 y 15 años practica deporte gracias al proyecto. Además, en la academia residencial del proyecto se ha becado económica y formativamente, durante un año, a veinte niñas de comunidades rurales de Anantapur.

<https://fundacionvicenteferrer.org/es/noticias/laliga-y-la-fundacion-laliga-refuerzan-su-compromiso-con-la-fundacion-vicente-ferrer>



### 3. EJEMPLOS BUENAS PRÁCTICAS ODS 5

Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas impactadas	Resultados
<b>Empoderamiento de las niñas</b>	Rotary International y personas voluntarias de CAGECE	El Hogar Santa Mónica de los Agustinos Recoletos en Fortaleza (Ceará, Brasil) lleva a cabo el proyecto "Salud en el deporte" en el marco del programa "Empoderamiento de las niñas" de Rotary International. El proyecto cuenta con el apoyo de un equipo de personas voluntarias de CAGECE (la empresa pública de agua de la ciudad de Fortaleza).	5.1 5.5	30 niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad que están acogidas en el Hogar Santa Mónica (Brasil) han podido participar en este proyecto deportivo de empoderamiento.



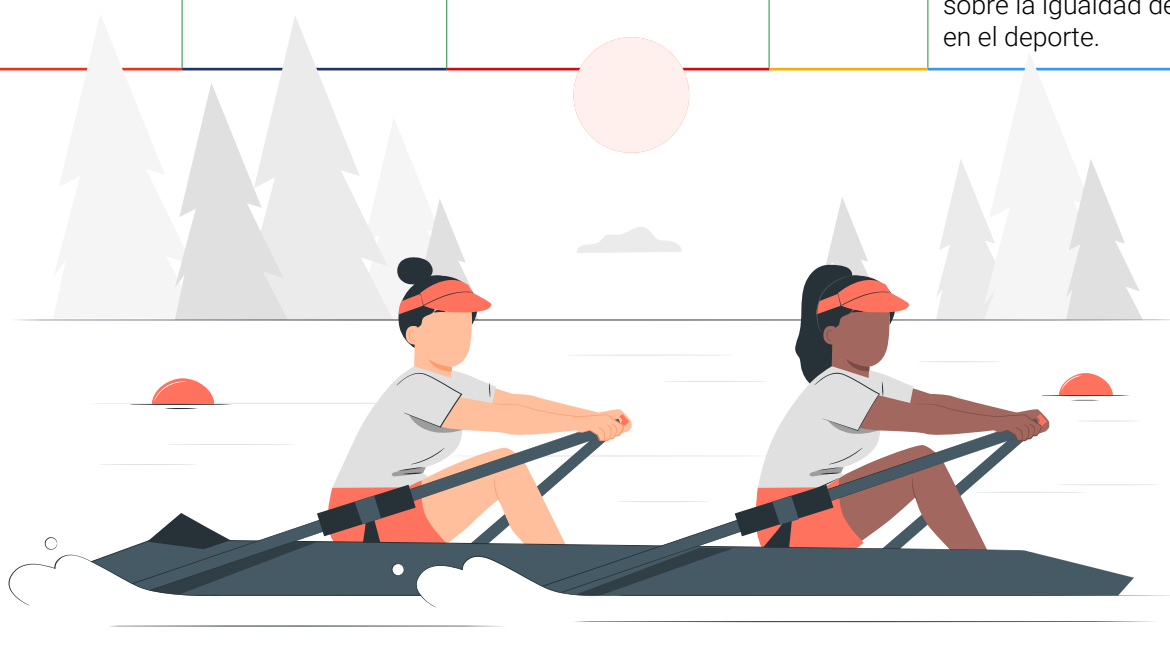
<https://www.agustinosrecoletos.org/actualidad/18438/el-programa-empoderamiento-de-las-ninas-de-rotary-international-y-los-voluntarios-de-cagece-promueven-el-deporte-en-el-hogar-santa-monica>

Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas impactadas	Resultados
<b>Yo juego como niña</b>	Acción Social de la Universidad Anáhuac "ASUA" (México)	Evento que se realizó con el objetivo de fomentar un espacio seguro en el que las niñas participantes practicaron diferentes deportes. Descubrieron nuevas habilidades, desarrollaron su confianza, recibieron entrenamiento y consejos de deportistas referentes.	5.1 5.5	A través de un rally y actividades deportivas, las personas voluntarias de ASUA fomentaron la práctica deportiva y promovieron la equidad, la colaboración y el deporte de las niñas de Huixquilucan y de la Fundación Hogares Providencia I.A.P, centro que acoge a menores en situación de vulnerabilidad.

<https://www.anahuac.mx/mexico/noticias/Fomentamos-la-practica-del-deporte-en-las-ninas>

### 3. EJEMPLOS BUENAS PRÁCTICAS ODS 5

Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas impactadas	Resultados
<b>Niña y deporte: fomentando la igualdad de género en el deporte en edad escolar</b>	Departament d'Esports i Joventut del Consell d'Eivissa, en colaboración con Gesto Deportivo	En centros escolares de primaria y secundaria de Ibiza se ha promocionado la igualdad de género utilizando como herramienta el deporte.	5.1 5.5	Creación de una plataforma en la que se proponen al profesorado actividades que permitan que niñas, niños y los agentes que les rodean puedan debatir, investigar y reflexionar sobre la igualdad de género en el deporte.



Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas impactadas	Resultados
<b>L'Handbol es mou</b>	Handbol Club Ibiza	Proyecto para conseguir fondos que permitan impulsar el deporte de la sección femenina juvenil del club, tener más facilidad para el acceso a la actividad deportiva de las niñas y equipararse en condiciones de igualdad y calidad con el deporte masculino.	5.1	El proyecto permitió el aumento del nivel de competición, disputa de 20 partidos amistosos con diferentes equipos peninsulares, incremento del número de niñas interesadas en el balonmano, mayor autoestima de las integrantes del equipo al percibir que se las toma en consideración, aumento de la cohesión del equipo al poder realizar más actividades juntas (traslados, partidos, actividades sociales, etc.).

<https://www.hceivissa.com/lhandbol-es-mou/>

### 3. EJEMPLOS BUENAS PRÁCTICAS ODS 5

Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas impactadas	Resultados
<b>Curso contra la violencia sexual en el ámbito deportivo: prevención, detección, atención a las personas afectadas y redacción de protocolos</b>	Asociación Mujeres en el Deporte Profesional y Comunidad de Madrid	Formación en el abordaje de la violencia sexual o los distintos tipos de violencia sexual en el ámbito deportivo.	5.1 5.2	La asociación impartió tres sesiones de formación sobre el abordaje de la violencia sexual o los distintos tipos de violencia sexual en el ámbito deportivo en las que participaron deportistas, personal de clubes y federaciones, y personal técnico.

<https://www.mujereseneldeporte.com/2019/06/finalizada-la-primer-edicion-del-curso-contra-la-violencia-sexual-en-el-ambito-deportivo-anna-almecija/>



### 3. EJEMPLOS BUENAS PRÁCTICAS ODS 5

Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas impactadas	Resultados
<b>Women Executive Sports Education</b>	Unió de Federacions Esportives de Catalunya y Euncet Business School	Postgrado de liderazgo deportivo femenino.	5.5	Formación para fomentar el empoderamiento de las mujeres directivas dentro del mundo deportivo .

<https://ufec.cat/academy/>





### 3. EJEMPLOS BUENAS PRÁCTICAS ODS 5

Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas impactadas	Resultados
<b>Ellas Compiten</b>	Fundación Matria	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 entidades deportivas o clubes federados, sin ánimo de lucro, que ellos consideren oportuno y puedan disfrutar del beneficio fiscal acorde con lo estipulado en la Ley.	5.1 5.5.	Las donaciones en 2022 alcanzaron los 95.878€

<https://www.muiereseneldeporte.com/ellas-compiten-3/>



### 3. EJEMPLOS BUENAS PRÁCTICAS ODS 5

Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas impactadas	Resultados
<b>Escuela de running femenino – Valencia</b>	Asociación Nosotras Deportistas	Plataforma de fomento, promoción, visibilización y difusión del deporte femenino y las deportistas.	5.1 5.5	La asociación, a través de su voluntariado, organiza carreras populares, conferencias, entrenamientos, actividades y competiciones dirigidas a promover la participación de las mujeres en el deporte y a fomentar el deporte femenino.

