



Co-funded by
the European Union



Reimaginar el campo de juego: un proyecto de igualdad de género en el deporte

Asociación de colaboración en el
deporte

Proyecto Nº101133364



GUÍA PARA DEPORTISTAS, ENTRENADORES, ÁRBITROS Y PROFESIONALES DEL DEPORTE



Índice

INTRODUCCIÓN	3
Acerca de la guía	3
Sobre el proyecto	4
ENTENDIENDO LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEPORTE	6
Definiciones y conceptos clave.....	6
Lista de verificación para conocer los conceptos clave	8
Importancia de la igualdad entre hombres y mujeres en el deporte	9
BARRERAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEPORTE	10
Retos que enfrentan las deportistas, entrenadoras, árbitras y profesionales del deporte	10
Lista de verificación para reconocer y abordar las barreras a la igualdad de género en el deporte	12
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y REPRESENTACIÓN	13
Formas prácticas para promover la igualdad de oportunidades	13
Lista de control para la igualdad de oportunidades y representación	19
PROMOVER LA INCLUSIÓN EN EL DEPORTE.....	20
PROCESOS INCLUSIVOS DE RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN	20
Lista de verificación para el reclutamiento y la contratación inclusiva	24
CREACIÓN DE PROGRAMAS DE MENTORÍA Y DESARROLLO DE LIDERAZGO.....	26
Lista de verificación para un programa de tutoría inclusivo y oportunidades de liderazgo	32
ENTORNOS DE ENTRENAMIENTO SEGUROS E INCLUSIVOS.....	34
Lista de verificación para entornos de formación seguros e inclusivos	39
RECOPIACIÓN DE DATOS Y SEGUIMIENTO DEL PROGRESO	40
Lista de verificación para la recopilación de datos y el seguimiento del progreso	43
CONCLUSIÓN	44

INTRODUCCIÓN

Acerca de la guía

Esta guía está diseñada específicamente para atletas, entrenadores, árbitros y profesionales del deporte que están comprometidos con la creación de un entorno inclusivo y equitativo en la industria del deporte. A pesar de los importantes avances, la desigualdad de género sigue siendo un desafío en el deporte en todo el mundo. Los estudios muestran que las mujeres ocupan sólo una fracción de los puestos de liderazgo en las organizaciones deportivas, reciben salarios más bajos y tienen menos oportunidades de patrocinio en comparación con sus homólogos masculinos. Por ejemplo:

- Las mujeres ocupan menos del 20% de los puestos ejecutivos en las principales organizaciones deportivas del mundo, lo que limita la diversidad de perspectivas que dan forma a las políticas y la toma de decisiones deportivas.
- En los deportes profesionales, las atletas ganan mucho menos que sus homólogos masculinos. Según un informe de la BBC, la brecha salarial entre hombres y mujeres en el deporte puede alcanzar el 88%, dependiendo del deporte y del país.
- Los deportes femeninos reciben sólo alrededor del 4% de la cobertura total de los medios deportivos, lo que dificulta que las atletas obtengan visibilidad y reconocimiento por sus logros.

El objetivo de esta guía es ayudar a los profesionales del deporte (atletas, entrenadores, árbitros y personal de apoyo) a promover la igualdad de género en sus entornos deportivos. Tu objetivo es:

- Comprender claramente el significado de igualdad de género, equidad e inclusión en el deporte.
- Mostrar los retos específicos a los que se enfrentan las mujeres en el deporte, para que todos puedan ser más conscientes de los problemas que pueden surgir.
- Ofrezca medidas simples y útiles que los profesionales del deporte puedan tomar para crear oportunidades justas y equitativas, como garantizar que los recursos de capacitación se compartan de manera justa y alentar a todos a asumir roles de liderazgo.
- Motivar a los profesionales del deporte a tratar a todos con respeto, utilizar un lenguaje inclusivo y crear un entorno de apoyo donde todos se sientan valorados.

Mediante la implementación de estrategias, los atletas, entrenadores, árbitros y otros profesionales del deporte (incluido el personal de las organizaciones deportivas, los directores de equipos, los directores de medios y los miembros de la junta directiva) pueden contribuir a una cultura en la que todos, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades para triunfar y ser exitosos. Con una creciente conciencia sobre la igualdad de género, la industria del deporte tiene una oportunidad única de predicar con el ejemplo, creando equipos, clubes y organizaciones donde todos los individuos puedan prosperar.

Sobre el proyecto

El proyecto "Reimaginar el campo de juego - un proyecto de igualdad de género en el deporte" (GESP) está cofinanciado en el marco del programa Erasmus+, como una asociación de colaboración en el ámbito del deporte, con el objetivo de abordar la desigualdad de género en el deporte, identificando y eliminar las barreras que impiden que las mujeres participen plenamente, lideren y prosperen en el sector deportivo. Este proyecto se centra en promover la igualdad de género y la inclusión en todos los niveles del deporte, desde el nivel básico hasta el de élite, involucrando a una amplia gama de partes interesadas, incluidas atletas, entrenadoras, árbitros y otros expertos.

La base de este proyecto radica en el problema actual y generalizado de la desigualdad de género en el deporte. Las mujeres y las niñas siguen enfrentando obstáculos importantes para su participación, representación y liderazgo en el mundo del deporte, incluido el acceso limitado a recursos y oportunidades, una representación inadecuada en los medios de comunicación y una representación inadecuada en las funciones de entrenadoras y entrenadoras. Estas desigualdades no se limitan al deporte de élite, sino que también están presentes en los deportes de base y comunitarios. Para abordar estos problemas y promover la igualdad entre hombres y mujeres en el deporte, este proyecto tiene como objetivo ayudar a las organizaciones a integrar políticas y prácticas de igualdad de género en sus operaciones, identificar y abordar los obstáculos a la igualdad entre hombres y mujeres y reforzar la capacidad de las organizaciones para promover la igualdad. entre hombres y mujeres en el deporte.

El objetivo de este proyecto es promover la igualdad entre hombres y mujeres en el deporte, abordando los desequilibrios en la representación de género y creando conciencia sobre las desigualdades entre hombres y mujeres en el deporte, así como apoyar a las organizaciones en la integración de un enfoque de igualdad entre hombres y mujeres en sus operaciones. y garantizar que se apliquen políticas relevantes en toda la organización.

Objetivos clave del GESP:

- Crear conciencia sobre la desigualdad entre hombres y mujeres en el deporte y llamar la atención sobre las barreras que enfrentan las mujeres, como la subrepresentación, las oportunidades limitadas y las prácticas discriminatorias.
- Apoyar a las organizaciones en la implementación de políticas de igualdad de género, integrando enfoques sensibles al género en sus operaciones y desarrollando capacidades para promover la igualdad de género.
- Facilitar el intercambio de conocimientos a través de talleres, eventos públicos y una serie de podcasts que presenten entrevistas con mujeres profesionales del deporte, que brindarán información sobre los desafíos que enfrentan.
- Crear recursos, incluido un conjunto de herramientas, para promover prácticas de igualdad de género y ofrecer orientación práctica a las organizaciones deportivas.
- Aumentar la comprensión y el apoyo del público a la igualdad de género a través de una campaña de concientización pública específica, garantizando resultados sostenibles.

Coordinador del proyecto



Socios del proyecto



ENTENDIENDO LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEPORTE

Definiciones y conceptos clave

Igualdad de género

La igualdad de género en el deporte se refiere al trato justo de todas las personas, independientemente de su género, garantizando que todos tengan las mismas oportunidades, recursos y acceso para participar, competir y sobresalir. En la práctica, significa ofrecer la misma calidad de instalaciones, financiación, cobertura mediática y oportunidades de progresión profesional para hombres y mujeres en el deporte.

Equidad de género

Reconoce que hombres y mujeres pueden tener diferentes necesidades y enfrentar diferentes barreras, por lo que es posible que sea necesario distribuir los recursos y las oportunidades de manera diferente para lograr la equidad. En el deporte, esto podría significar un apoyo específico a los equipos femeninos, como un aumento de la financiación para marketing o desarrollo, con el fin de abordar la histórica falta de inversión y llevarlos a un nivel comparable al de los equipos masculinos.

Inclusión

La inclusión en el deporte significa crear un entorno en el que todas las personas, independientemente de su género, se sientan bienvenidas, apoyadas y valoradas. Esto implica cultivar una cultura de respeto, utilizar un lenguaje inclusivo y eliminar barreras que impiden a ciertos grupos participar plenamente.

Ejemplo:

Clubes deportivos que crean espacios seguros para las atletas mediante la implementación de códigos de conducta que prohíben la discriminación y el acoso, junto con capacitación periódica sobre comportamientos inclusivos para todo el personal y los atletas.

Representación

Se centra en lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los roles, desde atletas y entrenadores hasta roles de liderazgo y gestión. En una organización deportiva con igualdad de género, las mujeres son tan visibles e influyentes como los hombres, creando modelos a seguir y oportunidades para las generaciones futuras.

Ejemplo:

Una organización deportiva nacional que establece objetivos para tener al menos un 40 % de mujeres en puestos de liderazgo y entrenadoras en un plazo de cinco años, garantizando que las mujeres estén representadas en todos los niveles.

Interseccionalidad

Es la comprensión de que el género se cruza con otras identidades (como la raza, el origen étnico, la discapacidad y el entorno socioeconómico) y que estas identidades superpuestas pueden crear desafíos y barreras únicos. Las iniciativas efectivas de igualdad de género reconocen y abordan estos factores interseccionales para garantizar que todas las mujeres se beneficien de los esfuerzos de equidad e inclusión.

Ejemplo: Algunas organizaciones ofrecen tutoría y becas a jóvenes atletas de bajos ingresos, lo que les permite superar barreras financieras que pueden impedirles seguir una carrera deportiva.

Alianzas

La alianza implica el apoyo activo y la defensa de individuos de grupos marginados por parte de personas en posiciones de privilegio o influencia. En el deporte, esto significa que los atletas, entrenadores y administradores masculinos trabajan junto a las mujeres para resolver barreras y promover un entorno inclusivo para todos. Fomenta los esfuerzos de colaboración y puede acelerar el cambio cultural en las organizaciones deportivas.

Ejemplo:

Los entrenadores o atletas masculinos que abogan por la igualdad de recursos para los equipos femeninos, o un liderazgo que garantice que las voces de las mujeres estén incluidas en la toma de decisiones, demuestran alianzas.

Visibilidad y representación mediática

La visibilidad se refiere al grado en que las atletas, entrenadoras y profesionales del deporte están representadas y celebradas en las redes sociales y plataformas públicas. La representación equitativa en los medios ayuda a normalizar la participación de las mujeres en el deporte, inspirando a las generaciones futuras y apoyando el crecimiento financiero de las ligas femeninas.

Ejemplo:

Garantizar una cobertura mediática equitativa de los eventos deportivos femeninos, presentar a las atletas en el contenido promocional y resaltar sus logros en las redes sociales son prácticas clave para mejorar la visibilidad.

Promoción y cambio de políticas

La promoción del deporte implica esfuerzos para crear un cambio sistémico influyendo en políticas, prácticas y normas culturales. Al apoyar políticas de igualdad salarial, financiación y recursos, las organizaciones deportivas pueden institucionalizar la igualdad de género y establecer estándares de rendición de cuentas.

Ejemplo:

Una organización que implementa políticas para garantizar la igualdad salarial entre atletas masculinos y femeninos, o un organismo gubernamental que introduce reglas que exigen prácticas de contratación diversas, demuestra defensa en acción.

Lista de verificación para conocer los conceptos clave

Esta lista de verificación está diseñada para ayudarle a comprender e interiorizar conceptos clave relacionados con la igualdad de género en el deporte. Al familiarizarse con estas ideas fundamentales, estará mejor preparado para reconocer, defender e implementar prácticas de igualdad de género dentro de su equipo u organización.