<https://nosotrasdeportistas.com/>



### 3. EJEMPLOS BUENAS PRÁCTICAS ODS 5

Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas impactadas	Resultados
<b>Baloncesto y mujer</b>	Federación de Baloncesto de Ceuta (FBCeuta) con la colaboración del Instituto Ceutí de Deportes (ICD)	Jornadas de divulgación sobre la situación de la mujer en el baloncesto y torneo de baloncesto Un Triple por la Igualdad	5.1 5.2 5.5	Bajo el título Baloncesto y mujer 2023, se celebraron tres jornadas de baloncesto en la cancha del pabellón Antonio Campoamor de Ceuta. Además de las jornadas deportivas, se realizan actividades divulgativas sobre la igualdad de la mujer en el deporte.

<https://icdceuta.es/baloncesto-y-mujer-un-fin-de-semana-repleto-de-actividades-por-la-igualdad/>



Nombre del proyecto	Entidad	Descripción	Metas impactadas	Resultados
<b>Levante EDI</b>	Fundación Levante UD Cent Anys	Visibilización del deporte para mujeres con diversidad funcional y normalización de la práctica del fútbol inclusivo como herramienta para la integración del colectivo de mujeres con diversidad funcional.	5.1	Han organizado el único equipo de fútbol español formado exclusivamente por mujeres con diversidad funcional

<https://fundacionlevanteud.org/levante-ud-edi/>

# 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5

## 4.1. ¿QUÉ PERSIGUEN ESTAS RECOMENDACIONES?

Poner en manos de las organizaciones una batería de acciones que puedan ser integradas de forma rápida y sencilla, que permitan trabajar en la reducción de los impactos en las metas seleccionadas.

### Estas acciones cumplirán los siguientes objetivos:

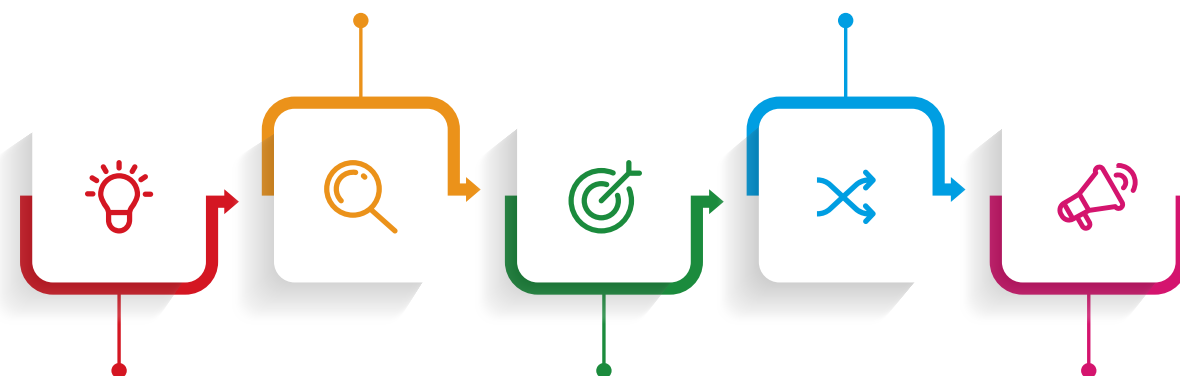
- ➔ Generar una foto fija para evaluar los cumplimientos futuros y la eficacia de las acciones que se emprendan en favor de la mejora sobre las metas establecidas para este objetivo.
- ➔ Ofrecer un cuestionario sencillo que posibilite a la organización el cumplimiento del **ODS 5**.
- ➔ Generar una batería de tareas que permitan acercar a la organización al cumplimiento del objetivo definido.

### Por cada acción:

- ➔ Definir un modelo circular, de aplicación inmediata, medible, escalable y sostenible de reducción de los impactos del **ODS 5**.
- ➔ Generar un cuadro de indicadores tipo que permita ver la evolución y el nivel de cumplimiento de cada una de las acciones puestas en funcionamiento.
- ➔ Definir una metodología de análisis y mejora continua que retroalimente al modelo, lo mejore y lo complete.

Seguiremos, en primer lugar, el modelo **SDG Compass**, que trata de explicar cómo los ODS afectan a las diferentes entidades ofreciendo herramientas para poder desarrollar acciones para el cumplimiento de aquellos. Esta metodología es complementaria y una buena continuación al modelo de autodiagnóstico expuesto en las guías sobre voluntariado deportivo, tercer sector y voluntariado “Objetivos de Desarrollo Sostenible: un pacto para cambiar el mundo”.

## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5



### La metodología propone recorrer las siguientes etapas:

- 1. Entendiendo los ODS.** Como primer paso, es importante familiarizarse con los ODS y entender las oportunidades y responsabilidades que representan para cada organización.
- 2. Definiendo prioridades.** Para beneficiarse de las oportunidades y desafíos que presentan los ODS, se debe definir dónde se encuentran las prioridades de la organización para ayudar a enfocar sus esfuerzos.
- 3. Estableciendo objetivos.** El establecimiento de objetivos se basa directamente en los resultados de la evaluación de impacto y priorización cubierta en el paso anterior, y es esencial para impulsar un buen desempeño de acciones.
- 4. Integrando.** Con el establecimiento de objetivos se habrán identificado los KPI específicos y objetivos, y se habrán establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la organización. También es importante integrar la sostenibilidad en la actividad principal del negocio e incluir metas a través de las funciones para abordar los objetivos.
- 5. Reportando y comunicando.** Por último, es importante que las organizaciones reporten y comuniquen continuamente su progreso.

## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5

### 4.2. ANÁLISIS DEL ESTADO DE INICIO

Cuestionario de preguntas, a responder por la organización, que persigue tomar conciencia de la situación en la que se encuentra:

- ➔ ¿Tienen los integrantes de la organización, incluidas las personas voluntarias, formación en igualdad y género?
- ➔ ¿Tienen los integrantes de la organización formación en prevención y abordaje de las violencias sexuales?
- ➔ ¿En la organización hay medidas diseñadas para garantizar la paridad en los puestos de decisión y responsabilidad?
- ➔ ¿En la organización hay medidas para garantizar la conciliación personal y laboral?
- ➔ En el caso de las personas usuarias y deportistas, ¿se tiene en cuenta que los horarios de entreno permitan la conciliación?
- ➔ ¿Cuenta la organización con un plan de igualdad?
- ➔ ¿Cuenta la organización con un protocolo para la prevención y el abordaje de las violencias sexuales?



#### 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5



- ¿Cuenta la organización con un código de conducta dirigido a las personas trabajadoras o colaboradoras?
- ¿Cuenta el equipamiento con vestuarios, materiales y lavabos para mujeres?
- ¿La organización evita dar preferencia a los entrenamientos o competiciones o uso del equipamiento y materiales de los equipos o deportistas masculinos por delante de los femeninos?
- ¿Se ha realizado en la organización una auditoría de género?
- ¿Existe algún canal de recepción de denuncias de las personas trabajadoras, deportistas o usuarias?
- ¿Se ha revisado con perspectiva de género el lenguaje y las imágenes que se utilizan en la entidad?
- ¿Existe el Delegado de Protección previsto en la normativa?

## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5

### 4.3. ESQUEMA DE LAS ACCIONES

- A) **Nombre de la acción:** identificación de la acción.
- B) **Tipo de acción:** definición de la tipología de la acción a desarrollar en el plan.
- C) **Características de la acción:** determinar los rasgos y necesidades de la acción con una escala numérica del 1 al 5.
- D) **Definición de la acción:** explicar detalladamente la acción.
- E) **ODS:** señalar el afectado.
- F) **Metas:** señalar las afectadas positivamente.
- G) **Objetivos generales:** describir los principales retos y objetivos de la acción específica.
- H) **Objetivos específicos:** decidir por qué se desarrolla la acción, análisis de la situación y tareas a cumplir. Fechas de realización.
- I) **Tareas a realizar / recursos / personas encargadas:** definir las tareas a desarrollar, los recursos necesarios y las personas encargadas de cada tarea.
- J) **Impacto esperado:** detallar los resultados esperados con la acción.
- K) **Indicadores de medición:** definir un cuadro de indicadores con sus resultados esperados. Dentro de lo posible, alinear los indicadores a otros propuestos por otras entidades que hayan realizado con anterioridad un plan similar para poder establecer comparativas de resultados.
- L) **Perfeccionamiento del plan:** definir mejoras en la definición, ejecución y resultados del plan. Podemos seguir la siguiente lógica: incidencias, resultados y comparativas.



## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5

### 4.4. IDENTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES PROPUESTAS

Las acciones propuestas se pueden dividir en acciones internas, que afectan a la organización, su plantilla y sus personas voluntarias; y las externas, que afectan a las personas beneficiarias, organizaciones aliadas, personas que colaboran y a la sociedad en general.

Las acciones mostrarán también una tabla que analiza las siguientes variables, valoradas de 1 a 5, siendo 1 la que menos esfuerzo requiere y el 5 la que más esfuerzo:

<b>PLANIFICACIÓN</b>	Preparación para realizar la acción.
<b>RECURSOS</b>	Recursos económicos a la hora de realizar la acción.
<b>FORMACIÓN INICIAL</b>	Conocimientos iniciales para poder llevar a cabo la acción. Formación necesaria.
<b>DURACIÓN</b>	Tiempo de ejecución de la acción.
<b>PERSONAS</b>	Nº de personas necesarias para llevar a cabo la ejecución de la acción.

#### Cómo usar los esquemas de cada acción:

1. Dando respuesta al punto 4.2., estableciéndolo como punto de inicio para la mejora de los objetivos y metas definidas. Si es necesario, ampliar la batería de preguntas hasta conseguir un informe real del estado de la organización con respecto a los impactos del ODS al que queremos contribuir.



#### 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5

2. Redefiniendo, según los criterios de las organizaciones, tanto la definición de la guía como los objetivos a conseguir. Todas las acciones tienen como misión contribuir al ODS 5, pero deben ser adaptadas a cada organización, sus objetivos, dinámicas internas, recursos, etc.
3. Diseñando las acciones para que, una vez realizado el trabajo de redefinición y adaptación, puedan ser escalables y así poder reducir el impacto en relación con el tamaño y recursos, poniéndolas a disposición de cada organización.
4. Definiendo los objetivos que deseamos obtener con ellos y aplicando la metodología mostrada (tablas, tareas a realizar e impactos esperados), con el fin de completar tareas, responsables de esas tareas y tiempos, así como una explicación de las mismas. Es aconsejable que sean contempladas las tareas críticas para el éxito de la acción. Además, es necesario decidir cómo se va a medir el éxito de cada objetivo (medición de impacto).
5. Realizando un análisis de los resultados para potenciar todas las tareas que se han ejecutado correctamente y revisando las que no lo han sido, para incorporar mejoras en estas.
6. Analizando los impactos positivos y en “cuánto” se ha reducido la brecha de cumplimiento del ODS.



### 4.5 EJEMPLOS DE ACCIONES



#### ACCIÓN 1

##### A. NOMBRE DE ACCIÓN

FORMACIÓN EN IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEPORTIVO.

---

##### B. TIPO DE ACCIÓN

Interna.

---

##### C. CARACTERÍSTICAS DE LA ACCIÓN

PLANIFICACIÓN	3
RECURSOS	3
FORMACIÓN INICIAL	1
DURACIÓN	2
PERSONAS	2

➔ Escala de 1 a 5, donde 1 es muy bajo y 5 muy alto.

---

##### D. DEFINICIÓN DE LA ACCIÓN

Ofrecer una formación en igualdad y perspectiva de género a las personas de la entidad.

## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5

### E. ODS

5

---

### F. METAS

5.1 / 5.2 / 5.5

---

### G. OBJETIVOS GENERALES

Organizar una formación en igualdad y perspectiva de género de las personas vinculadas con la entidad para que puedan aplicar los conocimientos en todas las acciones que se realizan en la organización .

---

### H. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Incrementar o adquirir sensibilización y conocimientos sobre igualdad y perspectiva de género en entornos deportivos de las personas de la entidad.

---



## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5

### I. TAREAS A REALIZAR/RECURSOS/PERSONAS ENCARGADAS

TAREAS	PERSONA ENCARGADA	FECHA DE REALIZACIÓN	EXPLICACIÓN DE LA TAREA
Organización de la formación.			Contacto con personas expertas en la materia que puedan impartir la formación.
Impartición de la formación.			Realización de la actividad de formación por parte de la persona formadora contratada.
Evaluación de la adquisición de conocimientos por parte de las personas asistentes.			Realización de una prueba para comprobar que las personas asistentes han adquirido los conocimientos impartidos.
Evaluación del grado de satisfacción de la formación por parte de las personas asistentes.			Realización de una encuesta de satisfacción para evaluar la actividad formativa por parte de las personas asistentes.

### J. IMPACTO ESPERADO

OBJETIVO	MEDICION 1	RESULTADO ESPERADO	MEDICION 2	RESULTADO ESPERADO
Incrementar o adquirir sensibilización y conocimientos sobre igualdad y perspectiva de género en entornos deportivos de las personas de la entidad.	Número de actividades de formación realizadas.	Realización de la formación (sí/no) .	Porcentaje de superación de los contenidos por parte de las personas asistentes.	Al menos un 70% de las personas asistentes superan la formación.
	Número de asistentes a las actividades de formación realizadas desagregados por sexo.		Grado de satisfacción de los asistentes con las actividades de formación realizadas.	Al menos un 70% de los asistentes califican como satisfactorias las actividades de formación realizadas.

## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5

### K. INDICADORES DE MEDICIÓN

1. Número de actividades de formación realizadas.
2. Número de asistentes a las actividades de formación realizadas desagregados por sexo.
3. Porcentaje de superación de los contenidos por parte de las personas asistentes.
4. Grado de satisfacción de los asistentes con las actividades de formación realizadas.

### L. PERFECCIONAMIENTO DEL PLAN

Definir mejoras en la definición, ejecución y resultados del plan. Podemos seguir la siguiente lógica:

INCIDENCIAS

---

RESULTADOS

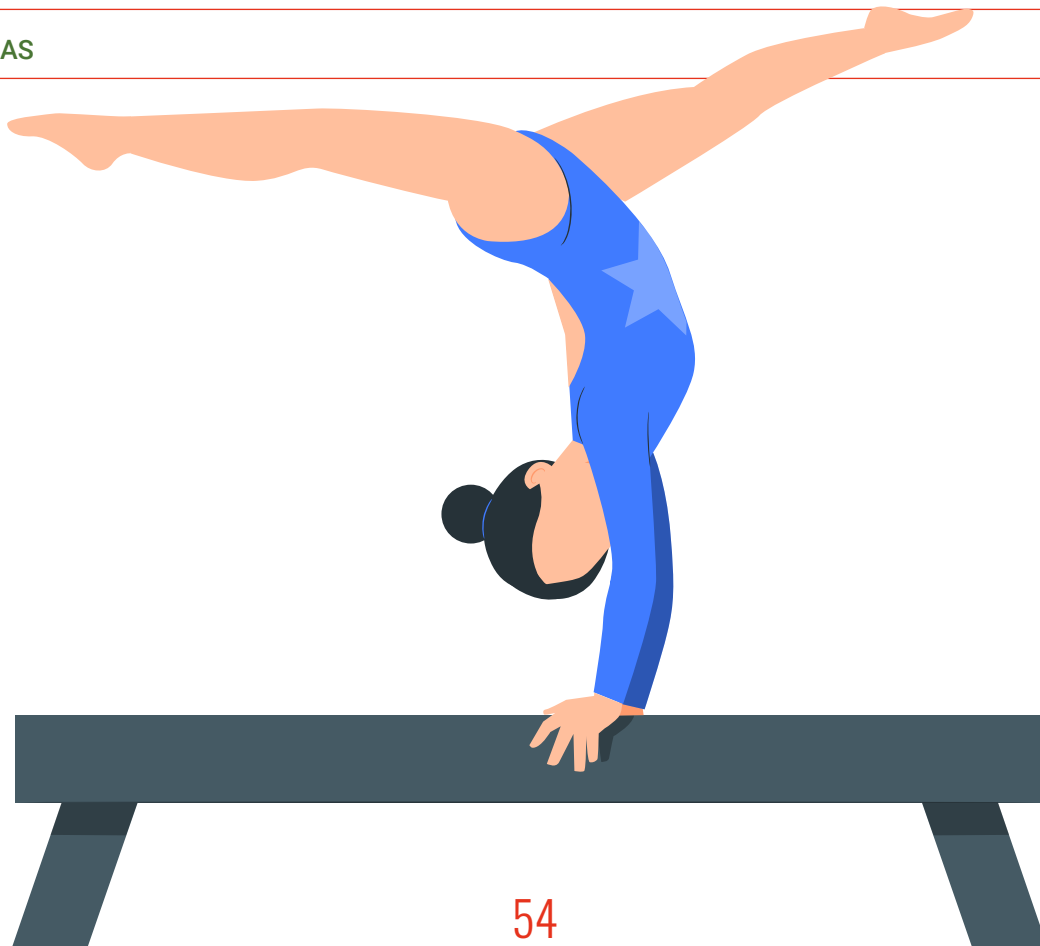
---

COMPARATIVAS

---

OTRAS

---





### ACCIÓN 2

#### A. NOMBRE DE ACCIÓN

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE LA VIOLENCIA SEXUAL.

#### B. TIPO DE ACCIÓN

Interna/externa.

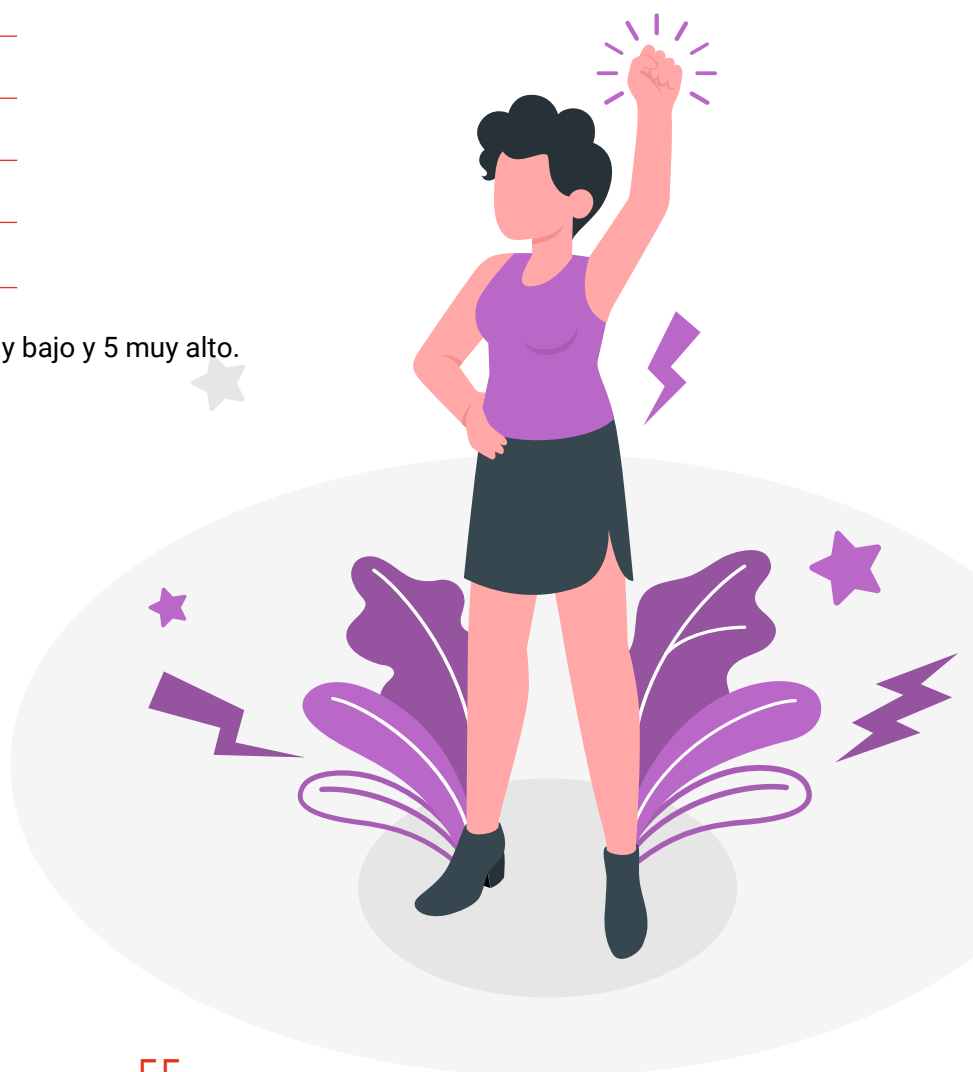
#### C. CARACTERÍSTICAS DE LA ACCIÓN

PLANIFICACIÓN	2
RECURSOS	1
FORMACIÓN INICIAL	2
DURACIÓN	4
PERSONAS	2

→ Escala de 1 a 5, donde 1 es muy bajo y 5 muy alto.

#### D. DEFINICIÓN DE LA ACCIÓN

Elaborar e implantar un protocolo para la prevención y el abordaje de la violencia sexual en la organización deportiva.



## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5



### E. ODS

5

---

### F. METAS

5.2

---

### G. OBJETIVOS GENERALES

Contar con un protocolo activo contra la violencia sexual o los distintos tipos de violencia sexual en la organización que permita implantar medidas para su prevención y abordaje.

---

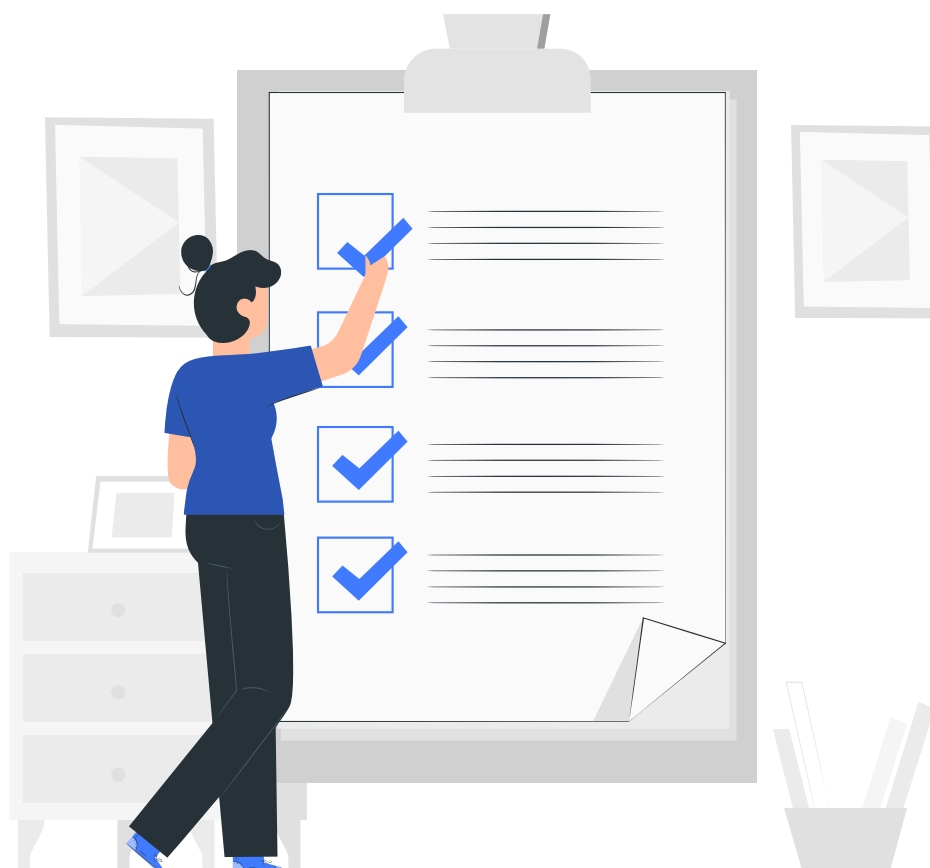
### H. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ➔ Formar al personal de la organización en el abordaje de la violencia sexual o los distintos tipos de violencia sexual.
- ➔ Realizar un diagnóstico de la situación de la organización deportiva en cuanto a la prevención y el abordaje de la violencia sexual o los distintos tipos de violencia sexual.
- ➔ Redactar el documento que contenga el protocolo contra la violencia sexual o los distintos tipos de violencia sexual de la entidad.
- ➔ Diseñar las medidas, la implantación, el seguimiento y la evaluación.
- ➔ Implantar medidas de prevención y de activación del protocolo en caso necesario.