CÓMO UTILIZAR:

Revisa periódicamente esta lista de verificación, especialmente antes de participar en debates o tomar decisiones sobre temas relacionados con la igualdad de género. Servirá como una autoevaluación para confirmar su comprensión o identificar áreas donde quizás desee obtener más información.

- ☐ Entiendo la diferencia entre igualdad de género y equidad de género.
- ☐ Soy consciente de cómo la inclusión y la representación contribuyen a un entorno deportivo con igualdad de género.
- ☐ Reconozco el impacto de la interseccionalidad y reconozco cómo múltiples identidades pueden cruzarse y crear desafíos únicos.
- ☐ Apoyo activamente la alianza, defendiendo la igualdad de género en mi comunidad deportiva.
- ☐ Entiendo la importancia de la visibilidad y la representación en los medios y me esfuerzo por celebrar y promover los logros femeninos.

Importancia de la igualdad entre hombres y mujeres en el deporte

La igualdad de género en el deporte no es sólo un imperativo moral: aporta beneficios tangibles al rendimiento del equipo, la cultura y la inclusión general. Al promover la igualdad entre hombres y mujeres, las organizaciones deportivas pueden crear un entorno más saludable, colaborativo y con visión de futuro que permita a todos prosperar.

Promueve la equidad y la justicia social.

La igualdad de género en el deporte es una cuestión de equidad, que garantiza que todas las personas tengan derecho a participar y triunfar. Históricamente, las mujeres han estado subrepresentadas y subvaloradas, lo que ha generado disparidades en salarios, oportunidades y recursos. Resolver estos desequilibrios promueve la justicia social y alinea las organizaciones deportivas con los valores fundamentales de igualdad, respeto e inclusión.

Mejora el rendimiento y el éxito.

Un compromiso con la igualdad de género promueve un entorno más inclusivo y de apoyo, lo que tiene un impacto positivo en el desempeño. Cuando hombres y mujeres tienen acceso a formación, recursos y apoyo de alta calidad, pueden alcanzar su máximo potencial. Un estudio publicado en la [Revista de Ciencias del Deporte \(2020\)](#) analizó específicamente organizaciones deportivas, concluyendo que los equipos con un cuerpo técnico diverso y un liderazgo equilibrado en género se destacaron en la toma de decisiones estratégicas y la resolución de problemas. Los equipos con diversidad de género también mostraron mayores niveles de satisfacción y una mejor resolución de conflictos, lo que contribuye a un mayor éxito del equipo.

Amplía las oportunidades económicas

La igualdad de representación y apoyo para las atletas femeninas abre nuevos mercados y bases de fanáticos. Los deportes femeninos han mostrado un crecimiento significativo en términos de audiencia y patrocinio cuando reciben el mismo nivel de inversión y cobertura mediática que los deportes masculinos.

Crea una cultura organizacional positiva.

El compromiso con la igualdad de género ayuda a crear una cultura de respeto e inclusión en las organizaciones deportivas. Al promover un entorno en el que todos se sientan valorados y motivados, las organizaciones pueden reducir los casos de discriminación, acoso y prejuicio. Esta cultura positiva fortalece las relaciones entre compañeros de equipo, entrenadores y personal, aumentando la cohesión y el respeto mutuo.

Inspirar a las generaciones futuras

Cuando las niñas y los niños ven la igualdad de género en el deporte, se refuerza el mensaje de que pueden aspirar a cualquier rol, independientemente del género. La presencia de modelos a seguir en puestos de entrenador, árbitro y liderazgo brinda a los atletas jóvenes diversos ejemplos de éxito, inspirándolos a perseguir sus pasiones y romper con los estereotipos.

BARRERAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEPORTE

Retos que enfrentan las deportistas, entrenadoras, árbitras y profesionales del deporte

La igualdad de género en el deporte sigue siendo un tema importante en todo el mundo, y las atletas enfrentan numerosas barreras que impiden su participación, progresión y reconocimiento. Los hallazgos de la serie de podcasts grabados como parte de este proyecto destacan los siguientes desafíos, que ilustran los obstáculos sistémicos que las mujeres enfrentan actualmente en el deporte:

- **Oportunidades limitadas y brechas de financiación**

Las atletas a menudo no tienen acceso a los mismos programas de desarrollo, instalaciones de entrenamiento y apoyo financiero que están más disponibles para los atletas masculinos. Por ejemplo, Natasa Andonova habló de la falta de clubes profesionales en Macedonia del Norte, lo que limita las oportunidades para que las mujeres desarrollen sus carreras futbolísticas a nivel local.

- **Estereotipos de género y discriminación**

Los estereotipos que rodean los roles de género afectan a las atletas, lo que a menudo genera prejuicios y discriminación por parte de sus pares, entrenadores y la sociedad. Angela Rajchevska, árbitra, compartió su experiencia de haber sido cuestionada y falta de confianza en el campo, simplemente porque es una mujer que desempeña un papel tradicionalmente dominado por los hombres.

- **Representación y visibilidad en los medios.**

La cobertura mediática de los deportes femeninos sigue siendo desproporcionadamente baja en comparación con los deportes masculinos, lo que tiene un impacto en la visibilidad de los atletas y los patrocinios potenciales. Por ejemplo, Aleksandra Stojkovic señaló que los medios de comunicación a menudo se centran más en la apariencia de una atleta que en sus logros, restando valor a sus contribuciones profesionales.

- **Disparidades salariales y seguridad financiera**

La brecha salarial entre hombres y mujeres persiste en casi todos los deportes, lo que obliga a muchos atletas a seguir carreras duales. Jovana Damjanovic destacó la necesidad de que los futbolistas tengan fuentes alternativas de ingresos debido a los bajos salarios en el fútbol femenino, a pesar de jugar en altos niveles.

- **Salud mental y expectativas sociales.**

Las atletas a menudo enfrentan desafíos únicos de salud mental relacionados con las presiones sociales y las demandas de equilibrar la vida personal y profesional. Sanja Malagurski compartió cómo la intensa presión por el rendimiento provocó un colapso mental, destacando la necesidad de apoyo a la salud mental en el deporte.

- **Falta de modelos femeninos y de orientación**

La limitada visibilidad de las mujeres en puestos de liderazgo deportivo puede impedir que los jóvenes deportistas encuentren modelos a seguir. Irena Beleshkova, de Macedonia del Norte, destacó el impacto de los modelos a seguir en el empoderamiento de las mujeres jóvenes, especialmente en las zonas rurales.

- **Falta de confianza y respeto en ámbitos dominados por hombres**

Las árbitros y entrenadoras a menudo luchan por ganar el mismo nivel de confianza y respeto que sus homólogos masculinos, enfrentando el escepticismo sobre sus habilidades. Angela Rajchevska, árbitro, compartió que a menudo encuentra dudas y resistencia simplemente porque su presencia desafía la norma en un campo tradicionalmente dominado por los hombres.

- **Oportunidades limitadas de desarrollo profesional y networking.**

Las entrenadoras y árbitras tienen menos oportunidades de acceder a programas de formación, talleres y tutorías de alto nivel, lo que dificulta el avance de sus carreras. Este acceso limitado a menudo se debe a la insuficiente representación de las mujeres en puestos de liderazgo y entrenamiento en el deporte. Jovana Damjanovic destacó la necesidad de que las mujeres superen las barreras que muchas veces limitan su acceso a oportunidades de desarrollo profesional y les impiden avanzar a puestos más altos.

- **Estereotipos y sesgos de género en el reclutamiento y la contratación**

Los estereotipos sobre los roles "apropiados" de las mujeres en el deporte pueden limitar las oportunidades de contratar entrenadoras y árbitras, que a menudo se consideran menos autoritarias o competentes en entornos de alto riesgo. Las entrenadoras pueden ser degradadas a entrenar equipos femeninos o programas juveniles, mientras que los entrenadores masculinos suelen ser preferidos para roles senior o de élite, lo que refuerza las jerarquías de género en las organizaciones deportivas.

- **Estándares más altos y control de desempeño**

Las árbitros y entrenadoras a menudo se enfrentan a un mayor escrutinio, y sus errores o decisiones se juzgan con más dureza que los de sus homólogos masculinos. Esta dualidad de criterios crea una presión para demostrar su valía constantemente de una manera que los árbitros y entrenadores masculinos tal vez no sientan. Árbitros como Angela Rajchevska han señalado que tienen que ser "el doble de buenos" para ganarse el mismo respeto y reconocimiento que sus homólogos masculinos.

- **Falta de modelos femeninos y mentoras en el liderazgo**

La subrepresentación de las mujeres en roles deportivos de alto nivel significa que los árbitros y entrenadores a menudo carecen de mentores o modelos a seguir que puedan brindar orientación y apoyo. Esta falta de orientación puede generar sentimientos de aislamiento y limitar su desarrollo profesional. Irena Beleshkova destacó la importancia de los modelos a seguir, especialmente en roles dominados por hombres, como entrenadores y árbitros, para inspirar a las generaciones más jóvenes y brindar apoyo dentro de la profesión.

Lista de verificación para reconocer y abordar las barreras a la igualdad de género en el deporte

Esta lista de verificación está diseñada para ayudarle a identificar y abordar los desafíos específicos que enfrentan las atletas, entrenadoras, árbitros y profesionales del deporte. Al comprender estas barreras, puedes ayudar a crear un entorno más inclusivo, solidario y equitativo en el deporte.



CÓMO UTILIZAR:

Utilice esta lista de verificación como herramienta de reflexión antes de reuniones de equipo, sesiones de capacitación o debates sobre inclusión. Es especialmente útil revisarlo cuando se trabaja en dinámicas de equipo o se crean programas de apoyo. A medida que complete cada elemento, considere acciones específicas que pueda tomar o mejoras que se puedan realizar dentro de su equipo u organización para abordar estas barreras.

- ☐ Soy capaz de reconocer y nombrar los estereotipos y prejuicios de género que afectan a las mujeres en el deporte, y trabajo activamente para desafiarlos cuando los encuentro.
- ☐ Soy consciente de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el deporte y entiendo su impacto en la estabilidad financiera y la longevidad profesional de los atletas.
- ☐ Fomento las conversaciones abiertas sobre la salud mental y las expectativas sociales exclusivas de las atletas, asegurándome de que se sientan apoyadas.
- ☐ Soy consciente de la representación en los medios y evito apoyar estereotipos cuando hablo de las habilidades, la apariencia o los logros de las atletas.
- ☐ Reconozco la importancia de la tutoría y los modelos a seguir para las atletas, entrenadoras y árbitras y apoyo iniciativas que las alienten.
- ☐ Reconozco que las mujeres en el deporte a menudo enfrentan oportunidades limitadas de desarrollo profesional y apoyo la igualdad de acceso al entrenamiento y la progresión.
- ☐ Soy consciente de la falta de visibilidad y apoyo al deporte femenino en comparación con el deporte masculino y apoyo los esfuerzos para promover los eventos y logros de las mujeres.
- ☐ Entiendo que el acoso y la discriminación por motivos de género prevalecen en el deporte y trabajo para crear un entorno seguro donde todos los miembros del equipo se sientan respetados y protegidos.
- ☐ Estoy comprometida a abordar los prejuicios inconscientes en los procesos de reclutamiento y contratación apoyando una evaluación justa de las habilidades y el potencial de las mujeres en roles de entrenadora, arbitraje y liderazgo.
- ☐ Abogo por la igualdad de acceso a los recursos e instalaciones para los equipos femeninos, garantizando una distribución justa de los espacios de entrenamiento, el equipamiento y la financiación

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y REPRESENTACIÓN

Igualdad de oportunidades significa garantizar que todos tengan las mismas oportunidades de progresar, acceder a recursos y participar plenamente en el deporte, independientemente del género. La representación enfatiza la visibilidad equilibrada y la influencia de todos los géneros en diversos roles, desde atletas hasta roles de liderazgo. Cuando las personas abogan por un trato, acceso y representación justos, fortalecen la dinámica del equipo, fomentan un ambiente positivo e inspiran a las generaciones futuras.