#### 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5

TAREAS	PERSONA ENCARGADA	FECHA DE REALIZACIÓN	EXPLICACIÓN DE LA TAREA
Formación.	Formador/a interno/ externo.		Organización y realización de formación sobre protocolos para el abordaje de las violencias sexuales.
Diagnóstico.			Análisis y elaboración de un documento para conocer la situación de la organización .
Diseño de las medidas, del contenido del protocolo, de la implantación de acciones, del seguimiento y la evaluación.			Elaboración del documento que contenga el diseño de las medidas que se realizarán.
Implantación de las medidas de prevención.			Puesta en marcha de las medidas redactadas en el protocolo.
Canal de denuncia.			Puesta en marcha de los diferentes canales de denuncia.
Designación del responsable del protocolo.			Designación de la persona que se encargará de activar el protocolo.
Evaluación.			Medición de resultados.



## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5

### J. IMPACTO ESPERADO

Detallar los resultados esperados en relación con los objetivos. Sería recomendable utilizar una tabla donde puedan ser recogidos estos datos:

OBJETIVO	MEDICION 1	RESULTADO ESPERADO	MEDICION 2	RESULTADO ESPERADO
Formar al personal de la organización en el abordaje de la violencia sexual o los distintos tipos de violencia sexual.	Número de actividades de formación realizadas.  Número de asistentes a las actividades de formación realizadas desagregados por sexo.	Realización de la formación.  Asistencia de un mínimo del 90% de las personas convocadas a la formación.	Porcentaje de superación de los contenidos por parte de las personas asistentes.  Grado de satisfacción de los asistentes con las actividades de formación realizadas.	Al menos un 70% de las personas asistentes superan la formación.  Al menos un 70% de los asistentes califican como satisfactorias las actividades de formación realizadas.
Realizar un diagnóstico de la situación de la organización deportiva en cuanto a la prevención y el abordaje de la violencia sexual o los distintos tipos de violencia sexual.	Elaboración del documento de diagnóstico (Sí/No).	Elaboración del documento de diagnóstico.		
Diseñar las medidas, la implantación, el seguimiento y la evaluación.	Elaboración del documento en el que se diseñan las medidas (Sí/No).	Elaboración del documento en el que se diseñan las medidas.		
Redactar el documento que contenga el protocolo contra las violencias sexuales de la entidad.	Elaboración del documento del protocolo (Sí/No).	Elaboración del documento del protocolo.		
Implantar las medidas de prevención y abordaje que se han previsto en el protocolo y las de activación del protocolo en caso necesario.	Número de medidas implantadas de prevención y de activación del protocolo.	Implantación del 50% de las medidas que han sido diseñadas en 6 meses.	Número de acciones de prevención o de activación del protocolo que han tenido.	Implantación del 100% de las medidas que han sido diseñadas en un año.
Evaluación.	Número de denuncias recibidas.  Número de denuncias que han sido trasladadas a la policía, fiscalía o juzgado de guardia.  Medidas adoptadas contra infractores.  Medidas adoptadas para el acompañamiento y apoyo de la persona denunciante.	Documento con los resultados de la evaluación.		

### K. INDICADORES DE MEDICIÓN

1. Número de actividades de formación realizadas.
2. Número de asistentes a las actividades de formación realizadas desagregados por sexo.
3. Elaboración del protocolo para el abordaje de la violencia sexual o los distintos tipos de violencia sexual.
4. Número de medidas previstas en el protocolo que han sido implantadas.
5. Número de denuncias recibidas.
6. Número de denuncias que han sido trasladadas a la policía, fiscalía o juzgado de guardia.
7. Medidas adoptadas contra infractores.
8. Medidas adoptadas para el acompañamiento y apoyo de la persona denunciante.

### L. PERFECCIONAMIENTO DEL PLAN

Definir mejoras en la definición, ejecución y resultados del plan. Podemos seguir la siguiente lógica:

INCIDENCIAS

RESULTADOS

COMPARATIVAS

OTRAS



## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5



### ACCIÓN 3

#### A. NOMBRE DE ACCIÓN

JUGAMOS COMO NIÑAS.

---

#### B. TIPO DE ACCIÓN

Interna/ Externa.

---

#### C. CARACTERÍSTICAS DE LA ACCIÓN

PLANIFICACIÓN	4
RECURSOS	3
FORMACIÓN INICIAL	2
DURACIÓN	3
PERSONAS	2

→ Escala de 1 a 5, donde 1 es muy bajo y 5 muy alto.

---

#### D. DEFINICIÓN DE LA ACCIÓN

Realizar una acción que favorezca el aumento de la presencia de niñas en las actividades deportivas que organiza la entidad.

## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5

### E. ODS

5

---

### F. METAS

5.2

---

### G. OBJETIVOS GENERALES

Aumentar la presencia de niñas en las actividades deportivas organizadas por la entidad.

---

### H. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ➔ Diseñar una acción concreta para atraer a más niñas a la práctica deportiva.
  - ➔ Difundir la acción diseñada.
  - ➔ Evaluar el aumento de la presencia de niñas en las actividades deportivas de la entidad.
- 



#### 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 3

### I. TAREAS A REALIZAR / RECURSOS / PERSONAS ENCARGADAS

TAREAS	PERSONA ENCARGADA	FECHA DE REALIZACIÓN	EXPLICACIÓN DE LA TAREA
Diseñar la acción.			En qué consistirá la acción que realizará la entidad para incrementar el número de niñas de la entidad deportiva.
Difusión de la acción.			Elaborar un plan de comunicación para difundir la acción en redes sociales, prensa, web, carteles.
Realización de la acción.			Llevar a cabo la acción planificada (por ejemplo, un partido de fútbol entre niñas del barrio, un día de puertas abiertas del centro deportivo, invitar a una deportista referente para que dé una charla o haga una exhibición, etc.).
Evaluar el impacto de las acciones realizadas.			Evaluar si la acción ha conseguido atraer a más niñas a la entidad a corto, medio y largo plazo.

### J. IMPACTO ESPERADO

OBJETIVO	MEDICION 1	RESULTADO ESPERADO	MEDICION 2	RESULTADO ESPERADO
Diseño de una acción concreta Jugamos como Niñas para atraer a más niñas a la práctica deportiva.	Elaboración del documento que fija las bases de la acción concretando en qué consistirá (fecha, hora, participantes...)	Acción diseñada (Sí/No).		
Difusión de la acción Jugamos como Niñas.	Número y medios de acciones de difusión. Impacto de la difusión.	Difusión de la acción (Sí/No).	Número y medios de acciones de la difusión. Impacto de la difusión.	Difusión de la acción para que llegue a un mínimo de 100 niñas (Sí/No).
Evaluación del aumento de la presencia de niñas en las actividades deportivas de la entidad.	Número de niñas que se han dado de alta en la actividad deportiva o han participado en la acción (en caso de que sea un acto puntual).	Incremento de un porcentaje de las mujeres y niñas de la entidad después de la acción.	Número de niñas que han continuado en la práctica deportiva un año después de la acción.	Incremento de un porcentaje de niñas en la entidad en comparación con las cifras del año anterior.

## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 3

### K. INDICADORES DE MEDICIÓN

1. Elaboración del documento que fija las bases de la acción concretando en qué consistirá (fecha, hora, participantes...).
2. Número y medios de acciones de difusión. Impacto de la difusión.
3. Número de niñas que se han dado de alta en la actividad deportiva o han participado en la acción (en caso de que sea un acto puntual).
4. Número de niñas que han continuado en la práctica deportiva un año después de la acción.

### L. PERFECCIONAMIENTO DEL PLAN

Definir mejoras en la definición, ejecución y resultados del plan. Podemos seguir la siguiente lógica:

INCIDENCIAS

---

RESULTADOS

---

COMPARATIVAS

---

OTRAS

---



## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5



### ACCIÓN 4

#### A. NOMBRE DE ACCIÓN

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO AL PLAN DE COMUNICACIÓN DE LA ENTIDAD.

---

#### B. TIPO DE ACCIÓN

Interna/ Externa.

---

#### C. CARACTERÍSTICAS DE LA ACCIÓN

PLANIFICACIÓN	3
RECURSOS	2
FORMACIÓN INICIAL	3
DURACIÓN	3
PERSONAS	2

---

➔ Escala de 1 a 5, donde 1 es muy bajo y 5 muy alto.

---

#### D. DEFINICIÓN DE LA ACCIÓN

La entidad revisará con perspectiva de género su plan de comunicación, revisando el uso de un lenguaje inclusivo, así como la utilización de textos, imágenes y mensajes no sexistas en las comunicaciones con las personas vinculadas a la organización, así como en la cartelería, contenidos en páginas web y redes sociales, etc.





## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5

### I. TAREAS A REALIZAR / RECURSOS / PERSONAS ENCARGADAS

TAREAS	PERSONA ENCARGADA	FECHA DE REALIZACIÓN	EXPLICACIÓN DE LA TAREA
Elaboración de un plan de comunicación con perspectiva de género.			Realizar un documento en el que se explique cuál va a ser el plan de comunicación de la entidad y cómo se va a incorporar en él la perspectiva de género (por ejemplo, uso de lenguaje inclusivo, uso de imágenes no sexistas, etc...).
Indicar las redes sociales que se utilizarán y los contenidos que se publicarán.			Indicar las redes sociales que utilizará la entidad para difundir los contenidos y qué criterios se seguirán para publicar. Se tendrá en cuenta el tipo de contenidos, imágenes, etc. para evitar prácticas no sexistas, discriminatorias, etc.
Protocolo de uso de imágenes de difusión de la actividad y de publicidad.			Elaborar un documento donde se indique qué imágenes se consideran adecuadas para difundir las actividades de la entidad, permisos que se solicitarán a las personas que salgan, etc.
Protocolo de comunicación con las personas usuarias, deportistas, trabajadoras.			Elaborar un documento con los criterios para realizar comunicaciones con las personas interesadas. Se tendrá en cuenta el lenguaje inclusivo, etc.

### J. IMPACTO ESPERADO

OBJETIVO	MEDICION 1	RESULTADO ESPERADO	MEDICION 2	RESULTADO ESPERADO
Diseñar un plan para garantizar una comunicación no sexista.	Realización del documento (Sí/No).	Eliminación de la comunicación sexista de la entidad.		
Crear protocolos no sexistas para el uso de imágenes, de mensajes, señalización, etc. que se utilizan en el recinto, entrenos, competiciones y en las comunicaciones con las personas trabajadoras, deportistas, usuarias....	Realización del documento (Sí/No).	Eliminación del uso de imágenes, señalización etc. que puedan ser sexistas.		

## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5

### K. INDICADORES DE MEDICIÓN

1. Realización del plan de comunicación con perspectiva de género (sí/no).
2. Realización del protocolo no sexista para el uso de imágenes, mensajes señalización...(Sí/No).

### L. PERFECCIONAMIENTO DEL PLAN

Definir mejoras en la definición, ejecución y resultados del plan. Podemos seguir la siguiente lógica:

INCIDENCIAS

---

RESULTADOS

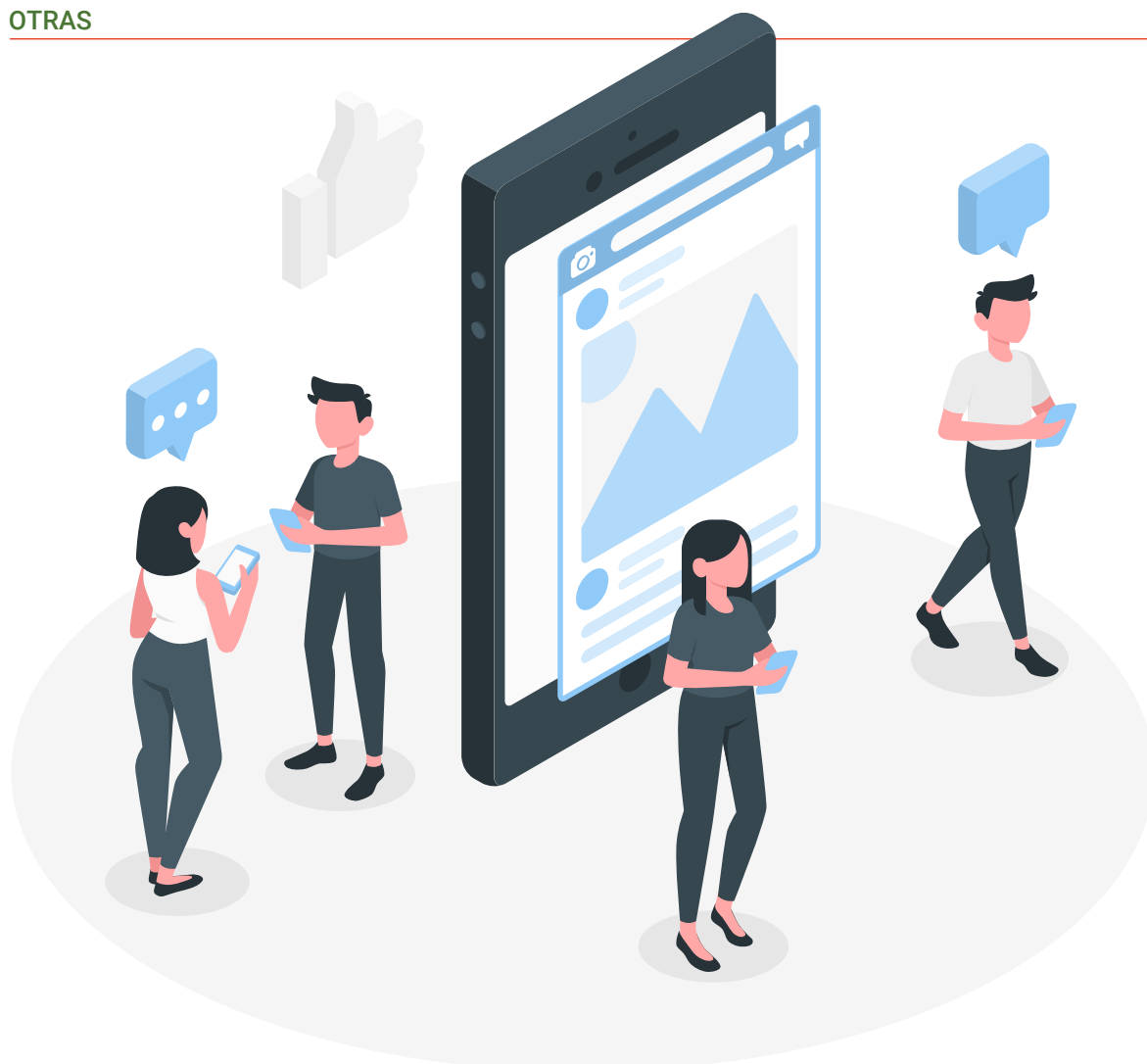
---

COMPARATIVAS

---

OTRAS

---



## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5



### ACCIÓN 5

#### A. NOMBRE DE ACCIÓN

MAPA DEL DEPORTE SEGURO.

---

#### B. TIPO DE ACCIÓN

Interna.

---

#### C. CARACTERÍSTICAS DE LA ACCIÓN

PLANIFICACIÓN	3
RECURSOS	3
FORMACIÓN INICIAL	3
DURACIÓN	3
PERSONAS	2

---

→ Escala de 1 a 5, donde 1 es muy bajo y 5 muy alto.

---

#### D. DEFINICIÓN DE LA ACCIÓN

Detección, diseño e implantación de medidas de diseño ambiental que aborden la inseguridad de las mujeres de la entidad deportiva.

## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5

### E. ODS

5

---

### F. METAS

5.2

---

### G. OBJETIVOS GENERALES

- Llevar a cabo una actividad participativa que permita elaborar un mapa del deporte seguro.
  - Detectar puntos críticos en la práctica deportiva para incrementar la seguridad de las mujeres y niñas diseñando espacios que prevengan delitos e infracciones.
- 

### H. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar una herramienta participativa para elaborar un mapa del deporte seguro.
  - Elaborar el mapa del deporte seguro de la entidad.
  - Diseñar e implementar medidas para incrementar la percepción de seguridad.
- 



## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5

### I. TAREAS A REALIZAR / RECURSOS / PERSONAS ENCARGADAS

TAREAS	PERSONA ENCARGADA	FECHA DE REALIZACIÓN	EXPLICACIÓN DE LA TAREA
Diseñar y elaborar una herramienta participativa, el mapa del deporte seguro.			Realización de una marcha por el recinto o zona de entrenos, competiciones, etc. para conocer las percepciones de las personas usuarias (zonas que les causen seguridad e inseguridad, incidentes que hayan sufrido, etc.). Con las aportaciones se elabora un mapa del recinto donde se reflejen los puntos indicados.
Diseño de las medidas para la prevención de la inseguridad de acuerdo con las aportaciones de la actividad anterior.			En atención a la información anteriormente recopilada, se pueden diseñar las medidas que se van a adoptar para combatir los elementos que ocasionan inseguridad (mejorar la iluminación, la señalización, eliminar barreras visuales...).
Implantación de las medidas anteriormente diseñadas.			Puesta en marcha de las medidas que se han diseñado.
Evaluación de las medidas implantadas.			Evaluación de la implantación de las medidas de acuerdo con los indicadores.

### J. IMPACTO ESPERADO

- ➔ Realizar un diagnóstico sobre el diseño ambiental del entorno deportivo.
- ➔ Diseñar una herramienta participativa que permita elaborar un mapa del deporte seguro.
- ➔ Realización de la actividad Mapa del deporte seguro de la entidad.
- ➔ Diseñar medidas para prevenir el delito.
- ➔ Implementar medidas y acciones para prevenir el delito.

OBJETIVO	MEDICION 1	RESULTADO ESPERADO	MEDICION 2	RESULTADO ESPERADO
Diseñar una herramienta participativa que permita elaborar un mapa del deporte seguro.	Elaboración del documento sobre la herramienta Mapa del deporte seguro (metodología, participantes, etc.) (Sí/No).	Contar con un documento con las características de la actividad Mapa del deporte seguro.		
Realización de la actividad Mapa del deporte seguro.	Realización de la actividad Mapa del deporte seguro (Sí/No). Nº de participantes.	Realizar la actividad con un número X de asistentes (según la entidad).	Elaboración del mapa del deporte seguro (Sí/No).	Contar con un mapa del deporte seguro.
Diseñar e implementar medidas para incrementar la percepción de seguridad.	Nº de medidas diseñadas. Nº de medidas implementadas.	Implementación del 50% de las medidas diseñadas en el plazo de 6 meses.	Número de medidas implementadas.	Implementación del 100% de las medidas diseñadas en el plazo de 1 año.

## 4. RECOMENDACIÓN DE ACCIONES PARA EL ALINEAMIENTO DEL ODS 5

### K. INDICADORES DE MEDICIÓN

1. Elaboración del documento sobre la herramienta Mapa del Deporte Seguro (metodología, participantes, etc.) (Sí/No).
2. Realización de la actividad Mapa del Deporte Seguro (Sí/No).
3. Elaboración del Mapa del Deporte Seguro (Sí/No).
4. Número de participantes.
5. Número de medidas diseñadas.
6. Número de medidas implementadas.

### L. PERFECCIONAMIENTO DEL PLAN

Definir mejoras en la definición, ejecución y resultados del plan. Podemos seguir la siguiente lógica:

INCIDENCIAS

---

RESULTADOS

---

COMPARATIVAS

---

OTRAS

---



## 5. REFERENCIAS

1. Alfaro, E. (2012) *El liderazgo de las mujeres en la dirección y gestión del deporte. I Ciclo de Conferencias Xénero, Actividade Física e Deporte, 2009-2010*.  
<https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/9077/ActasGEXAFD4.pdf>
2. Almecija Casanova, A. B. (2022). *La seguridad con perspectiva de género: experiencias en Cataluña. Constructos Criminológicos*, 2(2), 87–108.  
<https://doi.org/10.29105/cc2.2-12>
3. Avento consultoría (2019) *Guía para incorporar la perspectiva de género en el deporte escolar*. Diputación Foral de Álava.
4. Banco Mundial (2012) *Informe sobre Desarrollo Mundial, 2012*, p. 79.  
[https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/Informe\\_sobre\\_desarrollo\\_Mundial\\_%202012\\_banco\\_mundial.pdf](https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/Informe_sobre_desarrollo_Mundial_%202012_banco_mundial.pdf)
5. Consell Català de l'Esport (2020). *La violencia sexual en el deporte. Guia para personas adultas*. Generalitat de Catalunya.
6. European Institute for Gender Equality.  
<https://eige.europa.eu/>
7. Ferrer, E. (Coord.) (2018) *Salud y deporte en femenino. La importancia de mantenerse activa desde la infancia*. Barcelona: Hospital Sant Joan de Déu (ed). Disponible en la web.  
<http://faros.hsjdbcn.org>
8. Fernández, M. (2022) *El deporte, un entorno seguro para la infancia y la adolescencia. Guía didáctica para trabajar con adolescentes de 13 a 17 años sobre la Ley Orgánica de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia (LOPIVI) en entornos deportivos*. Plataforma de infancia.  
[https://www.plataformadeinfancia.org/wp-content/uploads/2022/09/el-deporte-un-entorno-seguro-para-la-infancia-y-adolescencia-guia-para-trabajar-con-adolescentes\\_SL.pdf](https://www.plataformadeinfancia.org/wp-content/uploads/2022/09/el-deporte-un-entorno-seguro-para-la-infancia-y-adolescencia-guia-para-trabajar-con-adolescentes_SL.pdf)
9. Fontecha, M. (2006). *Intervención didáctica desde la perspectiva de género en la formación inicial de un grupo de docentes en educación física*. Tesis doctoral. Universidad del País Vasco.  
<https://addi.ehu.es/handle/10810/7140>
10. Guardiola, A. (2020) *Gestión integral de la seguridad en instalaciones deportivas. Estudio de riesgos en centros deportivos del Ayuntamiento de Madrid. Elaboración de un modelo de plan de seguridad*. Tesis doctoral. Universidad de Alcalá.  
<https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/50755>