Esta sección proporciona a los profesionales del deporte ideas y acciones que pueden emprender para apoyar la igualdad de oportunidades y la representación justa en sus entornos. Al defender estas prácticas, los atletas, entrenadores, árbitros y funcionarios pueden contribuir a una cultura deportiva que valore la justicia y fomente una representación equilibrada de género en todos los niveles.

Formas prácticas para promover la igualdad de oportunidades

FORMAS EN QUE LOS ATLETAS PUEDEN PROMOVER LA JUSTICIA Y LA IGUALDAD



Los atletas desempeñan un papel crucial en la creación de un entorno deportivo inclusivo y equitativo. Al defender activamente la igualdad de oportunidades, los atletas pueden ayudar a garantizar un trato, acceso y representación justos para todos los miembros del equipo.

A continuación, se presentan **formas prácticas** en la que los atletas toman iniciativas, tanto individualmente como en grupo, para promover la igualdad dentro de sus equipos y en las comunidades deportivas en general.

Abogar por la igualdad de recursos:

Si notas que los atletas masculinos y femeninos no tienen el mismo acceso a las instalaciones, los tiempos de entrenamiento o el equipamiento, organiza una reunión de equipo para resaltar estas diferencias. Por ejemplo, si tu equipo tiene menos sesiones de entrenamiento con pesas que un equipo masculino, sugiere a los entrenadores que este tiempo sea igual.

Forme un grupo de apoyo entre pares:

Cree un grupo de apoyo con compañeros de equipo de todos los géneros para discutir el desarrollo profesional, compartir experiencias y abordar cualquier desigualdad que sienta. Por ejemplo, las atletas pueden compartir los desafíos que enfrentan, mientras que los atletas masculinos pueden mostrar solidaridad y trabajar juntos para plantear problemas a la gerencia si ven disparidades.

Iniciativa de tutoría:

Si es un atleta experimentado, considere asesorar a atletas más jóvenes, especialmente atletas femeninas o atletas de grupos subrepresentados. Proporcionar orientación sobre cómo afrontar los desafíos del deporte, cómo lidiar con los prejuicios o ganar confianza. Ofrecer reuniones mensuales para discutir avances y desafíos.

FORMAS EN QUE LOS ENTRENADORES PUEDEN PROMOVER LA JUSTICIA Y LA IGUALDAD



Los entrenadores desempeñan un papel clave en la promoción de la igualdad y la inclusión dentro de sus equipos. Al implementar estrategias que garanticen un acceso justo a los recursos, fomenten un liderazgo equilibrado y apoyen el crecimiento profesional de todos los atletas, los entrenadores pueden crear un ambiente positivo y equitativo.

Las siguientes acciones proporcionan **formas prácticas** para que los entrenadores aboguen por la igualdad de oportunidades y den un fuerte ejemplo de inclusión en el deporte.

Tiempos de entrenamiento iguales:

Revise sus cronogramas de entrenamiento para garantizar que todos los atletas, independientemente de su género, tengan el mismo acceso a los recursos de entrenamiento. Por ejemplo, si gestionas un equipo masculino y uno femenino, asegúrate de que ambos tengan el mismo número de sesiones de entrenamiento semanales, horarios y acceso a instalaciones esenciales, como equipos de gimnasio y campos de entrenamiento.

Desarrollar ejercicios y actividades inclusivas:

En sesiones de capacitación mixtas, diseñe ejercicios que enfatizan la colaboración y el respeto mutuo. Por ejemplo, combine atletas masculinos y femeninos para realizar ejercicios de desarrollo de habilidades, destacando que cada compañero aporta fortalezas únicas a la actividad.

Organizar sesiones de desarrollo profesional para atletas femeninas:

Organizar un taller enfocado al desarrollo de habilidades para carreras deportivas o de entrenador, adaptado a mujeres deportistas. Abordar temas como el liderazgo, la construcción de confianza y la gestión de los desafíos específicos de la mujer en el deporte. Invita a ponentes que puedan compartir sus experiencias profesionales y dar consejos.

Fomentar una representación equilibrada en puestos de liderazgo de equipos:

Al seleccionar capitanes de equipo o asignar roles de liderazgo, asegúrese de que tanto los atletas masculinos como femeninos tengan la oportunidad de liderar. Por ejemplo, alternar el rol de capitana de equipo entre géneros en equipos mixtos o alentar a las atletas a asumir roles visibles en las reuniones del equipo.

FORMAS EN QUE LOS ÁRBITROS PUEDEN PROMOVER LA JUSTICIA Y LA IGUALDAD

Los árbitros son guardianes esenciales de la justicia y la integridad en el deporte. Tus decisiones no sólo impactan los resultados de los juegos, sino que también establecen estándares de imparcialidad y respeto en el campo. Al promover conscientemente la igualdad de oportunidades y abordar los posibles prejuicios, los árbitros pueden contribuir significativamente a un entorno deportivo más equitativo e inclusivo.



Los siguientes pasos ofrecen **formas prácticas** que los árbitros defiendan la igualdad y la justicia en cada partido que dirigen:

Preste atención a posibles sesgos en el arbitraje:

Reflexiona sobre tus propios prejuicios y garantiza un trato justo en todos los juegos. Por ejemplo, adquiera el hábito de revisar sus decisiones como árbitro después de los juegos, prestando atención a si ha tratado a atletas masculinos y femeninos de manera consistente en situaciones similares, como emitir faltas o advertencias.

Defender la igualdad de oportunidades de promoción:

Si nota menos árbitros femeninos en juegos de liderazgo o de alto perfil, anime a la gerencia a promover en función del mérito en lugar del género. Por ejemplo, sugerir que la organización considere implementar evaluaciones ciegas del desempeño de los árbitros, centrándose únicamente en las habilidades y la experiencia, sin prejuicios de género.

Participa en seminarios sobre prejuicios de género:

Buscar o sugerir cursos de formación sobre prejuicios de género dirigidos específicamente para árbitros, con el fin de ser más conscientes de los prejuicios subconscientes que pueden influir en el arbitraje. Anime a sus colegas a participar también, creando una cultura de responsabilidad y conciencia dentro de la comunidad arbitral

FORMAS EN QUE EL PERSONAL DEPORTIVO PUEDE PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA REPRESENTACIÓN

El personal deportivo desempeña un papel clave detrás de escena, dando forma a las políticas, el reclutamiento y el reconocimiento que promueven la igualdad dentro de una organización. Al implementar prácticas de contratación justas, establecer objetivos de representación, celebrar los logros de las mujeres y abogar por un patrocinio equilibrado, el personal deportivo puede fomentar un entorno más inclusivo y solidario.



Las siguientes acciones proporcionan al personal **formas prácticas** para promover activamente la igualdad entre hombres y mujeres en todos los niveles de las actividades deportivas.

Implementar prácticas de contratación justas:

Al contratar entrenadores, personal de apoyo o cualquier otro personal deportivo, utilice descripciones de trabajo neutrales en cuanto al género y fomente la diversidad en las solicitudes publicándolas en plataformas que apoyen a las mujeres en el deporte.

Establecer objetivos tangibles para la representación de género:

Si eres responsable del personal del equipo o de roles de liderazgo, establece una meta, como tener al menos un 40% de representación femenina entre los entrenadores dentro de tres años. Comparta este objetivo abiertamente con el equipo y desarrolle un plan claro para lograrlo, por ejemplo, contratando entrenadoras para roles asistentes que podrían conducir a puestos de entrenador en jefe.

Celebre los logros femeninos:

Crear un informe trimestral que destaque los logros de las mujeres en el deporte. Por ejemplo, dedique “Mujeres destacadas en los deportes” a una sección habitual en las redes sociales para celebrar los logros de las atletas de todo el país. Comparta logros recientes, historias inspiradoras y momentos importantes que demuestren la fuerza, competencia y determinación de las mujeres en el deporte. Esta iniciativa puede ayudar a aumentar la visibilidad, inspirar a las generaciones futuras y promover una cultura que celebre y apoye las contribuciones de las mujeres al mundo del deporte.

Facilitar la igualdad de oportunidades de patrocinio:

Si está involucrado en marketing o patrocinios, defienda la igualdad de oportunidades de patrocinio para los equipos masculinos y femeninos. Por ejemplo, si un patrocinador está interesado en apoyar a un equipo, sugerir dividir el patrocinio entre equipos masculinos y femeninos para dar visibilidad y recursos a ambos.

SEMINARIO DE EJEMPLO: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y REPRESENTACIÓN

Objetivo: Proporcionar a deportistas, entrenadores, árbitros y profesionales del deporte estrategias prácticas para apoyar y defender la igualdad de oportunidades y la representación de género en el deporte.

Taller	Duración	Actividades	Objetivo
Introducción a la igualdad de oportunidades y representación	20 minutos	Presentación: Descripción general de lo que significan la igualdad de oportunidades y la representación en el deporte, incluidas las estadísticas actuales sobre las brechas de género en los roles deportivos. Discusión en grupo: Los participantes discuten la importancia de estos principios para la dinámica de equipo y el crecimiento personal.	Crear conciencia sobre las disparidades de género y motivar a los participantes a comprender la importancia de las oportunidades justas.
Identificación de barreras y desafíos	30 minutos	Lluvia de ideas: Los grupos pequeños discuten las barreras que han observado o experimentado que afectan la igualdad de género (por ejemplo, falta de entrenadoras, asignación desigual de recursos). Compartir: Los grupos comparten los principales desafíos y los discuten con el grupo más grande.	Ayudar a los participantes a reconocer barreras prácticas a la igualdad de oportunidades en sus entornos deportivos específicos.
Mejores prácticas para la igualdad de oportunidades en funciones cotidianas	40 minutos	Estrategias específicas para cada rol: Divida a los participantes por roles (por ejemplo, atletas, entrenadores, árbitros) y proporcione las mejores prácticas adaptadas a cada grupo (similar a las formas prácticas mencionadas anteriormente) Intercambio entre pares: Los grupos discuten cómo pueden aplicar estas estrategias en sus roles y comparten cualquier idea adicional que puedan tener.	Proporcionar a los participantes acciones claras y específicas de cada función que puedan implementar en sus actividades diarias para promover la igualdad.
Descanso 10 minutos			

Actividad interactiva: Simulación de escenario	45 minutos	Dramatización de escenarios.: A los participantes se les presentan escenarios donde la desigualdad de género o la falta de representación son un problema (por ejemplo, acceso desigual a la capacitación, falta de árbitros femeninos). Soluciones de puesta en escena: Los participantes representan posibles soluciones y respuestas, centrándose en la promoción y el comportamiento inclusivo. Comentarios del grupo: Los compañeros dan retroalimentación sobre cada juego de roles, discutiendo enfoques alternativos y mejoras.	Proporcionar a los participantes experiencia práctica en el tratamiento de cuestiones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres. mujeres, promoviendo Confianza para afrontar situaciones similares en la vida real.
Descanso 10 minutos			
Crea un plan de acción personal para defensa	30 minutos	Ejercicio de establecimiento de objetivos: Los participantes escriben uno o dos objetivos relacionados con la promoción de la igualdad de oportunidades en sus roles (por ejemplo, apoyar a las mujeres miembros del equipo, abogar por la igualdad de recursos). Desarrollo de un plan de acción: Cada participante describe los pasos específicos para lograr sus objetivos en los próximos 6 meses, incluido cualquier recurso o apoyo que pueda necesitar. Comentarios de socios: Los participantes se agrupan para compartir sus planes de acción y brindar comentarios para perfeccionar los objetivos.	Alentar a los participantes a asumir un compromiso personal para apoyar la igualdad de oportunidades y la representación, garantizando pasos concretos a implementar después del seminario.
Preguntas y respuestas y reflexión.	15 minutos	Preguntas y respuestas abiertas: Los participantes hacen preguntas finales o discuten las ideas restantes. Actividad de reflexión: cada participante escribe una conclusión clave del taller y una acción inmediata que tomarán. Observaciones finales: El formador resume la importancia de las contribuciones individuales a la igualdad de oportunidades	Destacar las conclusiones del taller, incentivar la reflexión y promover el compromiso con la defensa permanente de la igualdad de género.

Al final de este taller, los participantes:

- Comprenderán la desigualdad de género en el deporte y su impacto en las carreras y los equipos.
- Identificarán y reconocer sesgos personales y sistémicos que afectan las oportunidades.
- Aprenderán formas prácticas de defender la igualdad en sus funciones diarias.
- Desarrollarán un plan de acción personal para promover la igualdad de oportunidades.
- Se comprometerán a promover una cultura inclusiva en tus equipos.
- Ganarán confianza para comunicar y abogar por la igualdad de manera efectiva.

Ejemplos de escenarios para la actividad de juego de roles.

Para los atletas: Tenga en cuenta que el equipo femenino no tiene acceso a la misma calidad de equipamiento que el equipo masculino.



¿Cómo aborda este tema con su entrenador o administración para abogar por la igualdad de recursos?

Para los entrenadores: Estás organizando tus horarios de entrenamiento y te das cuenta de que los atletas masculinos a menudo tienen horarios preferidos o equipos más avanzados.



¿Cómo ajusta su horario o se comunica con otro personal para garantizar que tanto los atletas masculinos como femeninos tengan las mismas oportunidades de entrenamiento?

Para los árbitros: Tenga en cuenta que las árbitras no son asignadas a partidos de alto perfil con tanta frecuencia como los árbitros masculinos.



¿Cómo abordaría este problema con su supervisor para abogar por asignaciones justas?

Para el personal deportivo: Ha surgido una oportunidad de patrocinio que beneficiaría significativamente al equipo masculino, pero no existe un apoyo equivalente para el equipo femenino.



¿Cómo propone una asignación más equilibrada o defiende la igualdad de oportunidades de patrocinio?

Lista de control para la igualdad de oportunidades y representación

Esta lista de verificación sirve como guía práctica para que los atletas, entrenadores, árbitros y personal deportivo evalúen periódicamente sus esfuerzos para promover la igualdad de género y la representación equilibrada en sus equipos y organizaciones.



CÓMO UTILIZAR:

- Utilice esta lista de verificación trimestralmente para evaluar sus esfuerzos y avances en la promoción de la igualdad en su función.
- Para cada elemento, considere si está cumpliendo el objetivo o si hay margen de mejora.
- A partir de los aspectos que identifique que necesitan mejoras, defina objetivos a corto plazo para resolverlos.
- Realice un seguimiento de su progreso a lo largo del tiempo y ajuste su enfoque según sea necesario.

- ¿Tienen los atletas masculinos y femeninos el mismo acceso a las instalaciones, los tiempos de entrenamiento y el equipamiento?
- ¿He planteado alguna inquietud sobre las disparidades en los recursos a la gerencia o a los líderes del equipo?
- ¿Fomento una representación equilibrada de género en los roles de liderazgo de equipo (por ejemplo, capitanes, mentores)?
- ¿Estoy apoyando y reconociendo activamente los logros y contribuciones de las atletas?
- ¿He tomado medidas para reconocer y abordar mis propios prejuicios?
- ¿Aplico las reglas y estándares de manera consistente a todos los atletas, independientemente de su género?
- ¿Estoy ofreciendo orientación o apoyo a las deportistas y a los grupos subrepresentados?
- ¿Promuevo sesiones u oportunidades de desarrollo profesional para todos los atletas, con un enfoque en la inclusión?
- ¿Las ofertas de trabajo y las prácticas de contratación están diseñadas para atraer candidatos diversos?
- ¿Defiendo la igualdad de oportunidades de ascenso por méritos y no por género?
- ¿He participado o alentado a otras personas a participar en capacitaciones sobre sensibilidad o prejuicios de género?
- ¿Estoy al día de las mejores prácticas para promover la igualdad en el deporte?
- ¿Celebro activamente los logros de las empleadas, atletas o árbitros en las comunicaciones del equipo?
- ¿He defendido la igualdad de patrocinio u oportunidades mediáticas para los equipos femeninos?

PROMOVER LA INCLUSIÓN EN EL DEPORTE

La creación de un entorno deportivo inclusivo garantiza que todos, independientemente de su género, raza, origen o capacidad, tengan la oportunidad de participar y sobresalir. La inclusión va más allá de simplemente abrir puertas: implica promover una cultura de respeto, representación e igualdad de oportunidades para todos. Al promover activamente la inclusión, las organizaciones deportivas pueden apoyar talentos diversos, ampliar la participación y crear equipos más fuertes y unidos. Esta sección describe estrategias prácticas y mejores prácticas para integrar la inclusión en todos los aspectos del deporte, desde el reclutamiento y la capacitación hasta el liderazgo y la participación comunitaria.

PROCESOS INCLUSIVOS DE RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN

Para ayudar a crear equipos diversos y justos, los profesionales del deporte pueden tomar medidas para apoyar el reclutamiento imparcial y garantizar que todos los candidatos, independientemente de su género o procedencia, sean evaluados de manera justa. Esta sección ofrece pautas prácticas para crear un proceso de contratación inclusivo, incluido el uso de preguntas de entrevista consistentes, la participación de un grupo diverso de entrevistadores, la promoción extensiva de ofertas de trabajo y capacitación para reconocer y reducir los prejuicios inconscientes.

Al adoptar **estas prácticas**, las organizaciones pueden promover la igualdad de género y fomentar un entorno deportivo más inclusivo.

1. Utilice una guía de entrevista estandarizada con las mismas preguntas para todos los candidatos, con el fin de minimizar los prejuicios.

El uso de un conjunto coherente de preguntas para todos los candidatos minimiza el sesgo y garantiza que todos sean evaluados según los mismos criterios. De esta manera, la entrevista se centra en habilidades, experiencias y valores relevantes, reduciendo la influencia de impresiones subjetivas.

Cómo implementar este paso:

Prepare una lista de preguntas generales, centradas en la inclusión y específicas de cada función. Utilice estas preguntas de manera consistente en todas las entrevistas.

A continuación, se muestran algunos ejemplos de preguntas adaptadas a roles relacionados con el deporte:

Preguntas generales de competencia:

- "Describe un momento en el que tuviste que resolver un problema difícil. ¿Qué enfoque adoptaste y cuál fue el resultado?"
- "¿Cómo se maneja la retroalimentación de los atletas, colegas o supervisores, especialmente en situaciones de alta presión?"

Inclusión y diversidad:

- "¿Puede darnos un ejemplo de cómo contribuyó a un entorno inclusivo en un puesto anterior?"
- "¿Qué estrategias utilizarías para promover un sentido de pertenencia entre todos los miembros del equipo, incluidos los de grupos subrepresentados?"

Habilidades específicas del puesto:

- Para un puesto de entrenador:

"¿Cómo se garantizan oportunidades de formación justas e iguales para todos los miembros del equipo, independientemente de su género u origen?"

- **Para un rol administrativo:**

"¿Qué medidas tomaría para apoyar la igualdad de género al establecer políticas organizacionales o asignar recursos?"

2. Paneles de entrevistas con diversidad de género

Incluir una variedad de perspectivas en los paneles de entrevistas garantiza que las decisiones de contratación reflejen diversos puntos de vista, lo que puede reducir los sesgos inconscientes y conducir a evaluaciones más justas.

Cómo implementar este paso:

Cree paneles con representación equilibrada (por ejemplo, género, roles, experiencia en diversidad) para evaluar a los candidatos desde múltiples perspectivas.

Pasos sugeridos:

- *Para un puesto de entrenador:*

Un panel de tres personas podría incluir un entrenador senior, una administradora de equipo y un representante de recursos humanos con experiencia en diversidad e inclusión.

- *Para un cargo administrativo superior:*

El panel puede estar formado por una ejecutiva, un gerente de operaciones y un miembro de la junta directiva (preferiblemente de género diverso) que supervise las iniciativas de inclusión.

Esta perspectiva equilibrada puede ayudar a garantizar que los candidatos sean evaluados de manera justa, ya que cada miembro del panel puede notar diferentes fortalezas y desafíos en los candidatos.

3. Anuncio de empleo amplio e inclusivo.

La publicidad de ofertas de empleo en plataformas que priorizan la inclusión y la igualdad de género aumenta la posibilidad de llegar a un grupo diverso de candidatos. Esto promueve un grupo de candidatos más inclusivo, alentando a los grupos subrepresentados a postularse.

Cómo implementar este paso:

Para llegar a un grupo diverso de candidatos, anuncie en plataformas y redes conocidas por centrarse en la inclusión y la igualdad de género en el deporte. Las redes sociales aumentan la visibilidad entre los grupos subrepresentados, atrayendo a un grupo de candidatos más inclusivo.

4. Taller de formación sobre sesgos inconscientes

La capacitación ayuda a los tomadores de decisiones y a los miembros del equipo a tomar conciencia de sus propios prejuicios y aprender formas de reducirlos. Esto conduce a prácticas de contratación más justas e inclusivas y ayuda a crear una cultura duradera de igualdad dentro de la organización.

Cómo implementar este paso:

Realice talleres que incluyan ejercicios de reflexión, estudios de casos, técnicas de lluvia de ideas y escenarios de juegos de roles para dotar a los equipos de contratación de las habilidades necesarias para tomar decisiones imparciales.

EJEMPLO DE TALLER DE FORMACIÓN SOBRE PREJUICIOS INCONSCIENTES:

Objetivo: Proporcionar a los tomadores de decisiones involucrados en el reclutamiento y selección de equipos herramientas que les permitan identificar sesgos inconscientes y tomar decisiones más objetivas e inclusivas.

Taller	Duración	Actividades	Objetivo
Introducción al sesgo inconsciente	20 minutos	Breve presentación sobre sesgos inconscientes y ejemplos específicos relacionados con el reclutamiento y la selección de equipos (por ejemplo, sesgos de similitud, sesgos de confirmación)	Proporcionar conocimientos básicos sobre los sesgos inconscientes y su relevancia en el reclutamiento deportivo.
Ejercicio interactivo: Reflejo de prejuicios	25 minutos	Reflexión individual sobre una decisión de contratación previa e identificación de posibles sesgos Discusión en grupos: pequeños para compartir reflexiones e ideas.	Fomentar la autoconciencia y el debate entre pares sobre los prejuicios personales.
Análisis de estudios de caso	30 minutos	Presentar un estudio de caso del mundo real sobre sesgos inconscientes en la contratación o selección de equipos. Discusión en grupo para explorar enfoques alternativos.	Permitir la aplicación práctica de conceptos a través de escenarios y debates reales.
Descanso 10 minutos			

Técnicas de desescalamiento	25 minutos	Presentación de técnicas desestabilizadoras (entrevistas estructuradas, autoconocimiento, ralentización de la toma de decisiones) Preguntas y respuestas grupales para técnicas adicionales.	Proporcionar a los participantes herramientas y técnicas para mitigar los prejuicios.
Ejercicio de juego de roles	30 minutos	Simulación de entrevistas o debates de selección por parejas o pequeños grupos, con retroalimentación de respuestas imparciales Reacciones de pares sobre sesgos observados y áreas de mejora.	Reforzar el aprendizaje a través de la práctica y la retroalimentación constructiva de los compañeros.
Descanso 10 minutos			
Herramientas para tomar y completar	20 minutos	Distribuir una lista de verificación de contratación imparcial y un cuestionario de autoevaluación. Debate abierto para preguntas y reflexiones finales	Resumir los hallazgos clave, proporcionar recursos y fomentar el compromiso con una contratación libre de prejuicios.

Resultados:

- Reconocer qué son los sesgos inconscientes y cómo afectan al reclutamiento y selección de equipos, especialmente en el sector deportivo.
- Reflexione sobre sus propios prejuicios y cómo pueden influir en las decisiones de contratación, lo que conducirá a un mayor discernimiento y responsabilidad personal.
- Aprenda técnicas prácticas para minimizar los sesgos en la contratación, como el uso de entrevistas estructuradas y la ralentización de los procesos de toma de decisiones.
- Practique métodos de reclutamiento imparciales a través de ejercicios de juego de roles y análisis de estudios de casos, mejorando sus habilidades para la aplicación en el mundo real.
- Familiarícese con herramientas (por ejemplo, listas de verificación y cuestionarios de autoevaluación) y un plan de acción para implementar prácticas de contratación libres de prejuicios en su organización.

Lista de verificación para el reclutamiento y la contratación inclusiva

Esta lista de verificación está diseñada para guiar a los equipos de recursos humanos y a los gerentes de contratación en la implementación de procesos de contratación justos y libres de prejuicios. Al centrarse en la inclusión en cada etapa, esta lista de verificación ayuda a atraer y retener talento diverso dentro de la organización.

CÓMO UTILIZAR:



- Utilice esta lista de verificación como herramienta de planificación al crear procesos de reclutamiento, asegurándose de que cada elemento esté incluido desde el principio.
- Consulte la lista de verificación durante todo el proceso de contratación para asegurarse de que cada paso esté alineado con prácticas inclusivas.
- Después de cada ciclo de contratación, revise la lista de verificación para evaluar qué prácticas se implementaron con éxito e identificar cualquier área que requiera ajuste.
- Revise y actualice periódicamente la lista de verificación en función de nuevos conocimientos, comentarios y cambios en los objetivos de la organización para su inclusión.

- ☐ Establezca requisitos laborales claros para atraer a un grupo diverso de candidatos, centrándose en las habilidades y la experiencia en lugar de en las cualidades subjetivas.
- ☐ Utilice un lenguaje inclusivo y de género neutro en las descripciones de puestos para evitar sesgos involuntarios.
- ☐ Destacar el compromiso de la organización con la inclusión y la igualdad de oportunidades en todas las ofertas de empleo.
- ☐ Publicar ofertas de empleo en diversas plataformas que lleguen a grupos subrepresentados, como sitios web, foros y redes dedicadas a la inclusión cultural y de género.
- ☐ Promocionar ofertas de trabajo en redes sociales y foros comunitarios para aumentar la visibilidad entre una amplia audiencia.
- ☐ Fomentar las referencias de empleados de diversas redes, destacando la inclusión como una prioridad.
- ☐ Elimine la información de identificación (por ejemplo, nombres, marcadores de género) durante la evaluación inicial del currículum para minimizar los prejuicios inconscientes.
- ☐ Utilizar criterios de selección estructurados basados estrictamente en calificaciones y habilidades profesionales, evitando suposiciones basadas en características personales.
- ☐ El objetivo es crear una lista corta diversa, asegurando la representación de diferentes orígenes y perspectivas.
- ☐ Prepare una guía de entrevista estandarizada con las mismas preguntas para todos los candidatos para garantizar equidad y coherencia.

- ☐ Organice un panel de entrevistas con diversidad de género para brindar perspectivas variadas y minimizar posibles sesgos.
- ☐ Incluya preguntas sobre inclusión y diversidad para evaluar el compromiso de los candidatos con estos valores.
- ☐ Evite preguntas que puedan reforzar los estereotipos o expectativas de género.
- ☐ Utilice un sistema de puntuación coherente para evaluar a todos los candidatos, centrándose en las habilidades y la experiencia relevante.
- ☐ Analizar las reacciones de todos los panelistas, poniendo énfasis en la inclusión y adecuación cultural, además de las habilidades técnicas.
- ☐ Sea consciente de los posibles sesgos en el proceso de evaluación y anime a los evaluadores a reflexionar sobre cualquier suposición.
- ☐ Asegurar que el proceso de integración refuerce el compromiso de la organización con la inclusión y la igualdad de oportunidades.
- ☐ Proporcionar recursos y capacitación sobre diversidad, equidad e inclusión como parte de la orientación para nuevos empleados.
- ☐ Organice reuniones periódicas con los nuevos empleados para obtener comentarios sobre el proceso de contratación y la experiencia inicial.
- ☐ Recopile comentarios de los candidatos sobre su experiencia durante el proceso de contratación para identificar áreas de mejora.
- ☐ Monitorear los indicadores de reclutamiento, como la diversidad de candidatos y las tasas de retención, para evaluar la efectividad de las prácticas de contratación inclusivas.
- ☐ Revisar y actualizar periódicamente las políticas de contratación para mantenerlas alineadas con las mejores prácticas de inclusión y equidad.

CREACIÓN DE PROGRAMAS DE MENTORÍA Y DESARROLLO DE LIDERAZGO

Los programas de tutoría y liderazgo son fundamentales para apoyar la igualdad de género en el deporte. Estos programas brindan a las mujeres, ya sean atletas, entrenadoras o árbitros, el apoyo y la orientación que necesitan para crecer en sus carreras. Al conectarlas con mentores experimentados, las organizaciones pueden ayudar a generar confianza, desarrollar habilidades de liderazgo y aumentar la representación de las mujeres en todas las áreas del deporte. Esta sección presenta pasos sencillos para crear programas de tutoría y liderazgo que ayuden a las mujeres a tener éxito y crear un entorno deportivo más inclusivo.

1. Lanzamiento de un programa de tutoría

La creación de un programa de tutoría ayuda a las mujeres que practican deportes a obtener orientación y apoyo valiosos de líderes experimentados. Este programa conecta a jóvenes atletas y profesionales con mentoras que pueden compartir conocimientos, dar consejos y ayudarlas a crecer en sus carreras. Siguiendo estos pasos, las organizaciones pueden crear un programa de tutoría estructurado que genere confianza, desarrolle habilidades y fomente una red de apoyo dentro de la comunidad deportiva.

Identificar mentores y aprendices:

- Reclutar mujeres líderes con experiencia dentro de la organización deportiva (por ejemplo, entrenadoras senior, gerentes) para que sirvan como mentoras.
- Identifique a jóvenes atletas y profesionales que podrían beneficiarse de la tutoría e invítelas a participar.

Proceso de emparejamiento:

- Emparejar mentores y aprendices según objetivos específicos, intereses o trayectorias profesionales (por ejemplo, entrenamiento, gestión deportiva).
- Realice sesiones introductorias en las que mentores y aprendices discutan objetivos y expectativas.

Desarrollar un plan de orientación estructurado:

- Cree un cronograma de tutoría (por ejemplo, de 6 a 12 meses) con controles periódicos y objetivos para cada sesión.
- Proporcione recursos como un manual de orientación con actividades sugeridas, plantillas para el establecimiento de objetivos y consejos de comunicación.

Apoyar y monitorear el progreso:

- Programe reuniones trimestrales con mentores y aprendices para recopilar comentarios y ajustar el programa según sea necesario.
- Facilitar sesiones grupales en las que todos los mentores y aprendices puedan compartir sus experiencias y desafíos, promoviendo una comunidad de apoyo.

Evalúe el éxito y recopile reacciones:

- Realice encuestas o entrevistas al final del programa para evaluar los resultados y recopilar comentarios.
- Utilice los comentarios para mejorar futuros ciclos de tutoría.

2. Talleres de liderazgo y sesiones de desarrollo profesional.

Los talleres de liderazgo y las sesiones de desarrollo profesional brindan a las mujeres en el deporte las habilidades y la confianza para sobresalir en roles de liderazgo. A través de la autorreflexión, ejercicios prácticos y el apoyo entre iguales, las participantes exploran sus fortalezas únicas, desarrollan habilidades de comunicación y oratoria y obtienen experiencia práctica en entornos de liderazgo. Estas sesiones están diseñadas para ayudar a las mujeres a construir una base sólida para un liderazgo eficaz y planificar su crecimiento en la comunidad deportiva.

EJEMPLO DE TALLER DE LIDERAZGO Y SUS OBJETIVOS:

- Ayude a las participantes a comprender sus estilos de liderazgo, fortalezas y áreas de mejora.
- Proporcionar a las participantes habilidades de comunicación asertiva y oratoria.
- Proporcionar experiencia práctica a través de juegos de roles y ejercicios de escenarios.
- Anime a los participantes a crear metas y planes concretos para un crecimiento continuo.

Taller	Duración	Actividades	Objetivo
Introducción al liderazgo y confianza	30 minutos	Presentación sobre estilos de liderazgo: Descripción general de varios estilos de liderazgo (por ejemplo, liderazgo transformacional, transaccional y de servicio) Debate sobre la autopercepción y la confianza: Los participantes comparten experiencias personales con confianza en el liderazgo.	Desarrollar autoconciencia sobre los diferentes estilos de liderazgo y reconocer el papel de la confianza en un liderazgo eficaz.
Autoevaluación y fortalezas personales	30 minutos	Ejercicio de autorreflexión: Los participantes completan una autoevaluación para identificar sus fortalezas y áreas de mejora. Compartir grupo: Grupos pequeños discuten sus hallazgos e identifican fortalezas comunes entre las mujeres líderes	Ayude a los participantes a reconocer sus fortalezas y áreas en las que pueden crecer, construyendo una base de autoconciencia.
Hablar en público y comunicación asertiva	45 minutos	Práctica de hablar en público: Los participantes preparan y pronuncian un breve discurso sobre un tema de su elección. Comentarios y apoyo entre iguales: Los participantes se dan retroalimentación constructiva entre sí, centrándose en la voz, el lenguaje corporal y la asertividad. Consejos para aumentar la confianza: El coordinador comparte técnicas para mejorar las habilidades para hablar en público, incluido lidiar con el nerviosismo y usar el lenguaje corporal de manera efectiva.	Desarrollar habilidades de comunicación asertiva y oratoria para mejorar la presencia del liderazgo.

Liderazgo en acción: ejercicio de juego de roles jugando	45 min	Juego de rol basado en escenarios: Los participantes interpretan situaciones, como liderar una reunión de equipo o resolver un conflicto dentro del equipo. Análisis y reflexión: Discusión en grupo sobre los desafíos que se enfrentan durante el juego de roles y las estrategias para un liderazgo eficaz	Desarrollar habilidades prácticas de liderazgo en un ambiente seguro y de apoyo, permitiendo Los participantes practican la toma de decisiones y la gestión de equipos.
Establecimiento de objetivos, planificación comportamiento	30 min	Ejercicio de establecimiento de objetivos de liderazgo: Los participantes establecen objetivos específicos y viables relacionados con el crecimiento de su liderazgo personal. Creando un plan de acción: Desarrollar un plan de acción para los próximos 3 a 6 meses, describiendo en detalle los pasos a seguir para aumentar la confianza y fortalecer las habilidades de liderazgo.	Anime a los participantes a definir y comprometerse con objetivos de liderazgo personal, creando un camino para el crecimiento continuo.

Al final de este taller, los participantes:

- Reconocerán diferentes estilos de liderazgo e identificarán qué estilos se adaptan mejor a tus fortalezas personales.
- Reflexionarán sobre las fortalezas personales y las áreas de crecimiento, desarrollando un mayor sentido de confianza en uno mismo en roles de liderazgo.
- Desarrollarán habilidades de comunicación asertiva, incluyendo técnicas para hablar en público, lidiar con el nerviosismo y utilizar el lenguaje corporal de manera efectiva.
- Practicarán la toma de decisiones, la gestión de equipos y la resolución de conflictos mediante ejercicios de juego de roles en un entorno de apoyo.
- Saldrán con objetivos específicos y viables para el desarrollo del liderazgo personal, junto con un plan de acción para los próximos 3 a 6 meses para guiar su crecimiento.

EJEMPLO DE TALLER DE DESARROLLO PROFESIONAL: HABILIDADES Y ESTRATEGIAS PARA EL AVANCE Y LA NEGOCIACIÓN

Objetivos del seminario propuesto

- Brinde a los participantes una descripción general de las diversas oportunidades profesionales en la industria del deporte, ayudándolos a comprender las posibles vías de crecimiento.
- Proporcionar a los participantes habilidades prácticas para negociar y defenderse eficazmente en sus carreras.
- Ayude a los participantes a identificar sus fortalezas únicas y aprenda cómo comunicarlas a través de una marca personal, tanto en línea como fuera de línea.
- Guíe a los participantes en el mapeo de hitos profesionales y el desarrollo de un plan de acción para desarrollar las habilidades necesarias para el crecimiento futuro.
- Facilite la creación de redes e introduzca a los participantes en el valor de la tutoría, creando oportunidades de apoyo continuo y conexiones profesionales.

Taller	Duración	Actividades	Objetivo
Introducción a la progresión profesional y el establecimiento de objetivos.	20 minutos	Presentación sobre carreras en el deporte: Descripción general de posibles carreras en el deporte, desde el entrenamiento hasta las funciones administrativas. Reflexión sobre metas personales: Los participantes reflexionan individualmente sobre sus aspiraciones profesionales y las habilidades necesarias para alcanzarlas.	Proporcionar a los participantes una comprensión de las posibles trayectorias profesionales y la importancia de establecer objetivos para el crecimiento profesional.
Habilidades de negociación y auto-defensa	45 minutos	Presentación sobre tácticas de negociación: Introducción a técnicas clave de negociación (por ejemplo, preparación, establecimiento de límites, búsqueda de beneficios mutuos). Ejercicio de juego de roles: Los participantes practican la negociación en escenarios como discusiones salariales o asignación de recursos. Comentarios y discusión: el capacitador brinda comentarios sobre los enfoques de negociación y los participantes discuten estrategias para defenderse con confianza.	Proporcionar a los participantes habilidades prácticas de negociación y estrategias de autodefensa para apoyar la progresión profesional.

construir una marca tipo	45 minutos	Taller de marca personal: Los participantes identifican las cualidades únicas que aportan a la industria y elaboran una declaración de marca personal. Consejos sobre redes sociales y networking: El formador explica cómo construir una presencia online y una red de contactos en la industria del deporte. Revisión por iguales: Los participantes comparten declaraciones de marca y reciben comentarios sobre claridad e impacto.	Capacite a los participantes para que desarrollen una marca personal y aprendan a Comunicar sus fortalezas de manera efectiva, tanto en línea como fuera de línea.
Planificación estratégica y mapeo de carrera a largo plazo.	40 minutos	Actividad de la hoja de ruta profesional: Los participantes describen sus trayectorias profesionales, identificando hitos y objetivos para los próximos 5 a 10 años. Plan estratégico de desarrollo de habilidades: Los participantes identifican las habilidades específicas que necesitan para lograr sus objetivos y definen un plan de acción para adquirirlas (por ejemplo, obteniendo certificaciones o capacitación adicionales).	Permitir a los participantes pensar estratégicamente sobre la progresión de su carrera e identificar pasos prácticos para lograr objetivos a largo plazo.
Oportunidades para contacto y orientación		Sesión de networking interactiva: Los participantes practican habilidades para establecer contactos en grupos pequeños. Discusión de tutoría: El formador comparte la importancia de la tutoría y los participantes discuten formas de encontrar tutores o convertirse en ellos. Reuniones de mentores: Emparejamiento opcional de participantes con mentores potenciales dentro o fuera de la organización.	

Al final del taller, los participantes:

- Conocerán mejor los diferentes caminos profesionales en el deporte y las habilidades necesarias para seguirlos.
- Se sentirán más seguro al negociar por sí mismo, ya sea sobre salario, recursos u oportunidades profesionales.
- Desarrollarán una idea clara de marca personal y comprenderán cómo construir su presencia profesional, tanto en persona como en telemático
- Desarrollarán un plan de carrera estratégico que incluya hitos importantes y habilidades específicas para desarrollar durante los próximos 5 a 10 años.

3. Establecer objetivos para la representación femenina en el liderazgo

Aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo es esencial para crear una cultura justa e inclusiva. Establecer objetivos claros para la representación femenina ayuda a las organizaciones a mantenerse enfocadas en lograr el equilibrio de género en todos los niveles. Al revisar las cifras actuales, establecer objetivos específicos y apoyar prácticas justas de contratación y promoción, las organizaciones pueden construir progresivamente un equipo de liderazgo más diverso y equilibrado.

Estos **pasos prácticos** le permitirán definir y monitorear objetivos para incrementar la representación femenina en el liderazgo.

Evaluar la representación actual:

- Empiece por evaluar el porcentaje actual de mujeres en puestos de liderazgo en la organización.

Establecer objetivos claros y alcanzables:

- Establecer un objetivo concreto (por ejemplo, un 50% de representación femenina en puestos directivos en un plazo de cinco años).
- Dividir el objetivo en metas anuales (por ejemplo, aumentar el liderazgo femenino en un 10% anual).

Incorporar objetivos en las prácticas de contratación y promoción:

- Actualizar las estrategias de contratación para atraer a más candidatas a puestos superiores.
- Fomentar la promoción interna identificando mujeres talentosas dentro de la organización y brindándoles capacitación para prepararlas para la progresión.

Monitorear y comunicar el progreso realizado:

- Realizar evaluaciones anuales del progreso realizado hacia los objetivos y compartir actualizaciones con la organización.
- Utilice datos para celebrar los éxitos o identificar áreas de mejora.

Ajuste los objetivos según sea necesario:

- Revisar periódicamente los objetivos para garantizar que sigan siendo relevantes y alcanzables, ajustándolos si es necesario.

4. Reconocer y promover modelos femeninos a seguir

Promover modelos femeninos a seguir es una excelente manera de inspirar y apoyar a las mujeres en su organización. Reconocer sus logros crea una cultura de empoderamiento y visibilidad. Al compartir sus historias, celebrar sus éxitos e involucrarlas en la tutoría, puede alentar y motivar a futuras líderes femeninas.

¿Cómo puedes hacer esto?

Identificar modelos a seguir dentro de la organización:

- Seleccionar mujeres que hayan demostrado liderazgo, éxito y compromiso con los valores de la organización.

Destacar modelos a través de las redes sociales:

- Presente modelos femeninos a seguir en boletines internos, en las redes sociales o en el sitio web de la organización, compartiendo sus historias y logros.
- Realice entrevistas con modelos a seguir sobre su trayectoria e ideas para inspirar a otros.

Organizar eventos de reconocimiento:

- Organizar eventos anuales donde las mujeres líderes sean reconocidas por sus contribuciones.
- Invite a las homenajeadas a compartir sus experiencias con la organización, proporcionando una plataforma para alentar a otras mujeres.

Fomentar la tutoría y el networking:

- Invite a modelos a seguir reconocidos para que sirvan como mentores o oradores invitados en los talleres, brindándoles la oportunidad de orientar e inspirar a jóvenes atletas y profesionales.

Implementar un programa de las siguientes plantillas:

- Crear un programa continuo en el que mujeres reconocidas como modelos a seguir participen en actividades de sensibilización, talleres o programas de mentoría, haciendo aún más tangible su impacto en toda la organización.

Lista de verificación para un programa de tutoría inclusivo y oportunidades de liderazgo

Esta lista de verificación está diseñada para ayudar a los profesionales del deporte a crear prácticas efectivas de tutoría y desarrollo de liderazgo que apoyen la igualdad de género.



CÓMO UTILIZAR:

Consulte esta lista de verificación durante la planificación y la implementación para asegurarse de que los elementos clave estén cubiertos.

Revise la lista de verificación periódicamente para realizar un seguimiento del progreso y ajustar las prácticas según sea necesario.

Úselo como herramienta de autoevaluación o como punto de discusión en sesiones de retroalimentación para reflexionar sobre los éxitos, identificar áreas de mejora y establecer metas de crecimiento.

- ☐ Identifico e invito a mujeres líderes dentro de la organización a servir como mentoras.
- ☐ Relaciono mentores y aprendices en función de objetivos e intereses profesionales.
- ☐ Establezco un plan de mentoría con reuniones periódicas, establecimiento de objetivos y actividades estructuradas.
- ☐ Proporciono a los mentores recursos y orientación sobre prácticas efectivas de tutoría.
- ☐ Aclaro las expectativas de mentores y aprendices al inicio del programa.
- ☐ Programo reuniones grupales para mentores y aprendices para discutir experiencias y desafíos compartidos.
- ☐ Realizo seguimiento y seguimiento de los resultados de las tutorías a través de encuestas o sesiones de feedback.
- ☐ Ofrezco apoyo continuo a mentores y aprendices para resolver cualquier problema.
- ☐ Evalúo la efectividad del programa y hago ajustes basados en la retroalimentación.
- ☐ Documento relaciones de mentoría exitosas y logros para inspirar la participación.
- ☐ Evalúo la representación actual para comprender el equilibrio de género en los roles de liderazgo.
- ☐ Establecí objetivos claros y alcanzables de representación femenina, con hitos anuales.
- ☐ Actualizar las estrategias de contratación y promoción para buscar y apoyar activamente a mujeres líderes.
- ☐ Organizo talleres de liderazgo y sesiones de formación enfocadas al desarrollo de las habilidades de la mujer en el deporte.
- ☐ Celebro y promuevo modelos femeninos destacando sus logros en boletines, redes sociales y eventos de reconocimiento.

-

ENTORNOS DE ENTRENAMIENTO SEGUROS E INCLUSIVOS

Crear un entorno de entrenamiento seguro e inclusivo es esencial para garantizar que todos los atletas se sientan respetados, apoyados y capaces de rendir al máximo. Esto implica implementar prácticas que prevengan la discriminación, el acoso y los prejuicios, al tiempo que promuevan interacciones positivas y la igualdad de oportunidades. Un entorno de formación seguro no sólo protege el bienestar de los participantes, sino que también promueve una cultura de confianza e inclusión.

Esta sección presenta estrategias prácticas para crear y mantener un espacio de formación donde todos, independientemente de su género u origen, puedan prosperar.

1. Desarrollar y hacer cumplir un código de conducta

Redactar el código de conducta:

- Definir claramente conductas aceptables e inaceptables, abarcando temas como lenguaje respetuoso, inclusión, no discriminación y antiacoso.
- Resaltar la importancia del respeto a la diversidad, incluyendo género, raza, etnia, orientación sexual y capacidad.

Involucrar a las partes interesadas:

- Involucrar a los entrenadores, el personal y los representantes de los atletas en la creación del código para garantizar que refleje los valores de la organización y aborde sus inquietudes específicas.

Distribuir y educar:

- Compartir el código de conducta con todos los miembros de la organización, incluidos entrenadores, atletas y personal.
- Realice talleres obligatorios o sesiones informativas para analizar el código en detalle, discutir escenarios y aclarar expectativas.

Enfatice el tema con carteles y materiales:

- Publique puntos clave del código en áreas de entrenamiento, vestuarios y espacios comunes como recordatorios visuales.
- Incluya el código en los materiales de incorporación para nuevos miembros y voluntarios.

2. Establecer un mecanismo de información

Seleccione un sistema de informes:

Elija un método que garantice la confidencialidad, por ejemplo:

- Un formulario anónimo en línea donde los deportistas pueden presentar quejas sin revelar su identidad.
- Un correo electrónico específico supervisado por una persona capacitada (por ejemplo, RR.HH. o un consultor externo).
- Un palco físico seguro, ubicado en una zona discreta, donde los deportistas pueden presentar quejas por escrito.

Forme un punto de contacto:

- Designe una persona responsable (por ejemplo, representante de recursos humanos, responsable de diversidad) para monitorear los informes, manejar las quejas con sensibilidad y tomar las medidas adecuadas.
- Asegúrese de que esta persona esté capacitada para manejar quejas de manera confidencial e imparcial.

Comunicar el proceso de presentación de informes:

- Informar a los atletas, entrenadores y personal sobre las opciones de denuncia y garantizar la confidencialidad y la protección contra represalias.
- Publicar instrucciones claras sobre cómo utilizar el sistema de comunicación en áreas comunes y distribuirlas a través de los canales de comunicación internos.

Monitorear y actuar:

- Investigar las quejas rápida y exhaustivamente.
- Implementar las acciones necesarias, como mediación, asesoramiento o medidas disciplinarias, dependiendo de la gravedad del incidente.

3. Proporcionar formación a los entrenadores sobre la creación de entornos inclusivos.

Desarrollar un plan de estudios de capacitación:

- Cubra temas como el reconocimiento de prejuicios inconscientes, la comprensión de las necesidades específicas de las mujeres y los atletas marginados y la creación de un entorno de entrenamiento de apoyo.
- Incluya escenarios prácticos y ejercicios de juego de roles para reforzar las habilidades.

Programe seminarios regulares:

- Ofrecer sesiones de formación obligatorias para todos los entrenadores sobre inclusión y respeto en el entorno deportivo, realizadas de forma anual o bianual.

Utilice facilitadores experimentados:

- Asóciese con expertos externos o consultores de diversidad especializados en deporte e inclusión para dirigir las sesiones, garantizando que los entrenadores tengan conocimientos especializados tanto del contenido como del contexto.

Evaluar y brindar apoyo continuo:

- Después de cada taller, solicite comentarios a los entrenadores y realice sesiones de seguimiento para discutir el progreso y abordar los desafíos actuales.
- Proporcionar a los formadores recursos, como manuales sobre mejores prácticas de inclusión, a los que puedan consultar en su trabajo diario.

EJEMPLO DE TALLER: CREACIÓN DE ENTORNOS DE FORMACIÓN INCLUSIVOS

Objetivos del seminario propuesto:

- Comprender la importancia de la inclusión y los desafíos que enfrentan los atletas diversos.
- Identificar y mitigar los sesgos que afectan las experiencias de los atletas.
- Desarrollar habilidades para crear entornos de capacitación seguros y de apoyo.
- Crear pasos viables para prácticas de inclusión personal.
- Comprometerse al aprendizaje continuo y promover la inclusión.

Taller	Duración	Actividades	Objetivo
Introducción a la inclusión en el deporte	20 minutos	Presentación: Panorama general de la inclusión en el deporte, su importancia y los desafíos comunes que enfrentan las deportistas femeninas y marginadas Discusión en grupo: Los participantes comparten experiencias personales relacionadas con la inclusión o las barreras en el deporte.	Ayudar a los participantes a comprender la importancia de la inclusión y reconocer los desafíos comunes enfrentado por varios Atletas
Entendiendo el prejuicio inconsciente	30 minutos	Ejercicio interactivo: Los participantes completan un breve cuestionario sobre prejuicios inconscientes. Estudio de caso: Analizar un estudio de caso en el que el sesgo inconsciente impactó la inclusión en el deporte Debate en pequeños grupos: ¿Cómo pueden los prejuicios afectar los entornos de formación?	Crear conciencia sobre los prejuicios inconsciente y cómo estos pueden afectar las experiencias de los atletas y su inclusión en el entrenamiento
Crear ambientes entrenamiento seguro y respetuoso	45 minutos	Ejercicio de juego de roles: Los participantes representan situaciones de juego de roles (por ejemplo, lidiar con lenguaje irrespetuoso o resolver conflictos durante la capacitación). Comentarios del grupo: Proporcionar comentarios constructivos sobre las respuestas. Consejos para un lenguaje respetuoso: El formador analiza las mejores prácticas para utilizar un lenguaje inclusivo y establecer estándares de respeto.	Permitir a los participantes identificar y satisfacer las necesidades de diversos grupos, promoviendo un enfoque más inclusivo del coaching

Desarrollar un plan de acción para la inclusión	30 minutos	Ejercicio de establecimiento de objetivos: Los participantes establecen objetivos personales para crear un entorno de formación inclusivo Desarrollo de un plan de acción: Cada participante desarrolla un plan de acción con pasos específico (por ejemplo, implementar un código de conducta, ajustar el estilo de comunicación) Revisión entre iguales: comparta planes con un socio para recibir comentarios	Permitir a los participantes aplicar el Aprendizajes del taller, creando un plan realista y viable para promover la inclusión en sus entornos de capacitación.
Preguntas y respuestas y comentarios finales	10 minutos	Preguntas y respuestas abiertas: Los participantes pueden hacer preguntas finales o compartir hallazgos clave. Conclusión: El formador destaca los puntos principales y anima a los participantes a comprometerse a promover la inclusión.	Reforzar los objetivos del taller, responder a cuestiones pendientes y fomentar el compromiso inclusión continua

Al final de este taller, los participantes

- Reconocerán la importancia de la inclusión y comprender los desafíos que enfrentan los atletas diversos.
- Identificarán sus propios prejuicios y comprenderán cómo pueden afectar a las experiencias de los atletas.
- Demostrarán habilidades para crear entornos de formación seguros, respetuosos y de apoyo.
- Desarrollarán un plan de acción personalizado con medidas para promover la inclusión en tu rol.
- Se comprometerán a formarse de manera continua e implementarán prácticas de inclusión.

3. Comunicarse con respeto

La comunicación efectiva y respetuosa es un componente esencial para crear un ambiente deportivo positivo e inclusivo. Al utilizar un lenguaje sensible al género y ser conscientes del impacto de las palabras y acciones en los demás, los profesionales del deporte pueden apoyar la igualdad de género y promover una cultura de respeto mutuo.

Utilice un lenguaje inclusivo:

- Utilice términos que incluyan a todos, como "equipo", "atletas" o "todos", en lugar de términos de género como "chicos".
- Haga un esfuerzo por utilizar los pronombres y títulos preferidos de cada individuo. Este pequeño paso muestra respeto por la identidad personal y refuerza la inclusión.

Promover una interacción respetuosa:

- Muestre respeto escuchando atentamente cuando los demás hablan, reconociendo sus puntos de vista y respondiendo atentamente.
- Evite comentarios que refuercen los estereotipos de género. Por ejemplo, evite suposiciones sobre habilidades o roles basados en el género.

Fomentar el diálogo abierto y solidario:

- Asegúrese de que todos tengan la oportunidad de compartir ideas, comentarios e inquietudes. Anime a los miembros más tranquilos del equipo a participar.
- Al brindar retroalimentación, concéntrese en los esfuerzos y mejoras del individuo y evite cualquier lenguaje que pueda disminuir involuntariamente sus contribuciones.

Abordar los sesgos involuntarios y corregir los errores:

- Si se da cuenta de que ha utilizado un lenguaje que puede ser insensible o parcial, reconózcalo abiertamente, corrijalo y aprenda de la experiencia. Este es un ejemplo de crecimiento y respeto por los demás.
- Aliente a los miembros del equipo a señalar cortésmente casos de lenguaje o acciones tendenciosos de manera constructiva.

4. Organizar sesiones de entrenamiento mixtas

Planifica ejercicios de entrenamiento equilibrados:

- Diseñe actividades que fomenten la cooperación y el trabajo en equipo, como carreras de relevos mixtas, juegos reducidos o ejercicios de habilidades en los que parejas o grupos pequeños trabajen juntos para completar tareas.

Promover actividades de team building:

- Incorpore ejercicios de formación de equipos en las sesiones de capacitación que destaquen la colaboración y el respeto, como discusiones grupales o actividades de fomento de la confianza antes o después de la capacitación.

Rotar pares de grupos:

- Garantizar que los deportistas tengan la oportunidad de entrenar con diferentes compañeros de equipo en cada sesión, lo que promueve la adaptabilidad, el entendimiento y el respeto entre géneros y niveles de habilidad.

Establezca reglas básicas para un comportamiento respetuoso:

- Comunicar pautas claras para las interacciones entre géneros, enfocadas en el respeto mutuo, el apoyo y el juego limpio.
- Los entrenadores deben monitorear las sesiones para garantizar que las interacciones sigan siendo positivas y refuercen el comportamiento respetuoso.

Facilite las reflexiones posteriores a la sesión:

- Al final de cada sesión, reúna al grupo para reflexionar sobre su experiencia y discutir conclusiones sobre el trabajo en equipo y el respeto. Fomentar la retroalimentación para mejorar la futura formación semipresencial.

Lista de verificación para entornos de formación seguros e inclusivos

Esta lista de verificación sirve como una herramienta práctica para que los entrenadores, directores de equipos y personal deportivo creen y mantengan entornos de entrenamiento seguros, respetuosos e inclusivos. Proporciona medidas prácticas para prevenir la discriminación, promover interacciones positivas y garantizar que todos los atletas se sientan valorados y apoyados.



CÓMO UTILIZAR:

- Revise cada elemento de la lista de verificación antes de implementar políticas de capacitación u organizar sesiones. Identificar áreas donde las prácticas actuales pueden necesitar ajustes para alinearse con los objetivos de inclusión.
- Consulte la lista de verificación para garantizar que se apliquen prácticas inclusivas de manera consistente, como rotar parejas de grupos y establecer pautas de comportamiento respetuoso.
- Utilice la lista de verificación como herramienta de reflexión para evaluar qué funcionó bien y dónde se necesitan mejoras. Recopile comentarios de los atletas para mejorar continuamente las prácticas de entrenamiento.

- ☐ Definir claramente los comportamientos aceptables e inaceptables, abarcando el lenguaje respetuoso, la inclusión, la no discriminación y el antiacoso.
- ☐ Resaltar la importancia de respetar la diversidad, incluyendo género, raza, etnia, orientación sexual y capacidad.
- ☐ Involucrar a los entrenadores, el personal y los representantes de los atletas en la creación del código para garantizar que refleje los valores de la organización.
- ☐ Distribuir el código a todos los miembros y realizar seminarios obligatorios para revisar y aclarar las expectativas.
- ☐ Presente los puntos clave del código en las áreas de capacitación e inclúyalos en los materiales de incorporación de nuevos miembros.
- ☐ Elija un sistema de comunicación confidencial, como un formulario anónimo en línea, un correo electrónico exclusivo o un buzón seguro.
- ☐ Designe a una persona capacitada (por ejemplo, un responsable de recursos humanos o de diversidad) para manejar las quejas de manera sensible y confidencial.
- ☐ Informe a todos los miembros sobre las opciones de denuncia y asegúreles la confidencialidad y la protección contra represalias.
- ☐ Publicar instrucciones claras sobre cómo presentar una queja en áreas comunes y a través de comunicación interna.
- ☐ Investigar rápidamente las quejas y tomar las medidas necesarias según la gravedad del incidente.
- ☐ Desarrollar un plan de estudios que aborde los prejuicios inconscientes, las necesidades de diversos atletas y estrategias para un entorno de entrenamiento de apoyo.

- ☐ Incluya escenarios prácticos y ejercicios de juego de roles para reforzar las habilidades de inclusión.
- ☐ Programar seminarios obligatorios para todos los formadores sobre inclusión, que se realicen anualmente o cada dos años.
- ☐ Asóciese con consultores externos de diversidad para dirigir sesiones y brindar experiencia.
- ☐ Recopile comentarios después de cada taller y ofrezca recursos, como manuales, para apoyar a los formadores en su trabajo diario.
- ☐ Planifique ejercicios equilibrados que fomenten la cooperación, como carreras de relevos mixtas, juegos reducidos y ejercicios de trabajo en equipo.
- ☐ Incorpore actividades de formación de equipos que destaquen la colaboración, como debates grupales o ejercicios de fomento de la confianza.
- ☐ Rote parejas para que los atletas trabajen con diferentes compañeros de equipo en cada sesión para promover el respeto y la adaptabilidad.
- ☐ Establecer reglas básicas para un comportamiento respetuoso, centrado en el respeto mutuo, el apoyo y el juego limpio.
- ☐ Facilitar reflexiones posteriores a las sesiones, recopilando comentarios para mejorar continuamente las experiencias de capacitación mixta.

RECOPILACIÓN DE DATOS Y SEGUIMIENTO DEL PROGRESO

Establecer la igualdad de género y la inclusión en el deporte requiere algo más que esfuerzos iniciales: requiere una rendición de cuentas continua. Al recopilar y analizar datos sistemáticamente, las organizaciones pueden obtener información valiosa sobre las experiencias, los desafíos y las oportunidades disponibles para las atletas y el personal femenino. La recopilación periódica de datos ayuda a identificar áreas de mejora, medir el progreso e informar la toma de decisiones basada en evidencia.

Esta sección describe los **pasos prácticos** para recabar opiniones a través de encuestas, utilizar datos para desarrollar planes de acción y monitorear continuamente los cambios para garantizar que se cumplan y mantengan los objetivos de igualdad de género.

1. Realizar encuestas periódicas para evaluar la satisfacción, las oportunidades y las barreras de las atletas

Objetivo: Recoger la opinión de las deportistas sobre sus experiencias, acceso a oportunidades y desafíos dentro de la organización.

Pasos para el diseño de la encuesta:

Frecuencia: Realizar encuestas anualmente para garantizar conocimientos actualizados.

Formato: Utilice una combinación de preguntas de opción múltiple, escala Likert (calificación) y preguntas abiertas para capturar datos cuantitativos y cualitativos.

Áreas de incidencia de la investigación:

Niveles de satisfacción: Evaluar la satisfacción general de los atletas con el entrenamiento, las instalaciones y el apoyo.

Acceso a oportunidades: Evaluar la percepción de los atletas sobre la igualdad de acceso al desarrollo, las competiciones y los recursos.

Barreras percibidas: Identificar cualquier desafío o sesgo específico que enfrenten.

Inclusión y seguridad: Medir la sensación de seguridad e inclusión de los deportistas dentro de la organización.

Ejemplos de preguntas de encuesta:

Niveles de satisfacción:

- "En una escala del 1 al 5, ¿qué tan satisfecho está con las instalaciones brindadas para apoyar su capacitación?"
- "¿Se siente valorado y respetado como atleta en esta organización? (Sí/No) Por favor explique."

Acceso a oportunidades:

- "¿Consideras que tienes el mismo acceso a oportunidades de formación y desarrollo que tus compañeros varones? (Sí/No)"
- "¿Tuvo acceso adecuado a competiciones, eventos o recursos que apoyan su crecimiento deportivo? (Sí/No) Por favor explique."

Barreras percibidas:

- "¿Qué obstáculos, si los hay, ha enfrentado para avanzar dentro de la organización?"
- "¿Alguna vez se ha encontrado con algún tipo de prejuicio o discriminación en la organización? (Sí/No) Por favor descríbalos."

Inclusión y seguridad:

- "¿Te sientes seguro y apoyado en tu entorno de entrenamiento? (1 - Nada a 5 - Totalmente)"
- "¿Qué mejoras sugerirías para que el medio ambiente sea más inclusivo?"

Análisis y uso:

- Analice los resultados de la encuesta para identificar tendencias o problemas recurrentes.
- Comparta un resumen de los hallazgos con la gerencia y los departamentos relevantes para guiar los ajustes de políticas.

2. Utilice datos para crear planes de acción, ajustar políticas y asignar recursos de manera efectiva

Objetivo: Transformar la información obtenida de la recopilación de datos en medidas viables que mejoren el equilibrio de género y la inclusión en la organización.

Pasos concretos:

Analizar datos e identificar brechas:

- Analice los resultados de la encuesta, las proporciones de género y los hallazgos del informe de diversidad.
- Identificar brechas específicas, como la subrepresentación en el entrenamiento o la falta de recursos para las atletas.

Desarrollar planes de acción específicos:

- Para cada área identificada, indique pasos específicos para cerrar la brecha. Por ejemplo:
- Subrepresentación en el liderazgo: Crear un canal de liderazgo para mujeres a través de programas de tutoría y capacitación.

Asignación de recursos: si las encuestas indican que las atletas no tienen acceso a ciertas instalaciones, asignar un presupuesto para mejorar esos recursos.

Ajustar políticas en función de los resultados:

- Actualice las políticas para resolver cualquier problema recurrente encontrado en los datos. Por ejemplo:
- Aplicar políticas antidiscriminatorias más estrictas si las investigaciones revelan parcialidad o discriminación.
- Introducir opciones de horarios flexibles para el personal femenino si el equilibrio entre la vida laboral y personal es un obstáculo notable.

Reasignar recursos cuando sea necesario:

- Utilice datos para determinar dónde se necesita financiación o apoyo adicional para apoyar las iniciativas de igualdad de género.

Ejemplo:

Aumentar el presupuesto para programas para atletas femeninas si los datos revelan menores tasas de satisfacción o participación entre las mujeres.

Establecer puntos de control trimestrales:

- Programe revisiones trimestrales para monitorear la efectividad de los cambios implementados.
- Ajuste los planes de acción o la asignación de recursos en función de los comentarios continuos y las actualizaciones de datos.

Ejemplo:

Si los datos de la encuesta revelan que las atletas están menos satisfechas con las instalaciones, reasignar fondos para mejorar los vestuarios femeninos, agregar equipos de entrenamiento o fortalecer las medidas de seguridad.

Lista de verificación para la recopilación de datos y el seguimiento del progreso

Esta lista de verificación está destinada a equipos de recursos humanos, gerentes de programas, funcionarios de diversidad e inclusión y líderes de organizaciones deportivas y es una herramienta estructurada para ayudar a las organizaciones a rastrear, evaluar y mejorar sistemáticamente la igualdad y la inclusión de género.



CÓMO UTILIZAR:

- Antes de comenzar la recopilación de datos, revise cada elemento de la lista de verificación para establecer un plan claro para las encuestas y los mecanismos de presentación de informes. Esto garantiza que su enfoque sea integral y se centre en áreas clave.
- A medida que recopile los resultados de la encuesta, utilice la lista de verificación para garantizar la coherencia en su análisis, centrándose en la satisfacción, el acceso, las barreras y la inclusión. Verifique cada elemento a medida que se acerque a él.
- Después de analizar los datos, utilice la lista de verificación para desarrollar planes de acción específicos y ajustar políticas o asignar recursos según sea necesario. Utilice puntos de revisión trimestrales para realizar un seguimiento del progreso continuo y perfeccionar los enfoques.

- Planificar encuestas anuales para evaluar la satisfacción, oportunidades, obstáculos e inclusión de las deportistas.
- Diseñe encuestas con una combinación de tipos de preguntas (opción múltiple, escala Likert, preguntas abiertas) para obtener comentarios completos.
- Incluir las principales áreas de incidencia: niveles de satisfacción, acceso a oportunidades, barreras percibidas y sentimiento de seguridad e inclusión.
- Analice periódicamente los resultados de las encuestas para identificar temas y tendencias recurrentes.
- Comparta resultados con la dirección y los departamentos para tomar decisiones informadas.
- Analice los datos recopilados para identificar cualquier brecha o área de subrepresentación.
- Desarrollar planes de acción específicos y específicos para abordar las brechas identificadas (por ejemplo, programas de tutoría, asignación de recursos).
- Ajustar las políticas según sea necesario para abordar problemas recurrentes como prejuicios, discriminación o necesidades de programación.
- Redistribuir eficazmente los recursos para apoyar las necesidades identificadas (por ejemplo, mejoras en las instalaciones o programas adicionales para atletas femeninas).
- Establecer puntos de control trimestrales para evaluar la efectividad de los cambios implementados.
- Ajuste los planes de acción o reasigne recursos en función de los comentarios continuos y los datos actualizados.
- Continuar monitoreando el progreso hacia el logro de los objetivos de igualdad de género para garantizar un impacto sostenido.

CONCLUSIÓN

Lograr la igualdad de género en el deporte requiere un compromiso permanente y esfuerzos proactivos por parte de los atletas, entrenadores, árbitros y organizaciones deportivas. Esta guía proporciona herramientas prácticas, estrategias y orientación para ayudar a promover la inclusión, eliminar barreras y crear oportunidades equitativas en todos los niveles del deporte. Al implementar los pasos descritos en esta guía, contribuirá a un entorno más diverso, respetuoso y empoderador para todos los involucrados.

Crear un entorno deportivo verdaderamente inclusivo requiere comprensión, acción y compromiso en múltiples áreas.

Estos son los principios esenciales que guiarán sus esfuerzos para promover la igualdad entre hombres y mujeres:

- Empieza por comprender los conceptos básicos de la igualdad de género y por qué es esencial alcanzarla en el deporte. Este conocimiento básico reforzará tu enfoque y tu compromiso.
- Reconocer los retos a los que se enfrentan a menudo las mujeres atletas y profesionales del deporte, como los estereotipos, la desigualdad salarial y las limitadas oportunidades de liderazgo. Trabajar activamente para eliminar estos obstáculos y crear unas condiciones equitativas para todos.
- Aplique las mejores prácticas, como el uso de un lenguaje que tenga en cuenta las cuestiones de género, el establecimiento de procesos de contratación inclusivos y el apoyo a programas de tutoría para fomentar un entorno acogedor.
- Adopte medidas concretas para garantizar la igualdad de representación en todos los niveles de su organización. Establezca objetivos alcanzables para la representación femenina, celebre los modelos femeninos y promueva a las mujeres en puestos de liderazgo. Estas acciones fortalecerán tanto a tu organización como a la comunidad deportiva en general.

Poner en práctica la igualdad entre hombres y mujeres

- ☑ Lograr la igualdad de género en el deporte es un camino continuo que requiere compromiso, acciones progresistas y esfuerzo colectivo. Aquí hay cuatro pasos prácticos para ayudar a convertir los principios de esta guía en un cambio real:
- ☑ Utilice esta guía como punto de partida y promueva debates continuos sobre la inclusión en su organización.
- ☑ Mantenga sus conocimientos actualizados y comparta periódicamente sus ideas con su equipo para mantener la igualdad de género al frente de sus esfuerzos.
- ☑ Empezar por implementar algunas acciones clave, como revisar el lenguaje de contratación o crear un programa de tutoría. A medida que estas iniciativas se arraiguen, introduzca gradualmente acciones adicionales para promover la inclusión en todas las áreas de su organización.
- ☑ Involucrar activamente a atletas, entrenadores, personal y otras partes interesadas en el compromiso con la igualdad de género. Crear un esfuerzo unificado garantiza que la inclusión se convierta en una responsabilidad compartida dentro de su comunidad deportiva.
- ☑ Evalúe periódicamente el progreso de su organización. Recopile comentarios, realice un seguimiento de los resultados y ajuste sus estrategias en función de lo que funciona y dónde se necesitan mejoras. Este enfoque reflexivo mantiene el impulso y ayuda a garantizar un impacto duradero.



**Co-funded by
the European Union**

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ello.