11. Jiménez, S. (2022). *Los deportes alternativos como medio para lograr el ODS 5. Igualdad de género. Propuesta de intervención en Educación Secundaria Obligatoria*. Trabajo de Fin de Máster. Universidad de Salamanca.  
<https://gredos.usal.es/handle/10366/150192>
12. Marcén, C., Arbonés I, Piedrafita E. y Mayayo N. (2017) *Conciliación y deporte, más allá del género como barrera para la práctica deportiva*. Revista española de educación física y deportes. Número 418. Págs. 281, 287.
13. Ministerio Cultura y Deporte. INE. Anuario estadística deportiva. 2022.
14. ONU Mujeres.  
<https://www.unwomen.org/es>
15. Pérez, J. y Ocete, C. (2018) *Libro blanco del deporte de personas con discapacidad en España*. Comité Español de Representantes de Personas Con Discapacidad (CERMI).
16. Rosa, L. (2021) *Análisis de los factores que intervienen en el abandono prematuro deportivo femenino*. Trabajo de Fin de Estudios. Universidad de Valladolid. Facultad de Educación y Trabajo Social.  
<https://uvadoc.uva.es/handle/10324/49581>
17. Rovira, A. (2021) *Planes de igualdad para entidades deportivas: diseño de una matriz de análisis para llevar a cabo la fase de diagnóstico*. Revista Española de Educación Física y Deportes. Nº. 434.  
<https://www.reefd.es/index.php/reefd/article/view/997/813>
18. Sainz de Baranda, C. (2014) *Las mujeres en la prensa deportiva: dos perfiles*. Cuadernos de Psicología del Deporte, vol. 14, nº 1.  
<https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/37928>
19. Sainz de Baranda, C. (2014) *El género de los protagonistas en la información deportiva (1979-2010): noticias y titulares*. Estudios sobre el mensaje periodístico, Nº 20, 2, págs. 1225-1236.  
<https://revistas.ucm.es/index.php/ESMP/article/view/47062/44133>
20. World Bank Gender Data.  
<http://datatopics.worldbank.org/gender/key%20gender%20employment%20indicators>

## 6. GLOSARIO

### **Acción positiva**

Conjunto de medidas correctoras que, aplicadas con carácter temporal, producen un efecto beneficioso sobre las mujeres con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades.

### **Atención**

Conjunto de acciones destinadas a una persona para que pueda superar las situaciones y consecuencias generadas por la violencia sexual y otros ámbitos de la violencia machista, garantizando su seguridad y bienestar. Debe facilitársele la información necesaria sobre los recursos y procedimientos existentes que se ponen a su disposición y cómo acceder a ellos.

### **Detección**

Puesta en marcha de distintos mecanismos que permitan identificar los diferentes tipos de violencia.

### **Discriminación**

Toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

### **Equidad**

Acceso con justicia e igualdad de condiciones al uso, control, aprovechamiento y beneficio de los bienes, servicios, oportunidades y recompensas. La equidad es una herramienta para conseguir la igualdad efectiva.

### **Estereotipo de género**

Visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los roles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas.

### **Interseccionalidad**

Interacción de diferentes ejes de discriminación que pueden concurrir en una víctima de violencia y que hacen que su impacto sea agravado y diferenciado. Por ejemplo: edad, etnia, color de piel, discapacidad...

### **Paridad**

Participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, teniendo como marco la promoción de la igualdad de oportunidades.

### **Perspectiva de género**

Toma en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o actividad para el análisis, planificación, diseño y ejecución de políticas, teniendo en cuenta el modo en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres.

### **Prevención**

Conjunto de acciones encaminadas a evitar o reducir la incidencia de la problemática de la violencia contra las mujeres y niñas mediante la reducción de los factores de riesgo.

### **Sensibilización**

Conjunto de acciones que tienen por finalidad generar cambios y modificaciones que permiten avanzar en la erradicación de las violencias sexistas.

### **Violencia digital**

Consiste en aquellos actos de violencia machista y misoginia en línea cometidos, instigados, amplificadas o agravados, en parte o totalmente, mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs o foros, correo electrónico y sistemas de mensajería instantánea y otros medios similares que afecten a la dignidad y los derechos de las mujeres.

### **Violencia económica**

Consiste en la privación intencionada y no justificada de recursos para el bienestar físico o psicológico de una mujer.

### **Violencia física**

Comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de una mujer, con el resultado o el riesgo de producirle una lesión física o un daño.

### **Violencia machista**

Violación de los derechos humanos que se basa en las relaciones de poder del hombre por encima de las mujeres y su objetivo es colocar a la mujer en una situación de sumisión provocando discriminación y desigualdad. Puede ser producida por medios físicos, económicos o psicológicos y tiene como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico.

### **Violencia psicológica**

Comprende toda conducta u omisión que produce en una mujer una desvalorización o un sufrimiento, mediante amenazas, humillación, vejaciones, menosprecio, desprecio, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad.

### **Violencia sexual**

Comprende cualquier acto que atente contra la libertad sexual y la dignidad personal de la mujer creando unas condiciones o aprovechándose de un contexto que, directa o indirectamente, impongan una práctica sexual sin contar con el consentimiento ni la voluntad de la mujer, con independencia del vínculo que exista entre la mujer y el agresor o agresores.

## 7. ANEXO



### **Manifiesto por la igualdad y la participación de la mujer en el deporte**

*(Presentado por el Consejo Superior de Deportes el 29 de enero de 2009)*

Resultan evidentes los avances sociales de las mujeres en todos los ámbitos, pero a pesar de la aparente igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, existen aún obstáculos que dificultan la igualdad efectiva. El deporte, como actividad plenamente integrada en nuestra sociedad, no es ajeno a esta realidad.

Son múltiples las leyes e iniciativas a todos los niveles, que instan a plantear nuevas formas de pensar y actuar para hacer posible la transformación y el cambio para el logro de una sociedad más igualitaria.

En el contexto internacional recogen este compromiso la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. En España la aprobación de la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres -Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo- refleja la voluntad de crear el marco normativo adecuado y favorable para seguir avanzando hacia una sociedad más justa y democrática.

El deporte y la actividad física, por su potencialidad educativa y mediática, constituyen un motor de cambio social y contribuyen desde hace tiempo a promover la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, los datos de los estudios más recientes en este ámbito reflejan que todavía existen diferencias importantes en cuanto a la participación y representación femenina en las distintas esferas del deporte.

La adscripción que las actividades físicas y el deporte han tenido y tienen al rol social masculino, la peculiaridad de las estructuras que sustentan el deporte, así como las diferencias en la ocupación del tiempo de ocio, la estructura familiar y laboral, los modelos educativos, los estereotipos sociales de género, etc., inciden en el desequilibrio todavía existente y mantienen barreras ocultas que dan lugar a un verdadero techo de cristal para las mujeres en el ámbito deportivo. Es fundamental promover la equidad en el deporte, teniendo en cuenta las diferencias existentes entre mujeres y hombres, pero sin que éstas limiten sus posibilidades.

Queremos un futuro con más mujeres que gocen del deporte y de los beneficios que éste conlleva, así como un mayor número de mujeres implicadas en todos los aspectos de la actividad física y el deporte: la dirección y la gestión, el entrenamiento, el arbitraje, el periodismo, la formación, la investigación y la práctica deportiva.

Por todo ello, MANIFESTAMOS 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

## 7. ANEXO

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.
- Establecer desde el ámbito de la actividad física y el deporte líneas coordinadas de actuación entre instituciones y organismos nacionales e internacionales que se ocupan de promover la igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de optimizar los programas y las acciones.

El presente Manifiesto pretende implicar a todas las personas, organismos, instituciones o entidades públicas y privadas relacionadas directa o indirectamente con la actividad física y el deporte para que se adhieran a lo que aquí se expone y, en el ámbito de sus competencias, incorporen las propuestas que en él se hacen.

El Consejo Superior de Deportes, en su papel de gestor público del deporte en España, y partiendo de los principios incluidos en la Declaración de Brighton sobre la mujer y el deporte, promueve e impulsa este Manifiesto dentro de las actuaciones del Plan integral de promoción del deporte y la actividad física.

Formulario para la adhesión

<https://www.csd.gob.es/es/mujer-y-deporte/adhesion-manifiesto-por-la-igualdad>



EDITA

Plataforma del Voluntariado de España (PVE)

C/ Tribulete, 18 - 1

28012 Madrid

[www.plataformavoluntariado.org](http://www.plataformavoluntariado.org)

ISBN 978-84-09-37423-6

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons

Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional



Financiado por



 POR SOLIDARIDAD  
**OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL**





PLATAFORMA  
DEL VOLUNTARIADO  
DE ESPAÑA

**FUNDACIÓN**  
**LALIGA**

PLATAFORMAVOLUNTARIADO.ORG

LALIGA.COM/FUNDACION



POR SOLIDARIDAD  
**OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL**