PROGRESS

PROMOTING GENDER RIGHTS, EQUALITY SKILLS IN SPORT

Cofinanciado por
la Unión Europea



MANUAL DEL MÓDULO DE FORMACIÓN

Formación sobre igualdad de género para educadores deportivos

EGLSF

FÉDÉRATION NATIONALE profession sport & loisirs

FVMP
Federació Valenciana de Municipis i Provincies

CONOCIENDO EL MÓDULO DE FORMACIÓN PROGRESS

El deporte suele describirse como un espacio de equidad, trabajo en equipo e igualdad de oportunidades. Desempeña un papel fundamental en la construcción de la identidad, el fortalecimiento de la confianza y la transmisión de valores entre generaciones. Sin embargo, a pesar de su potencial inclusivo, las desigualdades relacionadas con el género y la orientación sexual siguen estando profundamente arraigadas en muchos entornos deportivos. Las diferencias en la participación, la infrarrepresentación en puestos de liderazgo y gobernanza, las expectativas estereotipadas, los comportamientos discriminatorios y la resistencia al cambio continúan condicionando las experiencias de deportistas, personas voluntarias y profesionales.

Los educadores deportivos, formadores y facilitadores ocupan una posición central dentro de este ecosistema. A través de sus enfoques pedagógicos, estilos de comunicación, prácticas organizativas e interacciones cotidianas, influyen directamente en que los entornos deportivos reproduzcan normas excluyentes o, por el contrario, promuevan la igualdad y la inclusión. Las sesiones de formación y las aulas no son espacios neutrales: son lugares donde las normas de género pueden reforzarse, pero también cuestionarse y transformarse.

El módulo de formación PROGRESS ha sido desarrollado como respuesta a esta realidad. Parte del reconocimiento de que promover la igualdad de género y la inclusión de las personas LGBTQIA+ en el deporte requiere mucho más que buenas intenciones. Exige conocimientos estructurados, una comprensión crítica de los mecanismos sistémicos que generan desigualdades y herramientas prácticas que puedan aplicarse en contextos deportivos reales.

Este programa formativo de 9 horas, estructurado en tres módulos complementarios, tiene como objetivo acompañar a educadores y formadores deportivos en un proceso de aprendizaje progresivo que les permita:

- **Adquirir conocimientos fundamentales sobre conceptos esenciales** (sexo, género, identidad de género, orientación sexual, interseccionalidad, igualdad y equidad) y sobre los marcos jurídicos y políticos que promueven la igualdad en el deporte.

- **Comprender los mecanismos y las barreras que reproducen las desigualdades**, incluidos los estereotipos, la discriminación y la resistencia institucional dentro de las organizaciones deportivas.

- **Identificar palancas de cambio y aplicar herramientas prácticas** para fomentar entornos inclusivos, implementar acciones concretas e integrar los principios de igualdad en la práctica diaria.

Al combinar contenidos teóricos, metodologías interactivas, estudios de caso y ejercicios orientados a la acción, el módulo PROGRESS ayuda a las personas participantes a avanzar desde la sensibilización hasta el compromiso. Favorece la reflexión sobre las prácticas personales, fortalece las competencias profesionales y promueve la puesta en marcha de acciones concretas de seguimiento.

MARCO GENERAL PARA LA PERSONA FACILITADORA

En última instancia, PROGRESS pretende contribuir a una transformación cultural más amplia en el ámbito del deporte, en la que la igualdad de género y la inclusión no se consideren temas complementarios, sino principios fundamentales integrados en la práctica cotidiana, la gobernanza y la formación.

El objetivo de esta herramienta de formación es proporcionar a educadores deportivos, formadores y personas facilitadoras orientaciones prácticas para abordar la igualdad de género y la inclusión de las personas LGBTQIA+ en los entornos deportivos, sin pretender convertirles en especialistas en estudios de género.

El propósito es que las personas participantes adquieran conocimientos, habilidades prácticas y actitudes profesionales que puedan aplicar directamente en su práctica diaria. La formación busca sensibilizar sobre las desigualdades estructurales, ofrecer un marco conceptual común y promover cambios de perspectiva que puedan traducirse en transformaciones significativas dentro de las organizaciones deportivas.

Este módulo ofrece una metodología pedagógica completa para impartir un programa formativo de 9 horas estructurado en tres módulos. Incluye:

- Un itinerario pedagógico claramente definido.
- Notas de orientación para la persona formadora en cada fase del proceso.
- Fichas de actividades para las personas participantes.
- Contenidos teóricos y definiciones clave.
- Ejercicios prácticos y estudios de caso.
- Referencias a los principales marcos jurídicos y de políticas públicas relacionados con la igualdad.
- Herramientas y recursos recomendados (vídeos, cuestionarios, formatos de debate y ejercicios de reflexión).

Los materiales pedagógicos son variados e interactivos con el fin de fomentar la participación y la reflexión. Incluyen documentos descargables, infografías, vídeos, fichas de actividades, ejercicios en grupo, dinámicas de juego de roles y herramientas de autoevaluación.

Porqué este tema es accesible para personas formadoras no especializadas

Este módulo no pretende formar especialistas en igualdad de género o inclusión de las personas LGBTQIA+. Su objetivo es, más bien, contribuir a la creación de una cultura común y al desarrollo de competencias profesionales esenciales.

Las personas participantes se familiarizarán con definiciones clave (sexo, género, identidad de género, orientación sexual, interseccionalidad, igualdad y equidad), con los principales marcos jurídicos aplicables y con los mecanismos fundamentales que reproducen las desigualdades en los contextos deportivos. El objetivo es ayudarles a identificar mejor las situaciones de discriminación, comprender el funcionamiento de los estereotipos y adoptar actitudes profesionales adecuadas.

Esta herramienta proporciona todos los elementos necesarios para que tanto las personas formadoras como las participantes se apropien de estos conceptos, comprendan el contexto jurídico e institucional y desarrollen enfoques profesionales adaptados. A través de fichas de actividades, ejemplos prácticos y debates estructurados, el papel de la persona formadora es, ante todo, el de facilitar la reflexión y el intercambio, más que el de impartir conocimientos especializados.

Por tanto, no es necesario un dominio teórico exhaustivo de la materia. El objetivo no es formar especialistas, sino capacitar a los y las profesionales para integrar los principios de igualdad en su práctica cotidiana.

Actitud y posicionamiento de la persona formadora

La igualdad de género y la inclusión de las personas LGBTQIA+ no son temas neutros ni abstractos. Pueden cuestionar creencias personales, normas sociales y tradiciones institucionales. Los debates pueden suscitar opiniones firmes, incomodidad o resistencia. En algunos casos, las personas participantes también pueden compartir experiencias personales de discriminación o exclusión.

El papel de la persona formadora consiste en gestionar la dinámica del grupo, garantizar un diálogo respetuoso y crear un espacio seguro y estructurado para el intercambio. Para ello, es necesario mantener la objetividad, fomentar el pensamiento crítico y facilitar el diálogo sin imponer opiniones personales.

La persona formadora debe adoptar una actitud basada en:

- Escucha activa y libre de juicios.
- Neutralidad e imparcialidad en la moderación de los debates.
- Claridad al recordar los marcos jurídicos y éticos de referencia.
- Firmeza al abordar comentarios discriminatorios o inapropiados.

El objetivo es fomentar un diálogo constructivo, garantizando al mismo tiempo el respeto de los principios de igualdad y no discriminación.

Captar la atención y despertar el interés

Hacer referencia a la actualidad, a debates públicos o a casos conocidos del ámbito deportivo puede ayudar a vincular la formación con situaciones reales y concretas. La cobertura mediática de casos de discriminación, las diferencias salariales por razón de género o las controversias relacionadas con las políticas de inclusión pueden servir como punto de partida para el debate.

Los vídeos breves, los testimonios de deportistas, las infografías que muestran las diferencias en la participación o en el acceso a puestos de liderazgo, así como los cuestionarios interactivos, son herramientas eficaces para fomentar la implicación de las personas participantes.

Las estadísticas relevantes y de gran impacto también pueden estimular la reflexión y animar a las personas participantes a cuestionar sus propias percepciones y supuestos. Alternar diferentes formatos —contenidos teóricos, trabajo en pequeños grupos, debates, dinámicas de juego de roles y ejercicios prácticos— contribuye a mantener un entorno de aprendizaje dinámico y participativo.

El módulo prioriza aplicaciones prácticas y realistas, estrechamente vinculadas a las situaciones que educadores y formadores deportivos pueden encontrar en clubes, federaciones u otras entidades deportivas de base comunitaria.

Crear un entorno favorable y seguro

Para garantizar una participación activa, es fundamental establecer desde el inicio un clima de confianza, respeto y confidencialidad. Las personas participantes deben sentirse libres de expresarse sin temor a ser juzgadas.

Al comienzo de la formación, se recomienda definir de forma conjunta las normas de funcionamiento del grupo (por ejemplo, utilizar un lenguaje respetuoso, mantener la confidencialidad de los testimonios personales, respetar el derecho a discrepar sin faltar al respeto y practicar la escucha activa). Asimismo, una breve dinámica de presentación o rompehielos que favorezca el intercambio personal en un entorno seguro y positivo puede contribuir a crear una dinámica de grupo basada en el apoyo mutuo. La creación de estas condiciones resulta especialmente importante, ya que los debates pueden abordar cuestiones sensibles relacionadas con la identidad, la discriminación o las experiencias personales.

Anticipar y gestionar las posibles reacciones emocionales

Abordar cuestiones relacionadas con la discriminación, la exclusión o la desigualdad puede suscitar reacciones emocionales. Las personas participantes pueden recordar experiencias personales difíciles o expresar sentimientos intensos.

La persona formadora no es ni psicóloga ni una autoridad jurídica. La actitud más adecuada consiste en escuchar con calma, sin emitir juicios, y ofrecer apoyo y tranquilidad. Si una persona participante experimenta un malestar emocional significativo, puede ser conveniente proponer una breve pausa o brindarle apoyo individual (preferiblemente mediante la co-facilitación, cuando sea posible).

En caso necesario, las personas formadoras deben estar preparadas para orientar a las personas participantes hacia los servicios o recursos de apoyo disponibles en su ámbito nacional.

Informar previamente a las personas participantes sobre los temas que se abordarán durante la formación también puede constituir una medida preventiva, ya que les permite prepararse emocionalmente y reducir posibles situaciones de incomodidad.
Con este marco establecido, les invitamos a abordar esta formación como un espacio de aprendizaje colectivo, reflexión y desarrollo profesional.
Esperamos que el módulo PROGRESS favorezca intercambios enriquecedores, estimule el pensamiento crítico y promueva compromisos concretos para avanzar hacia entornos deportivos más inclusivos y equitativos.

Itinerario pedagógico y estructura detallada

El módulo de formación PROGRESS está diseñado como un itinerario de aprendizaje progresivo, estructurado en tres módulos complementarios de aproximadamente tres horas de duración cada uno.

El enfoque pedagógico general sigue una secuencia clara:

CONOCER → COMPRENDER → ACTUAR
Cada módulo se basa en el anterior, avanzando desde la clarificación de los conceptos fundamentales hasta el análisis crítico y, finalmente, la aplicación práctica y la elaboración de un plan de acción.

La duración, la secuencia y las actividades pueden adaptarse en función del perfil de las personas participantes, del contexto y de las limitaciones de tiempo.



ESTRUCTURA DEL MÓDULO DE FORMACIÓN

Enfoque pedagógico del itinerario formativo

Este itinerario formativo está concebido como una experiencia de aprendizaje progresiva y orientada a la acción. Sigue una secuencia pedagógica estructurada que acompaña tanto a las personas formadoras como a las participantes en el paso desde la sensibilización hasta el compromiso activo con la promoción de la igualdad de género en el deporte.

Se basa en tres etapas complementarias:

- **Conocer**

Las personas participantes se familiarizan con los conceptos fundamentales y la terminología relacionada con el género, la diversidad y la inclusión. Esta primera etapa tiene como objetivo desarrollar un vocabulario común y preciso, imprescindible para abordar estas cuestiones de forma coherente y fundamentada.

- **Comprender**

Se guía a las personas participantes para que analicen cómo las normas de género, los estereotipos y las desigualdades se construyen y reproducen en los entornos deportivos. Esta fase fomenta la reflexión crítica sobre las prácticas existentes, las representaciones sociales y las dinámicas sistémicas.

- **Actuar**

La formación ayuda a las personas participantes a identificar su papel como educadoras y educadores, y a desarrollar estrategias concretas para promover entornos deportivos más inclusivos y equitativos. El objetivo es capacitarlas para convertirse en agentes de cambio en su práctica profesional cotidiana.

En todos los módulos y submódulos se presta especial atención a:

- Descubrir progresivamente y familiarizarse con la terminología clave.
- Analizar las tendencias, los sesgos y los estereotipos presentes en el deporte.
- Crear oportunidades para que las personas participantes transformen los conocimientos adquiridos en acciones concretas.

Este enfoque garantiza que el aprendizaje no se limite a la comprensión teórica, sino que se traduzca en cambios significativos en las actitudes, los comportamientos y las prácticas pedagógicas.

MÓDULO 1: ADQUIRIR LOS CONOCIMIENTOS

Actividad 1.1: conceptos clave y realidades de género en el deporte
Objetivo: Intriducir los conceptos de sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género (SOGIESC) e interseccionalidad.

Nube de palabras y cuestionario interactivo mediante Kahoot

Actividad 1.2: La igualdad de género en el deporte en la Unión Europea
Objetivo: Conocer los marcos jurídicos y las políticas de la Unión Europea sobre igualdad de género en el deporte, su alineación con los valores de la UE y las diferencias existentes entre las políticas y su aplicación práctica.
Debate en grupo y análisis crítico

Actividad 1.3: Mecanismos de exclusión y discriminación en el deporte
Objetivo: Familiarizarse con los conceptos y las teorías relacionadas con la construcción social del género, la discriminación y la representación en el deporte.

Trabajo colectivo basado en estudios de caso.

MÓDULO 2: COMPRENDER LOS MECANISMOS Y LAS BARRERAS

Actividad 2.1: ¿Cómo se (re)producen las desigualdades de género en el deporte?
Objetivo: Comprender las normas de género, las desigualdades y las dinámicas estructurales que configuran las prácticas deportivas.

Análisis colectivo y debates en grupo.

Actividad 2.2: Del análisis al diagnóstico
Objetivo: Analizar las desigualdades estructurales en el deporte, identificar los principales factores que favorecen la inclusión y detectar posibles ámbitos de mejora.

Estudios de caso y análisis en grupo.

MÓDULO 3: ACTUAR PARA SUPERCAR LAS BARRERAS E IMPULSAR EL CAMBIO EN EL DEPORTE

Actividad 3.1: Promover una comunicación inclusiva y crear espacios seguros en las actividades deportivas
Objetivo: Aplicar los principios de la comunicación inclusiva y de los espacios seguros para cuestionar los estereotipos y promover la participación en el deporte.

Ejercicios prácticos y debates en grupo.

Actividad 3.2: Elaborar un mini plan de acción para su contexto deportivo
Objective: Transformar los principios de igualdad de género en acciones prácticas y diseñar un plan de acción realista y viable.

Elaboración de un plan de acción realista y alcanzable.

MÓDULO 1 ADQUIRIR LOS CONOCIMIENTOS

La **igualdad de género** significa que las mujeres, los hombres y las personas de todos los géneros tienen las mismas oportunidades, los mismos derechos y el mismo acceso a los recursos y a la toma de decisiones, sin discriminación ni prejuicios.

En el ámbito deportivo, esto se traduce en:

- Igualdad de acceso a la práctica deportiva (deporte recreativo, de competición y puestos de liderazgo).
- Representación equitativa en las funciones de entrenamiento, gestión y gobernanza.
- Igualdad en el acceso a los recursos, las instalaciones y la visibilidad para personas de todos los géneros.
- Entornos deportivos que cuestionen los estereotipos y promuevan la inclusión de todas las personas.

La igualdad de género también implica comprender una serie de conceptos relacionados con el **sexo, la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual**, que en ocasiones pueden resultar complejos para personas no especialistas.

Estos conceptos se definen de forma sencilla y clara para el grupo SOGIESC de las Naciones Unidas y pueden consultarse en la página 45 del presente documento.

SOGIESC es el acrónimo de:

- **O**rientación **S**exual
- **I**dentidad de **G**énero
- **E**xpresión de género
- **C**aracterísticas **S**exuales

NOTA PARA LA PERSONA FACILITADORA

El alumnado no necesita conocer el significado del acrónimo SOGIESC. No obstante, es importante explicar que los conceptos utilizados en las siguientes actividades están claramente definidos y se basan en definiciones reconocidas internacionalmente. Esto garantiza una comprensión común de los términos, evitando interpretaciones vagas o subjetivas.

ACTIVIDAD 1.1: CONCEPTOS CLAVE Y REALIDADES DE GÉNERO EN EL DEPORTE

50 minutos

Objetivos principals	Introducción al sexo, el género, la orientación sexual, la identidad y la expresión de género (SOGIESC) y la interseccionalidad. Glosario interactivo y ejemplos ilustrativos
Secuencia pedagógica	• **Nube de palabras (10 min)** para compartir expresiones asociadas a la «igualdad de género en el deporte». • **Cuestionario interactivo Kahoot (20 min)** para comprobar los conocimientos previos y actuales. • **Repaso teórico (15-20 min)** para aclarar conceptos y definiciones y compartir breves explicaciones.
Comportamientos esperados del alumnado	• Participación activa en el cuestionario. • Capacidad para distinguir y utilizar correctamente los conceptos clave. • Participación en las preguntas y aclaraciones. • Apertura a cuestionar y revisar ideas preconcebidas o conceptos erróneos.
Rol y actitud de la persona facilitadora	• Facilitar un entorno de aprendizaje seguro y libre de juicios. • Aclarar los conceptos con precisión, utilizando un lenguaje accesible. • Dar respuesta a las cuestiones que surjan a partir de los resultados del cuestionario. • Fomentar la participación y reforzar el aprendizaje.
Recursos necesarios	• Kahoot (15 preguntas). • Presentación con las definiciones clave. • Ficha de glosario (SOGIESC).

NOTAS PARA LA PERSONA FACILITADORA

Al introducir el concepto de igualdad de género, procure ofrecer explicaciones claras y accesibles, especialmente para aquellos participantes que no estén familiarizados con esta terminología. Asimismo, evite presentar un exceso de definiciones al mismo tiempo, ya que esto puede dificultar su comprensión.

Conceptos erróneos frecuentes que conviene prever:

- Creer que el sexo y el género son conceptos idénticos, cuando esta es una de las fuentes de confusión más habituales.
- Confundir la identidad de género con la orientación sexual, asumiendo erróneamente que hacen referencia a una misma dimensión.
- Pensar que los estereotipos son siempre negativos o que los denominados «estereotipos positivos» son inofensivos.

Para comenzar la actividad:

Actividad de nube de palabras
Esta actividad es una excelente forma de activar los conocimientos previos y las percepciones del alumnado sobre la igualdad de género en el deporte, así como de identificar supuestos o ideas preconcebidas habituales.

Se recomienda utilizar una herramienta en línea, como Kahoot o Mentimeter, para llevar a cabo esta actividad. Invite al alumnado a responder a preguntas relativamente abiertas y, a continuación, realice una puesta en común para comentar las respuestas y abordar posibles ideas erróneas o conceptos equivocados que puedan surgir.

Preguntas sugeridas para plantear al alumnado:

"¿Qué es lo primero que te viene a la mente cuando piensas en la igualdad de género en el deporte?"
"¿Dónde y cuándo observas desigualdades de género en el deporte en la actualidad?"
"¿Qué crees que debería cambiar para alcanzar la igualdad de género en el deporte?"

Su papel no es corregir las respuestas, sino identificar los términos más frecuentes y recurrentes, así como detectar posibles ambigüedades o malentendidos que puedan abordarse posteriormente a lo largo de la actividad.

Tras la introducción, es el momento de abordar los conceptos y definiciones relacionados con la igualdad de género. Para ello, puede utilizar un cuestionario interactivo que permita plantear preguntas al alumnado, comentar las respuestas correctas y aclarar los errores o dudas que puedan surgir entre una pregunta y otra. Herramientas en línea como Kahoot pueden ser útiles para desarrollar esta actividad.

A continuación, se presenta una propuesta de 16 preguntas:

1. ¿Qué significa la igualdad de género en el deporte?
A. Tratar a todas las personas exactamente igual en cualquier situación.
B. Garantizar que todas las personas tengan los mismos derechos, oportunidades y acceso para participar y progresar en el deporte.
C. Organizar competiciones separadas para todas las personas deportistas.
D. Dar prioridad a las mujeres frente a los hombres en todas las situaciones.

2. ¿Cuál es la diferencia entre "sexo" y "género"?
A. Significan exactamente lo mismo.
B. El sexo hace referencia a las características biológicas; el género, a los roles y expectativas sociales.
C. El sexo es social y el género es biológico.
D. Ambos hacen referencia a la orientación sexual.

3. ¿Cuál de las siguientes opciones define mejor el género?
A. Los roles, comportamientos y expectativas socialmente construidos que se asocian a mujeres y hombres.

B. Los órganos reproductores de una persona.
C. Un sinónimo de sexo biológico.
D. Los cromosomas de una persona.

4. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones sobre las características sexuales es correcta?
A. Todas las personas nacen con características sexuales que encajan plenamente en las definiciones típicas de hombre o mujer.
B. Las características sexuales incluyen los cromosomas, las hormonas, los órganos reproductores y otros rasgos biológicos. Algunas personas nacen con variaciones naturales conocidas como características intersexuales.
C. Las características sexuales describen cómo una persona expresa su género.
D. Las características sexuales determinan la orientación sexual de una persona.

5. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es un estereotipo?
A. "Las niñas tienen menos horas de entrenamiento que los niños".
B. "Las niñas son menos fuertes y competitivas que los niños".
C. "Un entrenador negó el acceso a una niña por razón de su género".
D. "El club cuenta con un 30 % de mujeres entrenadoras".

6. ¿Qué ejemplo ilustra una discriminación indirecta?
A. Solo los hombres pueden optar a este puesto de entrenador/a.
B. Las niñas no pueden participar en la competición.
C. Un entrenador insulta a una jugadora por su género.
D. Las sesiones de entrenamiento siempre se programan a altas horas de la noche.

7. ¿Cuál de las siguientes opciones hace referencia a la orientación sexual?
A. Los niveles hormonales de una persona.
B. La forma en que una persona expresa su género mediante la ropa u otros elementos.
C. Las personas por las que alguien siente atracción emocional, afectiva o romántica.
D. El sentimiento interno y profundo que una persona tiene respecto a su propio género.

8. ¿Qué afirmación refleja mejor un prejuicio?
A. "Las mujeres están menos capacitadas de forma natural para ejercer funciones de liderazgo".
B. Hay menos mujeres en los puestos de mayor responsabilidad como entrenadoras.
C. Una norma impide que las niñas se inscriban.
D. El género es una construcción social.

9. ¿Qué nos ayuda a comprender el concepto de interseccionalidad?
A. Que la discriminación de género solo afecta a las mujeres.
B. Que distintas identidades (género, origen étnico, etc.) pueden interactuar y superponerse.
C. Que la discriminación solo está relacionada con el género.
D. Que todas las personas experimentan la desigualdad de la misma manera.

10. ¿Cuál de los siguientes ejemplos refleja mejor una norma de género en el deporte?
A. El fútbol es biológicamente masculino.
B. El club dispone de la misma financiación para todos los equipos.
C. Algunas personas deportistas sufren lesiones.
D. Se anima a los niños a ser agresivos y competitivos.

11. ¿Por qué es importante distinguir entre la intención y el impacto en los casos de discriminación?
A. Porque solo importan los actos intencionados.
B. Porque puede existir discriminación incluso sin intención de perjudicar.
C. Porque el deporte es neutral.
D. Porque el impacto no es relevante.

12. ¿Qué es la discriminación?
A. Una opinión general sobre un grupo de personas.
B. Un trato desigual o injusto basado en una característica personal.
C. Una norma neutral aplicada a todo el mundo.
D. Una diferencia biológica.

13. ¿Qué ejemplo ilustra mejor una discriminación directa?
A. El equipamiento solo está disponible en una talla.
B. Las niñas no pueden participar en esta competición.
C. Los entrenamientos se programan por la noche.
D. Menos mujeres presentan su candidatura para puestos de entrenadora.

14. ¿Qué es la identidad de género?
A. Las personas por las que alguien siente atracción.
B. La forma de vestir de una persona.
C. El sentimiento interno y profundo que una persona tiene respecto a su propio género.
D. Los cromosomas de una persona.

15. ¿Qué es la expresión de género?
A. Las características biológicas de una persona.
B. La forma en que una persona expresa su género (a través de la ropa, el comportamiento, etc.).
C. La orientación sexual de una persona.
D. Una categoría jurídica.

16. ¿Por qué los estereotipos pueden ser problemáticos en el deporte?
A. Porque siempre son falsos.
B. Porque simplifican la realidad y pueden justificar un trato desigual.
C. Porque solo afectan al deporte de élite.
D. Porque son inofensivos si son positivos.

NOTAS PARA LA PERSONA FACILITADORA

Se recomienda revisar previamente el Glosario SOGIESC para familiarizarse con las definiciones y poder ofrecer aclaraciones al alumnado en caso de que surjan dudas.
Si lo considera oportuno, puede adaptar las preguntas o elaborar otras nuevas en función de las características de su grupo.

TOME NOTA DE LOS CONCEPTOS Y DEFINICIONES QUE HAYAN GENERADO UN MAYOR NÚMERO DE RESPUESTAS INCORRECTAS, YA QUE SERÁN LOS ASPECTOS QUE CONVENDRÁ REFORZAR DURANTE LA ÚLTIMA PARTE DE LA ACTIVIDAD.

El último paso de la actividad consiste en una presentación estructurada de las definiciones por parte de la persona facilitadora, prestando especial atención a aquellos conceptos que el alumnado haya encontrado más difíciles de comprender.

Se ofrecen las principales definiciones y aclaraciones conceptuales que pueden servir de base para su presentación:

Sexo (biológico)

- Hace referencia a las características biológicas, como los cromosomas, la anatomía reproductiva y las hormonas.
- Las categorías más utilizadas son: mujer, hombre e intersexual.
- Desde el punto de vista científico, el sexo no es estrictamente binario, ya que existe diversidad biológica.

Género (proceso social y cultural)

- El género se aprende y es una construcción social.
- Hace referencia a los roles, expectativas, normas y comportamientos que cada sociedad considera «femeninos» o «masculinos».
- El género varía entre culturas y evoluciona con el tiempo.
- En el ámbito deportivo:
  - Deportes percibidos como "masculinos" (deportes de combate, fútbol, rugby, etc.).
  - Deportes percibidos como "femeninos" (gimnasia, danza, etc.).
  - Diferentes expectativas respecto al entrenamiento, el comportamiento o el liderazgo.

Mensaje clave: El sexo hace referencia a las características biológicas, mientras que el género se refiere a los roles, significados y expectativas construidos socialmente.

Identidad de género

- Es el sentimiento interno y profundamente vivido que una persona tiene respecto
- a su propio género, ya sea mujer, hombre, ambos, ninguno o cualquier otra identidad situada entre estas categorías.
- Ejemplos: mujer, hombre, persona no binaria o persona genderqueer.
- No depende de la apariencia física ni es necesariamente visible para las demás personas.

Expresión de género

- Es la forma en que una persona expresa externamente su género mediante la vestimenta, el peinado, la voz, el comportamiento u otros elementos.
- Está influida por factores culturales.
- Puede coincidir o no con las expectativas sociales asociadas al género.

Características sexuales

Son los atributos biológicos de una persona, como los cromosomas, las hormonas y la anatomía.

- Incluyen las variaciones intersexuales.

Sex Characteristics

- Biological attributes (chromosomes, hormones, anatomy)
- Includes intersex variations

Mensaje clave: El concepto SOGIESC ayuda a comprender que el género es una realidad multidimensional y no una única categoría.

Estereotipo

- Es una generalización compartida sobre un grupo de personas.
- Constituye un mecanismo cognitivo.
- Puede ser positivo o negativo, pero siempre simplifica la realidad.
- En el deporte:
  - "Las niñas son menos fuertes"
  - "Los niños son competitivos por naturaleza"

Prejudice

- Es una opinión o juicio negativo basado en un estereotipo.
- Constituye un mecanismo afectivo, ya que combina creencias y emociones.
- En el deporte:
  - "Las niñas juegan mal al fútbol."
  - "Los niños a los que no les gusta competir no tienen suficiente valentía."

Discrimination

- Es un trato desigual o injusto basado en una característica personal, como el género, la orientación sexual u otras.
- Constituye un mecanismo conductual.
- Discriminación directa: Impedir que las niñas participen en una sesión de entrenamiento.
- Discriminación indirecta:
  - Asignar a las niñas peores horarios de entrenamiento o equipamiento de menor calidad.
  - Nombrar sistemáticamente a los niños como capitanes del equipo.

Mensaje clave: estereotipo = creencia
prejuicio = actitud
discriminación = acción

Discriminación directa

Se produce cuando una persona recibe explícitamente un trato menos favorable por razón de su género:
"Las niñas no pueden participar en esta competición."

Discriminación indirecta

Una norma o práctica parece neutral, pero perjudica o sitúa en desventaja a un determinado grupo:

- Equipamiento deportivo disponible únicamente en tallas para hombres
- Acceso limitado a los vestuarios para los equipos femeninos

Interseccionalidad
Concepto que explica cómo diferentes características o identidades de una persona se superponen y pueden dar lugar a experiencias específicas de discriminación.

Ejemplos en el deporte:

- Una chica joven migrante puede enfrentarse a barreras relacionadas con el género, el origen étnico y la clase social.
- Una deportista lesbiana con discapacidad puede sufrir discriminación por discapacidad (capacitismo), homofobia y estereotipos de género.

Mensaje clave: No todas las mujeres experimentan la discriminación de la misma manera.



ACTIVIDAD 1.2: IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEPORTE EN LA UNIÓN EUROPEA

60 minutos

En los últimos años, la Unión Europea ha dado pasos significativos para abordar la desigualdad de género en el deporte mediante marcos estratégicos, recomendaciones e instrumentos jurídicos.

Los siguientes documentos reflejan el compromiso de la Unión Europea con la igualdad, la no discriminación y la inclusión social (valores fundamentales de la Unión Europea):

- Plan de Trabajo de la UE para el Deporte (2024-2027)
- Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ (2026-2030)
- Estrategia para la Igualdad de Género (2026-2030)

Estos planes de acción y estrategias son aprobados por la Comisión Europea por un periodo de tiempo limitado y, posteriormente, suelen renovarse o adaptarse en función de las necesidades y circunstancias del momento.

Objetivos principals	Marcos jurídicos y políticos de la UE sobre igualdad de género en el deporte, valores y principios de la UE, y brechas entre las políticas y su aplicación práctica
Secuencia pedagógica	**Paso 1 – Introducción (10 min)**: Presentación de los principales marcos jurídicos y políticos de la UE y de sus valores; comparación opcional con los contextos nacionales. **Paso 2 – Análisis en grupo (35 min)**: Trabajo en grupos pequeños para analizar la ficha informativa de la UE sobre igualdad de género en el deporte; identificación de barreras, limitaciones estructurales y posibles soluciones. **Paso 3 – Puesta en común (15 min)**: Presentación de los resultados de los grupos, seguida de un debate facilitado y una síntesis conjunta.
Comportamientos esperados del alumnado	• Participación activa en los debates en grupo. • Capacidad para identificar los principales elementos y recomendaciones de las políticas. • Reflexión crítica sobre los retos de su aplicación. • Apertura al debate y al intercambio de perspectivas. • Capacidad para proponer soluciones realistas y adaptadas al contexto.
Rol y actitud de la persona facilitadora	• Proporcionar explicaciones claras y accesibles sobre los marcos jurídicos y políticos. • Facilitar un debate estructurado y respetuoso. • Fomentar el razonamiento basado en evidencias y el análisis crítico. • Poner de relieve las conexiones entre los marcos de la UE y la práctica deportiva cotidiana. • Ayudar a las personas participantes a pasar de la crítica a la formulación de soluciones constructivas.
Recursos necesarios	• Fichas informativas de la Comisión Europea «Towards more gender equality in sport» (2022).

Para comenzar la actividad:

Presentación de algunos marcos de políticas europeas y planes estratégicos, así como de su impacto en la igualdad de género en el deporte y de su relación con los valores de la UE.

1. Plan de Trabajo de la UE para el Deporte
Este es el principal marco que orienta la cooperación de la UE en el ámbito del deporte. En él se destacan prioridades como la inclusión, la igualdad, la creación de entornos deportivos seguros y el papel del deporte en la sociedad.

*Fomenta que los Estados miembros y las organizaciones deportivas promuevan la participación de las mujeres, aborden la violencia de género y los estereotipos de género, y mejoren la representación de las mujeres en puestos de liderazgo.

2. Estrategia de la UE para la Igualdad de Género
Esta estrategia establece la visión general de la UE para lograr la igualdad de género en todos los sectores, incluido el deporte. Se centra en reducir las brechas de género en el empleo, la remuneración y la toma de decisiones, así como en combatir la violencia de género.

*Sitúa el deporte como un ámbito clave para cuestionar los estereotipos de género, aumentar la visibilidad de las mujeres y garantizar la igualdad de oportunidades en la participación, el entrenamiento y la gobernanza deportiva.

3. Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ
Esta estrategia tiene como objetivo garantizar la seguridad, la inclusión y la igualdad de derechos de las personas LGBTIQ en toda Europa. Aborda la discriminación, los discursos de odio y las barreras a la participación en la vida pública.

*Promueve entornos deportivos inclusivos y libres de discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, fomentando que los clubes y las organizaciones adopten políticas y prácticas inclusivas.

4. Valores europeos

- Igualdad (artículo 2 del Tratado de la Unión Europea)
- No discriminación (artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea)
- Inclusión social (Pilar Europeo de Derechos Sociales)

NOTA PARA LA PERSONA FACILITADORA

El objetivo de introducir estos marcos de políticas de la UE no es analizar cada documento en detalle, sino destacar las principales áreas de mejora identificadas por las instituciones públicas (por ejemplo, la violencia de género, la participación de las mujeres, el liderazgo y la inclusión). El enfoque debe centrarse en ayudar a las personas participantes a comprender estas prioridades, ya que el resto de la actividad explorará cómo se relacionan con la práctica cotidiana en el ámbito deportivo.

Tras esta introducción, la actividad continúa con un análisis grupal utilizando la Ficha informativa de la UE sobre la igualdad de género en el deporte (2022), publicada por el Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género en el Deporte de la Comisión Europea. Esta ficha se centra en identificar las barreras concretas y los ámbitos de actuación necesarios para promover prácticas deportivas más inclusivas y equitativas. **Esta ficha se centra en identificar las barreras concretas y los ámbitos de actuación necesarios para promover prácticas deportivas más inclusivas y equitativas. En esta actividad, sirve como herramienta para ayudar a las personas participantes a reflexionar sobre estas cuestiones y explorar soluciones en su propio contexto.**

6 áreas principales en las que persisten las desigualdades:

- Participación
- Entrenamiento y arbitraje
- Liderazgo
- Aspectos sociales y económicos
- Representación en los medios de comunicación
- Violencia de género

Secuencia de aprendizaje:

- Dividir al alumnado en pequeños grupos (3-5 personas).
- Asignar a cada grupo un área temática de la ficha informativa.

Tareas para cada grupo:

- Debatir sobre el área temática asignada.
- Proporcionar ejemplos de la vida real que aborden las desigualdades identificadas:
  - De sus propias organizaciones deportivas.
  - De su territorio, país u otros países.
- Identificar las barreras para la implementación y las limitaciones estructurales.
  - Por ejemplo, falta de financiación, resistencia cultural, falta de concienciación, estereotipos de género, etc.
- Debatir y proponer posibles soluciones para abordar estas desigualdades en el futuro:
  - Acciones que podrían implementar en sus propias organizaciones deportivas.
  - Acciones que propondrían si dispusieran de recursos ilimitados y capacidad de toma de decisiones.

ALGUNAS PREGUNTAS ORIENTATIVAS PARA LOS GRUPOS PARA FOMENTAR EL DEBATE:

- ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES RECOMENDACIONES EN VUESTRA ÁREA TEMÁTICA?
- ¿QUÉ DESIGUALDADES SON MÁS VISIBLES EN ESTA ÁREA TEMÁTICA?
- ¿HABÉIS OBSERVADO SITUACIONES SIMILARES EN VUESTRA PROPIA ORGANIZACIÓN DEPORTIVA?
- ¿QUÉ FALTA ENTRE LAS INTENCIONES DE LAS POLÍTICAS Y LA REALIDAD SOBRE EL TERRENO?
- ¿QUÉ ACCIONES PEQUEÑAS Y REALISTAS PODRÍAN IMPLEMENTARSE INMEDIATAMENTE EN VUESTRO CONTEXTO?
- ¿CÓMO PODRÍAIS CONTRIBUIR PERSONALMENTE COMO EDUCADORES/AS, ENTRENADORES/AS O FORMADORES/AS?

Mensaje clave: Aunque las instituciones públicas han desarrollado marcos progresistas e integrales, su impacto sobre el terreno sigue siendo limitado. Comprender esta brecha y reflexionar sobre cómo contribuir a reducirla dentro de nuestras propias organizaciones constituye el primer paso hacia la creación de un cambio duradero en el ámbito deportivo.

Finalizar la actividad con una puesta en común, en la que cada grupo comparta con el resto del grupo los principales contenidos y conclusiones de su debate.

NOTA PARA LA PERSONA FACILITADORA:

Durante la puesta en común, hacer hincapié y facilitar un debate más profundo sobre:

- Las barreras que se repiten en las diferentes áreas temáticas.
- Las soluciones realistas e innovadoras propuestas por los grupos.
- El papel de educadores/as, entrenadores/as y formadores/as como agentes impulsores del cambio.



ACTIVIDAD 1.3: MECANISMOS DE EXCLUSIÓN Y DISCRIMINACIÓN EN EL DEPORTE

60 minutos

Esta actividad tiene como objetivo que entrenadores/as y educadores/as deportivos/as **apliquen los conceptos clave introducidos en la Actividad 1.1** a situaciones concretas, con el fin de identificar y analizar mecanismos de exclusión y discriminación en contextos deportivos. La actividad facilita el paso de la comprensión conceptual a la práctica analítica, al tiempo que fomenta una reflexión crítica sobre situaciones cotidianas que se producen en los entornos deportivos.
Está diseñada como un **ejercicio de análisis guiado** basado en situaciones breves. Permite a las personas participantes observar, identificar y debatir mecanismos discriminatorios sin centrarse en experiencias personales ni en la culpabilización individual, reforzando su capacidad para:

- Analizar de forma crítica situaciones reales del ámbito deportivo.
- Reconocer mecanismos de exclusión que van más allá del comportamiento individual.
- Participar en debates fundamentados y respetuosos sobre las desigualdades en el deporte.

Objetivo principal	Familiarizarse con los conceptos y teorías relacionados con la construcción social del género, la discriminación y la representación en el deporte.
Secuencia pedagógica	**1) Trabajo en pequeños grupos sobre situaciones prácticas (30 min):** Cada grupo analiza una situación práctica (vignette) en formato escrito o audiovisual. **2) Puesta en común y reflexión guiada por la persona formadora (30 min):** Identificación de los mecanismos implicados y de ejemplos extraídos de la práctica.
Expected learner behaviours	• Participar activamente en el análisis de las situaciones prácticas. • Utilizar correctamente el vocabulario de la Actividad 1.1 (sexo, género, SOGIESC, estereotipo, prejuicio, discriminación, interseccionalidad). • Identificar mecanismos explícitos e implícitos de desigualdad. • Participar en un debate respetuoso y abierto. • Establecer conexiones con su propia experiencia como profesionales de la educación, entrenadores/as y formadores/as.
Facilitator's role and posture	• Crear un espacio de debate seguro y libre de juicios. • Garantizar el uso correcto de la terminología. • Poner de relieve la diferencia entre la intención y el impacto. • Proporcionar ejemplos adicionales del ámbito deportivo cuando sea necesario. • Gestionar el tiempo y garantizar la participación de todos los grupos.
Recursos necesarios	• 2 situaciones prácticas breves por escrito y 2 vídeos cortos que ilustren estereotipos, sesgos y discriminación. • Ficha de trabajo impresa para cada grupo (con preguntas orientativas). • Ficha de glosario (SOGIESC).

Para comenzar con la actividad:

Las personas participantes trabajan en pequeños grupos con situaciones breves, presentadas por escrito o mediante vídeos, que ilustran situaciones habituales en los entornos deportivos (por ejemplo, sesiones de entrenamiento, organización de los equipos, acceso a determinados roles o recursos).

NOTA PARA LA PERSONA FACILITADORA

El objetivo es ayudar a las personas participantes a practicar la identificación y denominación de los diferentes mecanismos, en lugar de proponer soluciones en esta fase.

Lista de posibles escenarios:

Vídeos cortos:

Campaña de Always: #LikeAGirl
https://www.youtube.com/watch?v=dxrPeFKtUwQ&t=122s

Campaña de Orange: WoMen's Football (2023)
https://www.youtube.com/watch?v=X_wLVRYHIS4&t=81s

Tráiler de «Free to Run» (2016)
https://www.dailymotion.com/video/x8tjh1e

Tráiler de «Toutes musclées» (2022)
https://www.youtube.com/watch?v=Si5UC-BwvXk

Tráiler de «Wadjda» (2013)
https://www.youtube.com/watch?v=s2Q2JvhWjyE

Tráiler de «Marinette» (2023)
https://www.youtube.com/watch?v=Tb56AbmUjps

Tráiler de «The Battle of the Sexes» (2017)
https://www.youtube.com/watch?v=5AWP1K7FaFI

Tráiler de «Les incorrectes» (2022)
https://www.youtube.com/watch?v=-jhsIU2D-wQ

Nike — Dream Crazier
https://www.youtube.com/watch?v=zWfX5jeF6k4

Artículos de prensa:

The Guardian — Lo que el deporte australiano puede aprender del fenómeno del hockey sobre hielo queer «Heated Rivalry»
https://www.theguardian.com/sport/2026/jan/14/what-australian-sport-can-learn-from-queer-ice-hockey-hit-heated-rivalry

ESPN — Qué significa realmente la igualdad salarial en el deporte
https://www.espn.com/espnw/story/_/id/28971949/analysis-equal-pay-sports-really-means-fight-goes-us-women-soccer

FIFA — «La representación importa» para las árbitras
https://inside.fifa.com/womens-football/news/female-referees-international-womens-day-bibiana-steinhaus-webb

The Guardian — ¿Por qué las entrenadoras son una minoría en la WSL?
https://www.theguardian.com/football/2024/apr/02/missed-opportunities-why-are-wsl-female-coaches-a-minority

Para facilitar el análisis grupal y orientar los debates, podéis utilizar la «Ficha de observación» disponible en el anexo (véase la página 59).

ASPECTOS QUE DEBEN TENERSE EN CUENTA DURANTE LA FACILITACIÓN DE LA ACTIVIDAD:

- **Destacar que la ficha es un apoyo para el análisis, no una lista de comprobación que deba cumplimentarse de forma mecánica. No es necesario abordar sistemáticamente todos los elementos.**
- **Animar a los grupos a justificar sus interpretaciones utilizando elementos observables de la situación planteada.**
- **Utilizar la ficha durante la puesta en común para estructurar el debate colectivo y unificar la terminología.**

Asimismo, se debe animar a las personas participantes a justificar sus interpretaciones utilizando elementos observables de la situación planteada.

Después del debate en grupos y de completar la «Ficha de observación», se realizará una puesta en común con el grupo en su conjunto, bajo la orientación de la persona facilitadora.

NOTA PARA LA PERSONA FACILITADORA

Durante la puesta en común, tu función es:

- Reformular las aportaciones de las personas participantes utilizando una terminología adecuada.
- Aclarar posibles malentendidos o usos imprecisos de los conceptos.
- Poner de relieve las similitudes y los mecanismos recurrentes que aparecen en las diferentes situaciones planteadas.

También puedes introducir ejemplos adicionales del ámbito deportivo que conozcas para reforzar la comprensión y ampliar las perspectivas.

Mensaje clave: Dependiendo de la situación planteada:

- La discriminación en el deporte no siempre es evidente ni intencionada; también puede derivarse de prácticas y hábitos cotidianos.
- Las situaciones injustas suelen producirse de forma indirecta y pueden pasar desapercibidas si no se analizan con mayor detenimiento.
- Los estereotipos y los prejuicios pueden hacer que las situaciones de desigualdad parezcan «normales».
- Las experiencias de exclusión pueden variar en función de distintos factores, como el género, la orientación sexual o el contexto socioeconómico.
- Identificar estos mecanismos constituye un primer paso fundamental antes de plantearse cómo prevenirlos o abordarlos.



MÓDULO 2 COMPRENDER LOS MECANISMOS Y LAS BARRERAS

Después del Módulo 1, en el que las personas participantes descubrieron conceptos clave sobre la igualdad de género, este módulo les ayuda a dar un paso más: **comprender cómo se producen las desigualdades en el deporte.**

En el deporte, las desigualdades no siempre son evidentes. No son únicamente el resultado de comportamientos individuales o de una discriminación intencionada. **Muy a menudo, surgen de hábitos, rutinas y formas de organizar el deporte que hemos dejado de cuestionar.**

Este módulo ayuda a las personas participantes a comprender mejor estas situaciones.

Antes de comenzar, es importante que conozcas algunas definiciones y conceptos clave del Módulo 1:

Estereotipo

- Generalización compartida sobre un grupo.
- Mecanismo cognitivo.
- Puede ser positivo o negativo, pero siempre simplifica la realidad.
- **En el deporte:**
  - «Las chicas son menos fuertes».
  - «Los chicos son competitivos por naturaleza».

Prejuicio

- Opinión o juicio negativo basado en un estereotipo.
- Mecanismo afectivo (emoción + creencia).
- **En el deporte:**
  - «Las chicas juegan mal al fútbol».
  - «Los chicos a los que no les gusta competir carecen de valentía».

Discriminación

- Trato desigual o injusto basado en una determinada característica (género, orientación sexual, etc.).
- Mecanismo conductual.
- Discriminación directa: impedir el acceso de las chicas a una sesión de entrenamiento.
- Discriminación indirecta:
  - Giving girls inferior training slots or equipment
  - Always appointing boys as captains

En el Módulo 2 se explorarán algunas ideas importantes:

Cómo se reproducen las desigualdades:

- Determinadas prácticas se repiten una y otra vez (por ejemplo, en el entrenamiento, la selección de personal o la asignación de roles), lo que contribuye a mantener las desigualdades.

La organización del deporte:

- Algunos roles o deportes suelen considerarse «para hombres» o «para mujeres», lo que influye en quién participa y quién asume responsabilidades.

Mensajes invisibles en los entornos deportivos:

- Sin expresarlo directamente, los entornos deportivos pueden transmitir mensajes sobre quién pertenece a ellos, quién está legitimado para participar y quién tiene que adaptarse.

Resistencia al cambio:

- En ocasiones, las personas o las organizaciones se resisten a avanzar hacia la igualdad (por ejemplo, afirmando «siempre se ha hecho así» o «no existe ningún problema»).

Acumulación de pequeñas desigualdades:

- Pequeñas desventajas que se repiten a lo largo del tiempo pueden dar lugar a desigualdades mayores.

NOTA PARA LA PERSONA FACILITADORA

Durante la impartición de este módulo, el objetivo no es juzgar a las personas ni a las organizaciones, sino comprender mejor cómo funcionan estas desigualdades.



ACTIVIDAD 2.1: ¿CÓMO SE (RE)PRODUCEN LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL DEPORTE?

90 minutos

Objetivo principal	Identificar cómo se producen y mantienen las desigualdades de género en las estructuras y prácticas deportivas.
Secuencia pedagógica	**1) Conceptos clave (15 min):** Revisión colectiva de las principales definiciones y conceptos (estereotipos, homofobia, transfobia, etc.) para construir una comprensión compartida de cómo operan las desigualdades en los contextos deportivos. **2) Ejemplos reales de discriminación y resistencia al cambio en el deporte (30 min):** Debate guiado a partir de situaciones concretas que ilustran el sexismo, la homofobia, la transfobia y las formas cotidianas de resistencia a la igualdad en los entornos deportivos. **3) Debate colectivo y aclaración de conceptos clave (30 min):** Las personas participantes retoman las definiciones y ejemplos abordados, plantean preguntas y aclaran posibles dudas para garantizar una comprensión compartida y precisa antes de pasar a la siguiente actividad.
Comportamientos esperados de las personas participantes	• Participación activa en los debates. • Capacidad para identificar estereotipos y normas implícitos en las prácticas deportivas. • Uso adecuado del vocabulario conceptual. • Reflexión crítica sobre las tradiciones deportivas que se dan por sentadas.
Facilitator's role and posture	• Facilitar la reflexión crítica en lugar del juicio personal. • Animar a las personas participantes a ir más allá de las explicaciones individuales. • Aclarar conceptos y reformular las aportaciones cuando sea necesario. • Garantizar un clima de debate respetuoso e inclusivo.
Recursos necesarios	• Casos breves o propuestas escritas relacionadas con disciplinas deportivas y roles. • Diapositivas que resumen conceptos clave (estereotipos, normas, reproducción). • (Opcional) Herramientas digitales colaborativas para identificar mecanismos y formas de resistencia.

Para comenzar la actividad:

Dedica un tiempo a introducir los siguientes conceptos y definiciones:
Estereotipos
Prejuicios
Discriminación

Sexismo

- Tratar a una persona de manera injusta por ser chica o chico (principalmente, contra las chicas y las mujeres).
- Se basa en estereotipos sobre cómo «deberían» ser los hombres y las mujeres.
- Puede manifestarse a través de actitudes, palabras o acciones.
- **En el deporte:**
  - «El deporte femenino es menos interesante que el masculino».
  - No tomar en serio a las mujeres como entrenadoras o líderes.

Homofobia

- Actitudes o comportamientos negativos hacia personas que son (o se cree que son) gays o lesbianas.
- A menudo surge de estereotipos relacionados con la masculinidad y la feminidad.
- Puede manifestarse de forma directa (insultos) o de manera más sutil (bromas, exclusión).
- **En el deporte:**
  - Utilizar la expresión «eso es muy gay» para describir algo negativo.
  - Burlarse de un/a deportista que no encaja en los roles de género «típicos».

Transfobia

- Actitudes o comportamientos negativos hacia las personas transgénero o no binarias.
- Se basa en la idea de que solo existe una única forma «correcta» de ser hombre o mujer.
- Puede ser intencionada o no, pero sigue siendo perjudicial.
- **En el deporte:**
  - No utilizar el nombre o los pronombres elegidos por una persona.
  - No adaptar los espacios o las normas para garantizar la inclusión de todas las personas.

NO DUDES EN CONSULTAR DE NUEVO EL GLOSARIO SOGIESC.

NOTA PARA LA PERSONA FACILITADORA

Es posible que las personas participantes ya estén familiarizadas con estos conceptos, pero que no comprendan plenamente su significado o cómo se aplican en el ámbito deportivo. El debate sobre estos temas puede generar reacciones, desacuerdos o incomodidad. Esto es normal y forma parte del proceso de aprendizaje.

Como persona facilitadora, tu función es crear un espacio seguro y respetuoso para el debate. No estás aquí para juzgar, sino para orientar la reflexión y el aprendizaje.

- Facilitar la reflexión crítica en lugar del juicio personal.
- Animar a las personas participantes a ir más allá de sus opiniones o experiencias individuales.
- Aclarar conceptos y reformular las aportaciones cuando sea necesario.
- Garantizar un entorno de debate respetuoso e inclusivo.

Tras esta aclaración de los conceptos y definiciones clave, el siguiente paso consiste en que las personas participantes ilustren cada uno de ellos con ejemplos del ámbito deportivo.

La actividad consiste en completar una tabla con ejemplos de situaciones reales para cada uno de los conceptos introducidos durante la introducción. Estos ejemplos no tienen por qué proceder de su propio contexto; también pueden basarse en el deporte profesional, la cobertura mediática o situaciones de las que hayan tenido conocimiento.

Puedes permitir que las personas participantes utilicen Internet si lo necesitan, para ayudarles a completar la tabla cuando no tengan ejemplos en mente.

Mensajes clave: Comprender estos conceptos es importante, pero ser capaces de reconocerlos en situaciones reales es lo que ayuda a generar cambios. En el deporte, estas situaciones suelen formar parte de la vida cotidiana, ser sutiles y, en ocasiones, estar normalizadas. Por ello, es importante aprender a identificarlas.

NOTA PARA LA PERSONA FACILITADORA

Al principio, las personas participantes pueden encontrar más fácil aportar ejemplos muy generales u «obvios». Anímales a pensar en situaciones concretas y reales que hayan visto, vivido o de las que hayan tenido conocimiento (en sus propios clubes, en el deporte profesional o en los medios de comunicación).

Asegúrate de que el debate se desarrolla de forma respetuosa y de que ninguna persona participante se sienta expuesta o señalada.

Una vez que todas las personas participantes tengan una comprensión más clara de las definiciones y los conceptos, la segunda parte de la actividad consiste en relacionarlos con situaciones reales de las que hayan tenido conocimiento (a través de la televisión, artículos de prensa, redes sociales, etc.).

Distribuye la Ficha de la Actividad 2.1, disponible en la página 60 Esta parte de la actividad puede realizarse de forma individual o en pequeños grupos.

Instrucciones para las personas participantes:

1. Revisad la tabla y aseguraos de que los seis conceptos se comprenden correctamente.
2. Para cada concepto, indicad un ejemplo de una situación real que lo ilustre.
3. Explicad cómo se relaciona cada ejemplo con el concepto correspondiente (estereotipo, privilegio, etc.).

NOTA PARA LA PERSONA FACILITADORA

Puedes permitir que las personas participantes utilicen Internet para buscar ejemplos si tienen dificultades para completar la tabla.

Anímales a evitar afirmaciones vagas o genéricas («las mujeres suelen cobrar menos que los hombres») y, en su lugar, a proporcionar situaciones concretas y ejemplos reales (por ejemplo, una noticia, un caso público o, eventualmente, una situación que hayan observado personalmente).

Si observas que las personas participantes tienen dificultades, puedes organizar una breve puesta en común, utilizando ejemplos correctos aportados por ellas.

Mensaje clave: Son términos que todas las personas utilizamos o escuchamos con frecuencia, pero su significado y las diferencias entre ellos no siempre están claros. En realidad, no son conceptos tan difíciles de comprender. Este ejercicio ayudará a las personas participantes a visualizarlos con mayor claridad y a reconocer mejor las desigualdades de género en su vida cotidiana.



ACTIVIDAD 2.2: DEL ANÁLISIS AL DIAGNÓSTICO

90 minutos

Objetivo principal	Analizar casos prácticos y realizar un diagnóstico estructural de las desigualdades en el deporte.
Secuencia de aprendizaje y métodos	**Paso 1 – Diagnóstico de los mecanismos de desigualdad a partir de casos prácticos (45 min):** Análisis en pequeños grupos de casos prácticos seleccionados de contextos deportivos, centrándose en cómo se producen y mantienen las desigualdades a nivel organizativo, cultural e institucional. **Paso 2 – Identificación y debate sobre las palancas de cambio (45 min):** Trabajo colectivo para identificar, categorizar y debatir las palancas teóricas y organizativas que podrían cuestionar los mecanismos identificados en los casos (p. ej., gobernanza, normas, prácticas, recursos y cultura).
Actitud de la persona formadora	• Facilitar un análisis estructurado en lugar de debates centrados en la búsqueda de soluciones. • Garantizar la claridad conceptual al abordar las palancas de cambio. • Ayudar a las personas participantes a pasar de las observaciones descriptivas al razonamiento diagnóstico. • Fomentar la comparación entre casos para identificar patrones recurrentes y puntos de intervención. • Mantener un clima de debate respetuoso y libre de juicios.
Comportamientos esperados de Las personas participantes	• Participación activa en el análisis colectivo de los casos. • Capacidad para utilizar el vocabulario analítico de las actividades anteriores (estereotipos, normas, discriminación, reproducción, resistencia). • Capacidad para distinguir entre los mecanismos de desigualdad y las posibles palancas de cambio. • Disposición a participar en un proceso de razonamiento colectivo en lugar de plantear soluciones individuales.
Recursos necesarios	• Casos prácticos. • Matriz de análisis o preguntas orientativas para analizar los casos prácticos.

La Actividad 2.2 es una continuación directa de la Actividad 2.1. En la actividad anterior, las personas participantes identificaron y explicaron situaciones de desigualdad de género utilizando conceptos y definiciones relevantes. Esta segunda actividad va un paso más allá, pasando de la descripción a un análisis más profundo para comprender los factores que influyen en estas situaciones y dónde y cómo puede producirse el cambio.

Esta actividad ayuda a las personas participantes a comprender que las soluciones en el ámbito deportivo están condicionadas por la toma de decisiones en diferentes niveles:

- **Palancas de acción a nivel individual:** hacen referencia a las acciones, competencias y actitudes de las personas implicadas en el deporte (como entrenadores/as, educadores/as, gestores/as o personas voluntarias). Se relacionan con lo que cada persona puede hacer en su práctica diaria para promover la igualdad.
  Ejemplo: Un/a entrenador/a garantiza que chicas y chicos tengan las mismas oportunidades de participar y asumir responsabilidades durante las sesiones de entrenamiento.
- **Palancas de acción a nivel organizativo:** se refieren a la forma en que se gestionan las organizaciones deportivas (clubes, federaciones, centros de formación, etc.). Incluyen las normas internas, las prácticas y las formas de trabajo que determinan cómo se aplica la igualdad en las actividades cotidianas.
  Ejemplo: Un club establece una norma para garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de liderazgo y de entrenamiento.
- **Palancas de acción a nivel estructural o institucional:** hacen referencia a los sistemas y al contexto más amplio en el que operan las organizaciones deportivas. Incluyen las leyes, las políticas públicas, los sistemas de financiación y las normas sociales que condicionan lo que es posible hacer más allá de cada organización individual.
  Ejemplo: Una política deportiva nacional exige a las organizaciones financiadas con fondos públicos que implementen planes de igualdad de género.

El objetivo de esta actividad es ayudar a las personas participantes a pasar de identificar las desigualdades a comprender cómo puede producirse realmente el cambio en los sistemas deportivos. Es importante destacar que las soluciones no proceden de un único nivel, sino de una combinación de palancas de acción individuales, organizativas e institucionales.

Para comenzar la actividad:

Partiendo de la actividad anterior, dedica un tiempo a introducir brevemente las tres palancas de acción en el deporte que pueden tener un impacto sobre las desigualdades de género. También puedes relacionarlas con los ejemplos compartidos por las personas participantes durante la Actividad 2.1.

Una vez aclaradas las tres palancas (individual, organizativa y estructural), distribuye la Ficha de la Actividad 2.2. Selecciona uno de los dos escenarios para que las personas participantes trabajen sobre él durante la actividad. Se recomienda trabajar por parejas o en pequeños grupos.

Instrucciones para las personas participantes:

1. Lee el escenario y coméntalo con tu grupo.
2. Comienza a responder a las preguntas de la Ficha de la Actividad 2.2.
3. Completa la tabla con las tres palancas de cambio.
4. Responde a las últimas preguntas.

NOTA PARA LA PERSONA FACILITADORA

Los dos escenarios son deliberadamente ambiguos y requieren una interpretación para poder analizarlos. Por ello, las personas participantes pueden tener opiniones y comentarios diferentes sobre ellos. Esto es perfectamente normal, pero tu función es garantizar que todas las personas sean escuchadas cuando compartan sus puntos de vista y que el debate se mantenga en un clima de respeto. No se trata de una situación en la que una persona tenga razón y otra esté equivocada.

El segundo paso de la actividad consiste en una puesta en común colectiva. Puedes volver a utilizar la ficha de la actividad que aparece en pantalla y completarla en tiempo real a medida que los diferentes grupos compartan sus conclusiones.

Para lograr la igualdad de género en el deporte intervienen múltiples palancas y pueden plantearse e implementarse diferentes soluciones. Es probable que los distintos grupos lleguen a interpretaciones y soluciones diferentes. El beneficio para el conjunto del grupo consiste en tomar conciencia de la diversidad de interpretaciones que pueden surgir a partir de un mismo escenario.

Mensaje clave: No todas las personas entendemos ni reaccionamos ante una situación de la misma manera. Esta actividad permite ponerse en el lugar de otra persona y desarrollar una actitud abierta y receptiva ante diferentes perspectivas.

NOTA PARA LA PERSONA FACILITADORA

Este módulo incluye diversas actividades de trabajo en grupo y espacios de puesta en común. La igualdad de género es un tema que requiere dar espacio a todas las personas, a las diferentes interpretaciones y a las posibles soluciones. Asegúrate de dedicar tiempo suficiente a estos debates colectivos para ayudar a las personas participantes a tomar conciencia de esta diversidad de perspectivas.



MÓDULO 3 ACTUAR PARA SUPERAR LAS BARRERAS E IMPULSAR EL CAMBIO EN EL DEPORTE

El Módulo 3 es el último módulo y se centra en la acción. Su objetivo es ayudar a entrenadores/as, educadores/as y participantes a identificar acciones realistas y concretas que puedan implementar en sus propios entornos deportivos para promover la igualdad de género y la inclusión de las personas LGBTQIA+.

En lugar de proponer un único modelo que seguir, el módulo fomenta la reflexión sobre las prácticas existentes y la exploración de palancas de acción prácticas adaptadas a diferentes contextos. Se presta especial atención a la **comunicación inclusiva** y a la **creación de espacios seguros**, como elementos clave para impulsar el cambio en los entornos deportivos cotidianos.

ACTIVIDAD 3.1: PROMOVER LA COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y CREAR ESPACIOS SEGUROS EN LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS

1 hora y 30 minutos

Objetivos principales	Utilizar una comunicación inclusiva y crear espacios seguros para cuestionar los estereotipos y la exclusión en el deporte, y transformar estas ideas en acciones prácticas adaptadas al propio contexto.
Secuencia pedagógica	**1) Dinámica de los privilegios (Privilege Walk) (15 min):** Introducción a los conceptos de privilegio, opresión y visibilidad mediante una actividad práctica. **2) La comunicación inclusiva como palanca de cambio de primer nivel (15 min):** Reflexión colectiva sobre el lenguaje, los recursos visuales y las prácticas de comunicación cotidianas en el ámbito deportivo. **3) Espacios seguros y protección y salvaguarda (30 min):** Debate y trabajo práctico sobre normas, responsabilidades y protocolos básicos para prevenir y abordar situaciones de discriminación o exclusión en las actividades deportivas.
Comportamientos esperados de las personas participantes	• Participación activa y aportación de ideas. • Capacidad para identificar palancas de cambio realistas y adaptadas a su contexto. • Participación en la resolución colectiva de problemas y en el intercambio de experiencias con otras personas participantes. • Actitud reflexiva respecto a sus propias prácticas y responsabilidades profesionales.
Rol y actitud de la persona facilitadora	• Facilitar el proceso en lugar de prescribir soluciones. • Fomentar la viabilidad y la adaptación al contexto. • Garantizar un diálogo respetuoso y una participación equitativa.
Recursos necesarios	• Ejemplos de comunicación inclusiva y no inclusiva (textos, recursos visuales y breves fragmentos). • Directrices básicas o listas de comprobación sobre comunicación inclusiva y principios para la creación de espacios seguros. • Herramientas y recursos sobre protección, salvaguarda e inclusión.

Para comenzar la actividad:

Facilita la actividad **«Caminata de los privilegios» (Privilege Walk)** que puedes encontrar en el kit de herramientas de PROGRESS.

*Las instrucciones se proporcionan directamente en el kit de herramientas.

La Privilege Walk es una actividad interactiva que ayuda a mostrar cómo factores como el género, la raza, la discapacidad o el contexto socioeconómico pueden influir en el acceso de las personas a las oportunidades, también en el ámbito deportivo.

Las personas participantes reciben tarjetas de identidad y responden a una serie de afirmaciones dando un paso adelante o permaneciendo en su lugar. A medida que las personas se desplazan, el grupo se va dispersando, haciendo que las desigualdades que normalmente permanecen invisibles sean mucho más visibles de una manera muy concreta.

Es una forma sencilla pero potente de tomar conciencia de que no todas las personas parten del mismo punto. Esto ayuda a introducir el tema de la comunicación inclusiva, animando a las personas participantes a reflexionar sobre las diferencias en las experiencias, el acceso y las oportunidades antes de abordar cómo nos comunicamos con las demás personas y cómo hablamos sobre ellas.

NOTA PARA LA PERSONA FACILITADORA:

Esta actividad puede plantear cuestiones sensibles. Durante el ejercicio, evita pedir a las personas participantes que expliquen por qué avanzan o permanecen en su lugar, ya que esto puede hacer que se sientan expuestas. En su lugar, permite que la propia experiencia hable por sí misma.
Reserva tiempo al final para una puesta en común y reflexión, en la que las personas participantes puedan compartir cómo se han sentido y reflexionar conjuntamente sobre lo que la actividad pone de manifiesto en relación con las desigualdades y la inclusión.

La comunicación inclusiva implica comunicarse de una manera que respete la diversidad, evite sesgos y estereotipos y garantice que todas las personas se sientan reconocidas e incluidas. Esto implica:

- reconocer la diversidad (por ejemplo, en cuanto al género, la orientación sexual y la identidad y expresión de género);
- evitar el uso de lenguaje o imágenes que refuercen estereotipos o situaciones de exclusión;
- garantizar que todas las personas se sientan interpeladas, reconocidas como legítimas y visibles.

Mensaje clave: La comunicación inclusiva no consiste únicamente en utilizar un lenguaje «políticamente correcto», sino en preguntarnos quién está incluido, quién se siente legitimado y quién puede participar.

En el deporte, la comunicación está presente de manera constante:

- instrucciones durante los entrenamientos;
- comentarios y evaluaciones;
- mensajes de captación;
- carteles, páginas web y redes sociales;
- bromas o comentarios informales;
- …

Las personas facilitadoras y participantes pueden identificar algunos patrones habituales, como:

- Uso genérico de las formas masculinas como si fueran «neutras»;
- Lenguaje binario que presupone únicamente las categorías de mujeres/hombres;
- Expectativas asociadas al género incorporadas en las instrucciones («chicos, sed fuertes», «chicas, tened cuidado»);
- Invisibilización de las mujeres, las personas LGBTQIA+ o las minorías en los materiales visuales y los ejemplos;
- Humor que normaliza los estereotipos.

Mensaje clave: Estas formas son muy a menudo no intencionadas o están socialmente normalizadas

La comunicación inclusiva es una de las palancas de acción más accesibles para promover la igualdad de género y la inclusión en el deporte. También puede implicar:

- imágenes y elementos visuales (¿quién aparece y en qué roles?);
- tono y actitud (respetuoso/a y no paternalista);
- organización de la información (accesibilidad y claridad);
- símbolos y referencias utilizados en los entornos deportivos.

Sin embargo, también es importante reconocer que:

- el lenguaje inclusivo por sí solo no elimina las desigualdades estructurales;
- debe combinarse con cambios a nivel organizativo (normas, acceso y capacidad de toma de decisiones);
- puede existir resistencia (por la percepción de que es algo complejo o por el miedo a «cometer errores»).

Después de la introducción a la Caminata de los privilegios (Privilege Walk), podéis utilizar uno de los artículos de prensa que aparecen a continuación para iniciar un debate grupal. Pedid a las personas participantes que analicen la situación teniendo en cuenta tanto los patrones visibles como los mensajes implícitos presentes en la comunicación.

Lista de artículos sugeridos:

- https://www.ausport.gov.au/clearinghouse/evidence/women-in-sport/equity/media

La cobertura mediática del deporte femenino sigue siendo mucho menor que la del deporte masculino y, cuando se representa a las mujeres, estas pueden aparecer de manera diferente (por ejemplo, con un menor énfasis en su rendimiento deportivo).

- https://engage.gettyimages.com/women-in-sport

Las investigaciones muestran que el público quiere ver a las deportistas representadas por sus habilidades y diversidad, pero los medios de comunicación siguen centrándose a menudo en su apariencia más que en su rendimiento deportivo.

- https://universe.byu.edu/2022/03/17/model-athletes-the-portrayal-of-womens-sports-in-media

El artículo explica cómo el deporte femenino suele estar infrarrepresentado o presentarse de formas que ponen el énfasis en la apariencia y la personalidad por encima de la capacidad deportiva.

- https://www.cam.ac.uk/research/news/aesthetics-over-athletics-when-it-comes-to-women-in-sport

Las investigaciones muestran que la cobertura mediática de las deportistas suele priorizar su apariencia física por encima de su rendimiento o sus logros deportivos.

- https://universe.byu.edu/2022/03/17/model-athletes-the-portrayal-of-womens-sports-in-media/

Las representaciones mediáticas de las deportistas tienden a centrarse más en la feminidad y el atractivo físico que en el rendimiento deportivo.

*Los artículos en línea pueden traducirse fácilmente utilizando la herramienta de traducción del navegador, pero podéis utilizar también otros artículos o vídeos que conozcáis para realizar esta actividad.

Para orientar el análisis de las personas participantes, sugerimos utilizar algunas de las siguientes preguntas:

- ¿Se representa a las mujeres como deportistas o desempeñando otros roles (personal de apoyo, familiares, espectadoras)?
- ¿Se describe a las mujeres en términos de rendimiento deportivo o de apariencia y personalidad?
- ¿Se presentan de manera diferente logros similares en función del género?
- ¿Se hace un mayor énfasis en las emociones en función del género?
- ¿Qué tipo de lenguaje se utiliza (técnico frente a emocional)?
- ¿Se describe de manera diferente a hombres y mujeres?
- ¿Cómo se representan los cuerpos (acción frente a estética)?
- ¿Se muestra a las mujeres desempeñando roles pasivos o activos?
- ¿Existen diferencias en los ángulos de cámara, la vestimenta o la postura?
- ¿Qué historias se cuentan sobre las deportistas? (Por ejemplo, maternidad, vida personal, «mujer excepcional»).

NOTA PARA LA PERSONA FACILITADORA

El objetivo es que las personas participantes analicen y debatan sobre una situación relacionada con el deporte que se encuentre fuera de su propio contexto deportivo. Tu papel es destacar que las representaciones mediáticas no se limitan a reflejar la realidad, sino que también contribuyen a configurar las percepciones sobre quién pertenece al ámbito deportivo y en qué condiciones, recordando al mismo tiempo qué entendemos por comunicación inclusiva y el impacto que esta puede tener en el deporte.

Este paso es importante, ya que posteriormente las personas participantes aplicarán lo que han debatido y analizado a su propio contexto deportivo.

Tras analizar una situación externa mediante la lectura de un artículo, el último paso de esta actividad consiste en que las personas participantes reflexionen sobre la comunicación de su propia organización deportiva, la analicen y piensen en formas concretas de hacerla más inclusiva.

Esto puede realizarse individualmente, por parejas o en pequeños grupos, según consideréis más adecuado.

En primer lugar, pedid a las personas participantes que identifiquen y analicen la comunicación utilizada por su organización deportiva (o por una organización seleccionada, si trabajan en grupo). Esto incluye:

- Revisar la comunicación en redes sociales y otros materiales (por ejemplo, página web, boletines, carteles, correos electrónicos o vídeos).
- Analizar las imágenes utilizadas (¿quién está representado? ¿Quién está ausente? ¿Cómo se representa a las personas?).
- Examinar el lenguaje y el tono (¿es inclusivo? ¿Se interpela o excluye a determinados grupos?).

- Examinar la representación en roles clave (deportistas, entrenadores/as, responsables de la organización, voluntarios/as) y la diversidad en términos generales.
- Reflexionar sobre la comunicación verbal (por ejemplo, instrucciones de los/as entrenadores/as, comentarios, interacciones durante los entrenamientos o las competiciones).
- Tener en cuenta la comunicación informal y la que tiene lugar en las propias instalaciones (por ejemplo, conversaciones en los vestuarios, cultura del equipo, señalización o materiales impresos).

Si consideráis que puede ayudar a las personas participantes, podéis reutilizar las preguntas del paso anterior:

- ¿Están representadas las mujeres y las personas LGBTQIA+ como deportistas o desempeñando otros roles (personal de apoyo, familiares, espectadoras)?
- ¿Se describe a las mujeres y a las personas LGBTQIA+ deportistas en términos de rendimiento deportivo o de apariencia y personalidad?
- ¿Se presentan de manera diferente logros similares en función del género, la orientación sexual o la identidad de género?
- ¿Se hace un mayor énfasis en las emociones en función del género o la identidad?
- ¿Qué tipo de lenguaje se utiliza (técnico, neutro, emocional o marcado por el género)?
- ¿Se describe de manera diferente a los hombres, las mujeres y las personas LGBTQIA+?
- ¿Cómo se representan los cuerpos (acción y rendimiento frente a estética y apariencia)?
- ¿Se muestra a las mujeres y a las personas LGBTQIA+ desempeñando roles activos o pasivos?
- ¿Existen diferencias en los ángulos de cámara, la vestimenta o la postura en función del género o la identidad?
- ¿Qué historias se cuentan sobre las mujeres y las personas LGBTQIA+ deportistas (por ejemplo, maternidad, vida personal, historias sobre el proceso de visibilización de la orientación sexual o identidad de género, relatos sobre personas «excepcionales»)?

Para finalizar la actividad, pedid a cada persona participante (individualmente o en grupo) que diseñe una acción de comunicación inclusiva que pueda implementar en su organización al día siguiente. La acción debe ser nueva para la organización y realista.

Las personas participantes pueden completar la sencilla tabla de la página 68 para ayudarles a estructurar su acción.

En función del tiempo disponible y de vuestro estilo de facilitación, también podéis organizar una breve puesta en común o una sesión de reflexión colectiva.

NOTA PARA LA PERSONA FACILITADORA

Aseguraos de recordar a las personas participantes que la comunicación inclusiva no consiste únicamente en utilizar un lenguaje políticamente correcto. Las acciones que elijan también pueden estar relacionadas con la forma en que los/as entrenadores/as dan las instrucciones o con las bromas informales que puedan escuchar en sus organizaciones deportivas.

ACTIVIDAD 3.2: DESARROLLAR UN MINI PLAN DE ACCIÓN PARA VUESTRO CONTEXTO DEPORTIVO

90 minutos

Objetivos principales	Support participants in putting gender equality into practice by spotting key areas for change and building achievable action plans
Secuencia pedagógica	**1) Initial individual reflection (15 min)**: individual work using a reflection worksheet to identify gender inequalities, underrepresented groups, and realistic issues to address **2) Group work (30 min)**: small groups transform their diagnosis into a structured and actionable mini plan **3) Collective restitution and discussion (15 min)**: groups to present their mini action plan, focusing on objectives, concrete actions, and feasibility
Comportamientos esperados de las personas participantes	• Demostrar capacidad para trasladar los conceptos a la práctica. • Adoptar una actitud orientada a la resolución de problemas y realista. • Reconocer su capacidad para actuar como agentes de cambio.
Rol y actitud de la persona facilitadora	• Evitar posicionarse como la persona «experta que tiene las soluciones». • Fomentar el aprendizaje entre iguales y la inteligencia colectiva. • Ayudar a las personas participantes a reformular las limitaciones como parámetros a tener en cuenta, y no como excusas.
Recursos necesarios	• Hoja de papel para dibujar una flor durante la actividad de reflexión individual. • Plantilla de plan de acción para la actividad grupal (disponible en el kit de herramientas de PROGRESS).

A lo largo de todo el módulo, las personas participantes han tenido la oportunidad de familiarizarse con el marco conceptual de la igualdad de género y con las diferentes acciones que se llevan a cabo a nivel europeo y nacional para promoverla en el sector deportivo.

A pesar de ello, la igualdad de género en el deporte a menudo tiene dificultades para pasar de la intención a la acción. Los agentes del sector deportivo suelen estar motivados para actuar, pero se sienten limitados por:

- Falta de capacidad de toma de decisiones.
- Resistencia organizativa.
- Limitaciones de tiempo y recursos.
- Incertidumbre sobre por dónde empezar.

Esta actividad pretende ayudar a las personas participantes a centrarse en pequeñas acciones realistas que puedan implementarse a nivel de club u organización.

Mensaje clave: No es necesario ser responsable de la elaboración de políticas ni ocupar un puesto directivo para actuar. Como educadores/as o dinamizadores/as, vuestras prácticas cotidianas, decisiones y mensajes tienen un impacto en vuestra organización, en vuestros/as compañeros/as y en los/as deportistas.

NOTA PARA LA PERSONA FACILITADORA:

En lugar de centrarse en estrategias ambiciosas, se anima a las personas participantes a intercambiar ideas concretas y desarrollar acciones «realizables» que puedan iniciar cambios, aumentar la concienciación e influir progresivamente en las prácticas. La idea de compartir e intercambiar experiencias es fundamental en esta actividad.

Para comenzar la actividad:

La actividad comienza con una reflexión individual mediante **preguntas de valoración** (temperature questions) para animar a las personas participantes a reflexionar sobre su propio contexto deportivo. Pedidles que indiquen en qué punto se sitúan en una escala del **1 (Totalmente en desacuerdo)** al **5 (Totalmente de acuerdo)** para cada una de las siguientes afirmaciones:

- Mi organización deportiva promueve la igualdad de género y la inclusión de las personas LGBTQIA+ como valores importantes.
- Las personas de todos los géneros y orientaciones sexuales se sienten bienvenidas, respetadas y capaces de participar plenamente en mi organización.
- Nuestra comunicación (página web, redes sociales, carteles, etc.) refleja la diversidad y la inclusión.
- Mi organización deportiva lleva a cabo acciones concretas para promover la igualdad de género.
- Siento que puedo contribuir personalmente a hacer que mi organización deportiva sea más inclusiva.

Una vez que las personas participantes hayan respondido a las preguntas, invitadlas a reflexionar sobre sus respuestas. ¿Qué afirmación ha obtenido las puntuaciones más bajas? ¿Qué ámbitos podrían mejorarse de forma realista? Este debate puede servir como punto de partida para desarrollar su mini plan de acción.

Durante la Actividad 3.1, se pidió a las personas participantes que debatieran sobre las prácticas de comunicación inclusiva en sus organizaciones deportivas. La Actividad 3.2 va un paso más allá: **se centra no solo en la comunicación inclusiva, sino en la organización en su conjunto.**

NOTA PARA LA PERSONA FACILITADORA

Durante esta actividad, anima a las personas participantes a recuperar las definiciones y conceptos introducidos en los módulos anteriores (especialmente los conceptos de estereotipo, prejuicio y opresión).

Ha llegado el momento de pasar a la parte final del módulo PROGRESS. Guiarás a las personas participantes en la elaboración de un mini plan de acción basado en el diagnóstico que han desarrollado. **El objetivo es que identifiquen acciones concretas que puedan implementar inmediatamente en sus clubes deportivos después de la formación.**

Para ello, sugerimos utilizar el mini plan de acción incluido en la página 68 del anexo. Este documento está diseñado como un recurso sencillo y accesible para utilizar durante la formación.

No obstante, tened en cuenta que existen diferentes formas de estructurar un plan de acción y que el modelo proporcionado puede no ser totalmente adecuado para todos los tipos de entornos deportivos.

Lo ideal es realizar esta parte de la actividad en pequeños grupos (se recomiendan grupos de 3-5 personas participantes). Podéis intentar agrupar a las personas participantes en función de sus contextos deportivos (por ejemplo, clubes de fútbol juntos o deportes al aire libre juntos).

Comenzad presentando la plantilla del mini plan de acción y explicando a las personas participantes qué se espera de ellas:

- Utilizando la la plantilla del mini plan de acción, los estudiantes identifican acciones concretas y realistas que pueden implementar de inmediato para abordar las barreras y dificultades identificadas.
- Para cada acción propuesta, definen los recursos necesarios, el calendario de implementación y las personas que deben participar.
- Explican cómo cada acción contribuye a alcanzar su objetivo principal y completan las secciones correspondientes de la Tabla del Plan de Acción.

*Las instrucciones y orientaciones se proporcionan en el documento del anexo.

NOTA PARA LA PERSONA FACILITADORA

Esta actividad final está diseñada para garantizar que las personas participantes terminen la formación con algo tangible que puedan implementar cuando regresen a sus organizaciones deportivas. Tu papel es apoyar su proceso de reflexión y asegurarte de que las soluciones propuestas sean realistas.

Incluso si a las personas participantes les resulta difícil identificar acciones realistas, el propio proceso de reflexión colectiva sobre posibles soluciones ya constituye un paso significativo hacia adelante.

El módulo de formación PROGRESS termina aquí; sin embargo, el proceso de aprendizaje puede continuar más allá de la sesión formativa. Se ha desarrollado un kit de herramientas (toolkit) específico que reúne una serie de actividades prácticas y adaptables que las personas participantes pueden reutilizar y aplicar en sus propios contextos deportivos, incluso meses o años después de la formación.

Se anima a las personas formadoras a compartir este kit de herramientas con las personas participantes y otros agentes implicados, de modo que pueda utilizarse a lo largo del tiempo como recurso práctico para apoyar la reflexión y la acción continuas en materia de inclusión e igualdad en el deporte.

Reconocimiento de participación a nivel regional

El desarrollo de los materiales de formación de PROGRESS ha contado con la contribución de agentes regionales con experiencia en materia de igualdad de género e inclusión de las personas LGBTQIA+ en el deporte.

En la Comunitat Valenciana, la **Asociación de Gestores Deportivos Profesionales de la Comunitat Valenciana (GEPACV)** colaboró con la **Federación Valenciana de Municipios y Provincias (FVMP)** en la identificación de buenas prácticas relevantes y en la preparación y desarrollo de los materiales de formación.

Su contribución ha permitido incorporar perspectivas regionales y experiencias prácticas a los recursos formativos de PROGRESS, favoreciendo su adecuación a los contextos deportivos locales y regionales.



PROGRESS

PROMOTING GENDER RIGHTS, EQUALITY SKILLS IN SPORT

ANEXOS

UNHCR
The UN Refugee Agency

MULTILINGUAL GLOSSARY OF TERMS ON SEXUAL ORIENTATION, GENDER IDENTITY, GENDER EXPRESSION & SEX CHARACTERISTICS

EN-FR-SP- عربي

DIVISION OF INTERNATIONAL PROTECTION - Field Protection Service

April 2024

BACKGROUND:

Persons of diverse sexual orientation, gender identity, and expression, and sex characteristics (SOGIESC) are among displaced and stateless people with whom UNHCR and partners work. We interact with them on a daily basis even though we may not know who they are. Sometimes, individuals may approach us sharing information about their SOGIESC identity in order to seek vital protection services and assistance. When they do so, they may employ terminologies or words that are unfamiliar to us. In all encounters, it is crucial to treat individuals with respect and foster effective and respectful communication. Comprehending the meanings of the words and terms we come across and using respectful language in our interactions with LGBTIQ+ persons is critical to creating a safe space for them to come forward and seek support.

This glossary provides a brief description of SOGIESC terms you are likely to encounter when working with advocates, practitioners and forcibly displaced and stateless people. While there is no expectation that staff will memorise all terminology, this glossary can be used as a useful reference to alleviate uncertainty over terminology. When using these terms, it is also important to understand and be sensitive to, how these and underlying concepts are used in specific cultural contexts. Making a good-faith effort to use terminology that is respectful, and asking for advice when you feel uncertain, will contribute significantly to gaining trust and opening doors to quality communication with the people we work with.

KEEP IN MIND:

- SOGIESC-related terminologies continue to evolve. To ensure inclusivity and accuracy, they should be applied with careful consideration to the individuals or populations being referenced.
- While the acronym LGBTIQ+ and its constituent terms (lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex, queer, and other diverse identities) are now used globally to describe persons with non-conforming SOGIESC, these terms are culturally and contextually specific and are not always used by the people we work with to describe themselves.
- What is considered respectful terminology varies across countries, regions, linguistic communities, and individuals. The extent to which individuals self-identify with the following terms should not be assumed during protection interviews or credibility assessments.
- Keep in mind that usage of terminology across UN agencies is not standardized. UNHCR uses LGBTIQ+ as an umbrella term to include all persons whose SOGIESC is not adequately addressed by the categories of lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex, in particular persons whose gender identity is fluid or non-binary.

English	French	Spanish	Arabic[1] عربي[2]
UMBRELLA TERMS AND ACRONYMS			
LGBTIQ+ An acronym for lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex, queer and other diverse identities. The plus sign represents individuals with diverse SOGIESC who identify using other terms. In some contexts, LGB, LGBT or LGBTI are used to refer to particular populations. Additional characters may be added, such as “A” for asexual, agender or ally, “2S” for two-spirit or “P” for pansexual. In many locations, the letter order varies, for example LGBTQI+ or GBLTQI+.	**LGBTQI+** Acronyme désignant les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queers, intersexes et autres identités diverses. Le signe plus représente les personnes de diverses OSIEGCS qui s’identifient par d’autres termes. Dans certains contextes, les termes LGB, LGBT ou LGBTI sont utilisés pour désigner des populations particulières. Des caractères supplémentaires peuvent être ajoutés, comme « A » pour asexuel, agenre ou allié, « 2S » pour bispirituel ou « P » pour pansexuel.	**LGBTIQ+** Sigla que representa a las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer y con otras identidades diversas. El signo más representa a personas con una SOGIESC diversa que se identifican empleando otros términos. En determinados contextos, se utilizan las siglas LGB, LGBT o LGBTI para referirse a poblaciones concretas. Es posible añadir otros caracteres, como “A” de asexual, agénero o aliado; “2S” de dos espíritus; o “P” de pansexual.	**مجتمع الميم-عين** مصطلح باللغة العربية يستخدم للتعبير الشامل عن المثليات، والمثليون، ومزدوجو الميل(التوجه) الجنسي، والعابرون/ات، ومتداخلو/ات الجنس، والكوير-أحرار الجنس.

1 The Arabic Glossary for diverse SOGIESC is the result of a multistakeholder process led by UNHCR in MENA to identify respectful, culturally and context sensitive terminology in Arabic. The MENA Regional Bureau has invested specific resources to ensure accuracy and relevance of terms from a sociological and linguistic perspective, engaging experts and communities in bilateral and regional dialogues. This has involved online and in-person consultations with LGBTIQ+ people, associations, and networks to harmonize the preferred language used in the North Africa and Middle East countries an to validate the proposed terms.

2 إن مسرد المصطلحات العربية هذا هو نتاج جهد تعاوني بين أصحاب المصلحة المتعددين، بقيادة المكتب الإقليمي للمفوضية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ووحدة الحماية لتحديد المصطلحات العربية المحترمة والمناسبة من حيث السياق والمراعية ثقافياً. استثمر المكتب الإقليمي للمفوضية موارد محددة لضمان دقة المصطلحات وملاءمتها من منظور اجتماعي ولغوي، وإشراك الخبراء والمجتمعات من المنطقة في الحوارات الثنائية والإقليمية. وقد شمل ذلك مشاورات عبر الإنترنت مع أشخاص وجمعيات وشبكات من مجتمع الميم-عين+ لتنسيق اللغة المفضلة المستخدمة في دول شمال إفريقيا والشرق الأوسط، بالإضافة إلى ورشة عمل شخصية للتحقق من صحة المصطلحات المقترحة.

English	French	Spanish	عربي
SOGIESC An acronym for sexual orientation, gender identity, gender expression and sex characteristics. All people have SOGIESC.	**OSIEGCS** Acronyme de « orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre et caractéristiques sexuelles ». Toute personne a une OSIEGCS.	**SOGIESC** Sigla formada por las iniciales en inglés de orientación sexual, identidad de género, expression de género y características sexuales. Todas las personas tienen una SOGIESC.	**سوجيسك** اختصار للتوجه الجنسي، والهوية الجندرية، والتعبير الجندري، والخصائص الجنسية
Sexual orientation Refers to each person’s capacity for emotional, affective and sexual attraction to, and intimate relations with, individuals of a particular gender or more than one gender. It encompasses hetero, homo-, bi-, pan- and asexuality and a wide range of other expressions of sexual orientation. This term is preferred over “sexual preference”, “sexual behaviour”, “lifestyle” and “way of life” when describing an individual’s feelings of attraction to other people.	**Orientation sexuelle** Capacité de chaque personne à ressentir une attirance émotionnelle, affective ou sexuelle pour des individus d’un genre particulier ou de plus d’un genre, et à avoir des relations intimes avec eux2. Elle englobe les termes hétéro-, homo-, bi-, pan- et asexualité ainsi qu’un grand nombre d’autres «préférence sexuelle», «comportement sexuel», «style de vie» et « mode de vie » pour décrire les sentiments d’attirance d’un individu envers d’autres personnes.	**Orientación sexual** Alude a la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género en particular o de más de un género, y de mantener relaciones íntimas con ellas1 . Abarca la heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, pansexualidad y asexualidad, además de un amplio conjunto de otras expresiones de la orientación sexual. Es preferible utilizar este término en lugar de “preferencia sexual”, “conducta sexual”, “estilo de vida” y “modo de vida” cuando se describen los sentimientos de atracción de una persona hacia otras.	**التوجه الجنسي /الميل الجنسي** يشير الى قدرة كل شخص على الانجذاب العاطفي والوجداني والجنسي الى أفراد من جنس معين أو أكثر من نوع جنس واحد وإقامة علاقات حميمة معهم. يشمل ذلك مغايرة الجنس، والمثلية، وازدواجية الميل الجنسي، والشمولية الجنسية، واللاجنسية، ومجموعة واسعة من التعبيرات الأخرى عن التوجه الجنسي.

English	French	Spanish	عربي
Gender identity Refers to each person's deeply felt internal and individual experience of gender, which may or may not correspond to the sex they were assigned at birth or the gender attributed to them by society. Gender identity includes the personal sense of the body, which may or may not involve a desire for modification of appearance or function of the body by medical, surgical or other means. A person's gender identity is distinct from their sexual orientation.	**Identité de genre** Expérience intime et personnelle de son genre vécue par chaque personne, qui peut ou non correspondre au sexe qui lui est assigné à la naissance ou au genre qui lui est attribué par la société. L'identité de genre comprend le sens personnel du corps, qui peut ou non impliquer un désir de changement d'apparence ou de modification de la fonction du corps par des moyens médicaux, chirurgicaux ou autres. L'identité de genre d'une personne est différente de son orientation sexuelle.	**Identidad de género** Alude al sentimiento profundo de género que experimenta internamente cada persona, el cual puede o no corresponder al sexo que le fue asignado al nacer o al género que la sociedad le atribuye. La identidad de género incluye el sentido personal del cuerpo, lo cual puede o no implicar el deseo de modificar la apariencia o la función del cuerpo por medios médicos, quirúrgicos o de otra clase. La identidad de género de una persona es diferente de su orientación sexual.	**الهوية الجندرية/الدور الاجتماعي** إحساس ونظرة الفرد الخاصة وتجربته الموضوعية لدوره الاجتماعي. الاحساس الذاتي لكون الفرد رجل أو امرأة، كحامل/ة لصفات رجولية أو أنثوية. عند الأغلبية هنالك تلاؤم بين الجنس البيولوجي (المحدد حسب الجينات والهرمونات) والدور الاجتماعي (المحدد حسب المعايير الاجتماعية). بالرغم من وجود أشكال ودرجات مختلفة لهذا التلاؤم، لكنها اغلبها تتماشى في النهاية مع القطبية الجندرية (الذكورة والانوثة / الذكر والانثى).
Gender expression Refers to each person's external manifestation of gender, which may or may not correspond to culturally normative expectations of masculine or feminine appearance and behaviour. Individuals use a range of cues – such as names, pronouns, behaviour, clothing, voice, mannerisms and/or bodily characteristics – to interpret other individuals' genders. Gender expression is not necessarily an accurate reflection of gender identity. A person's gender expression is distinct from their sexual orientation and sometimes also from their gender identity.	**Expression de genre** Manifestation extérieure du genre de chaque personne, qui peut correspondre ou non aux attentes culturelles normatives en matière d'apparence et de comportement masculins ou féminins. Les individus se réfèrent à une série de caractéristiques – comme les noms, les pronoms, le comportement, les vêtements, la voix, les manières ou les caractéristiques anatomiques – pour interpréter le genre des autres individus. L'expression de genre n'est pas nécessairement un reflet exact de l'identité de genre. L'expression de genre d'une personne est différente de son orientation sexuelle et parfois aussi de son identité de genre.	**Expresión de género** Alude a la manifestación externa del género de cada persona, que puede o no corresponderse con las expectativas normativas culturales sobre la apariencia y el comportamiento masculino o femenino. Las personas utilizan diversos signos —como los nombres y pronombres, el comportamiento, la forma de vestir, la voz, las maneras o las características corporales— para interpretar el género de otras personas. La expresión de género no siempre es un reflejo exacto de la identidad de género. La expresión de género de una persona es diferente de su orientación sexual y, en ocasiones, también de su identidad de género.	**التعبير الجندري/ التعبير عن الدور الاجتماعي** يشير إلى المظهر الخارجي لجندر \للدور الاجتماعي للشخص، الذي قد يتوافق أو لا يتوافق مع التوقعات المعيارية ثقافيًا للمظهر والسلوك الذكوري أو الأنثوي. يستخدم الأفراد مجموعة من الإشارات – مثل الأسماء والضمائر والسلوك والملابس والصوت والسلوكيات والخصائص الجسدية، أحدها أو جميعها – لتفسير جندر الأفراد الآخرين. والتعبير الجندري ليس بالضرورة أن يكون انعكاسًا دقيقًا للهوية الجندرية. ويختلف التعبير الجندري للشخص عن هويته الجنسية وأحيانًا يوه عنه الجندرية أيضا.
Sex characteristics Each person's physical features relating to sex, including chromosomes, gonads, sex hormones, genitals and secondary physical features emerging from puberty.	**Caractéristiques sexuelles** Les caractéristiques physiques de chaque personne liées au sexe, y compris les chromosomes, les gonades, les hormones sexuelles, les organes génitaux et les caractéristiques physiques secondaires qui apparaissent à la puberté.	**Características sexuales** Las características físicas de cada persona relacionadas con el sexo, incluidos los cromosomas, las gónadas, las hormonas sexuales, los órganos genitales y las características físicas secundarias que aparecen durante la pubertad.	**الخصائص الجنسية (البيولوجية)** هي السمات الجسدية المتعلقة بالجنس لكل شخص، بما في ذلك الكروموسومات والغدد التناسلية والهرمونات الجنسية والأعضاء التناسلية والسمات الجسدية الثانوية الناشئة عن سن البلوغ.
Queer Historically a negative term in English-speaking contexts, "queer" has since been reclaimed by LGBTIQ+ persons to describe a wide range of diverse sexual orientations, gender identities and expressions in a positive way. While "queer" is used by some individuals who feel that they do not conform to a given society's economic, social and political norms based on their SOGIESC, it is not always acceptable to persons of diverse SOGIESC and should therefore be used with caution.	**Queer** Terme historiquement négatif dans les contextes anglophones, «queer» a depuis été repris par la communauté LGBTQI+ pour décrire de manière positive un large éventail d'orientations sexuelles, d'identités et d'expressions de genre diverses. Si le terme « queer » est utilisé par certaines personnes qui se considèrent comme non conformes aux normes économiques, sociales et politiques d'une société donnée en raison de leur OSIEGCS, il n'est pas toujours accepté par les personnes de diverses OSIEGCS et doit donc être utilisé avec prudence.	**Queer** Aunque históricamente se ha empleado como un término peyorativo en contextos de habla inglesa, las personas LGBTIQ+ han adoptado la palabra queer para describir, de forma positiva, un amplio conjunto de orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género. Si bien algunas personas que se sienten ajenas a las normas económicas, sociales y políticas de una sociedad determinada a causa de su SOGIESC se definen como queer, no siempre resulta aceptable para personas de SOGIESC diversa, por lo que debería utilizarse con precaución.	**كوير - أحرار الدور الاجتماعي - أحرار الميل الجنسي والجندري** تاريخيا كان هذا المصطلح ذو معنى سلبي في السياقات الناطقة باللغة االإنجليزية، ومنذ ذلك الحين استعاده المثليون/ات، ومزدوجو/ات الميل الجنسي، والعابرون/ات، ومتداخلو/ات الجنس، وأحرار الجنس (الكوير) بصورة إيجابية لوصف مجموعة واسعة من التوجهات الجنسية والهويات الجندرية والتعبيرات الجندرية المتنوعة. وفي حين ُيستخدم مصطلح « الكوير» من قبل بعض االأفراد الذين يشعرون أنهم لايتوافقون مع المعايير الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لمجتمع معين بناءً على توجهاتهم لجنسية وهوياتهم الجندرية وتعبيرهم عنها وخصائصهم الجنسية، إلا أنه ليس مقبولًا دائماً عند الأشخاص ذوي التوجهات والهويات المتنوعة؛ ولذلك يجب استخدامه بحذر.

SEXUAL ORIENTATION			
Asexual Refers to a person who may experience romantic or emotional attraction, but who generally does not experience sexual attraction to anyone. May describe themselves in English as “ace”.	**Asexuel** Personne qui peut ressentir une attirance affective ou émotionnelle, mais qui n’éprouve généralement aucune attirance sexuelle pour qui que ce soit. Les personnes asexuelles utilisent parfois le terme anglais « ace » pour se décrire.	**Asexual** Alude a una persona que puede experimentar atracción romántica o emocional pero que, por lo general, no se siente atraída sexualmente por nadie. En inglés, es posible que se describa a sí misma con el término “ace”.	**لاجنسي\ية** يشير إلى الشخص الذي قد يشعر بانجذاب رومانسي أو عاطفي، ولكن بوجه عام لا يشعر بالانجذاب الجنسي لأي شخص. قد يصفون أنفسهم باللغة الإنجليزية بكلمة "ace" .
Bisexual Describes people who have the capacity for romantic, emotional and/or physical attraction to people of more than one gender.	**Bisexuel** Personne qui a la capacité d’être attire affectivement, émotionnellement ou physiquement par des personnes de même genre ou par des personnes de genres différents.	**Bisexual** Describe a personas que tienen la capacidad de sentir atracción romántica, emocional o física hacia personas de más de un género.	**مزدوج/ثنائي التوجه الجنسي / الميل الجنسي** ميل الشخص عاطفياً أو جنسياً أو كليهما لنفس جنسه وللجنس الآخر أيضاً.
Gay Refers to a man whose enduring physical, romantic and/or emotional attraction is to men, although the term can be used to describe both gay men and women who are attracted to other women. Note that in some languages, the word “gay” can have a more negative connotation than the word “homosexual”. Always consult forcibly displaced and stateless persons on how they would like to be understood, as some people may prefer not to be identified by either of these terms.	**Gay** Homme qui ressent une attirance physique, affective ou émotionnelle envers d’autres hommes. Le terme peut être utilisé pour décrire à la fois des hommes gays et des femmes qui sont attirées par d’autres femmes. Notez que dans certaines langues, le terme « gay » peut avoir une connotation plus négative que le terme « homosexuel ». Il convient de toujours consulter les personnes en situation de déplacement forcé ou apatrides sur la manière dont elle souhaite être identifiée, car certaines personnes peuvent préférer ne pas être identifiées par l’un ou l’autre de ces termes.	**Gay** Se refiere a un hombre que siente atracción física, romántica o emocional duradera hacia otros hombres, aunque puede usarse igualmente para describir tanto a hombres gais como a mujeres que sienten atracción por otras mujeres. Cabe destacar que, en algunos idiomas, “gay” puede tener una connotación más negativa que la palabra “homosexual”. Debe consultarse siempre a las personas desplazadas forzosas o apátridas acerca de cómo quiere ser considerada, ya que algunas de ellas quizá prefieran no ser identificadas con ninguno de estos términos..	**مثلي** يشير إلى الرجل الذي يكون جاذبيته الجسدية والرومانسية و / أو العاطفية الدائمة للرجال.
Heterosexual Refers to a person whose romantic, emotional and/or physical attraction is to people of a different gender (sometimes referred to as “straight”).	**Hétérosexuel** Personne qui ressent une attirance affective, émotionnelle ou physique envers des personnes du sexe et genre opposés (parfois désignée comme « hétéro »).	**Heterosexual** Alude a una persona que siente atracción romántica, emocional o física hacia personas de género diferente al suyo (a veces, también se las denomina “hetero”).	**مغاير التوجه الجنسي** هو الشخص الذي يميل جنسياً وعاطفياً إلى الأشخاص من الجنس الآخر (الغيري).
Homosexual Refers to people of any gender who are attracted primarily to people of the same gender as their own. In English-speaking contexts, “homosexual” may be considered an outdated clinical term that should be avoided and is considered by many to be derogatory, although it is still used in some non-English speaking contexts. It may be more appropriate to use “gay” or “lesbian” instead.	**Homosexuel.le** Fait référence à une personne qui est principalement attirée par des personnes du même sexe et/ou genre. En anglais, on considère que le terme homosexuel est un terme clinique désuet et qu’il doit être évité. Bien qu’il soit encore utilisé dans certains contextes non anglophones, il est considéré par beaucoup comme péjoratif. Il peut être préférable d’utiliser les termes « gay » et « lesbienne » à la place3.	**Homosexual** Alude a personas de cualquier género que se sienten atraídas principalmente por personas de su mismo género. En contextos de habla inglesa, homosexual puede considerarse un término clínico anticuado que debería evitarse y muchas personas consideran peyorativo, aunque todavía se utiliza en algunos contextos de habla no inglesa. Puede ser más apropiado sustituirlo por gay o lesbiana.	**مثلي\مثلية الجنس** الأشخاص الذين يميلون جنسياً وعاطفياً لنفس نوع جنسهم.
Lesbian Refers to a woman of any gender identity whose enduring physical, romantic and/or emotional attraction is to other women.	**Lesbienne** Femme qui ressent une attirance physique, affective ou émotionnelle envers d’autres femmes.	**Lesbiana** Hace referencia a una mujer que siente atracción física, romántica o emocional duradera hacia otras mujeres.	**مثلية** امرأة تميل الى النساء جنسياً وعاطفياً.

Pansexual Describes individuals who have the capacity for romantic, emotional and/or physical attraction to people of any gender.	**Pansexuel** Personne qui a la capacité d'être attirée affectivement, émotionnellement ou physiquement par des personnes quel que soit leur genre.	**Pansexual** Describe a personas que tienen la capacidad de sentir atracción romántica, emocional o física hacia personas de cualquier género.	**شامل/ة الميول الجنسية** الأشخاص الذين لديهم القدرة للانجذاب عاطفياً و/أو وجدانياً و/أو جسدياً لأي نوع جنس أو جندر.
GENDER IDENTITY AND EXPRESSION			
Cis/cisgender A person whose gender identity aligns with the sex they were assigned at birth. A cis person may have any sexual orientation.	**Cisgenre** Personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été attribué à la naissance. Une personne cisgenre peut avoir n'importe quelle orientation sexuelle.	**Cis/cisgénero** Una persona cuya identidad de género está en consonancia con el sexo que se le asignó al nacer. Una persona cis puede tener cualquier orientación sexual.	**متُوافق الهوية الجندرية المعيارية/ الهوية الجندرية مطابقة للجنس** هو شخص تتوافق هويته الجندرية مع الجنس الذي تم تحديده له عند الولادة. وقد يكون لدى الشخص متوافق الدور الاجتماعي أي توجه جنسي
Gender Whereas sex characteristics refer to physiological characteristics, gender refers to the socially constructed roles, behaviours, activities and attributes that a society considers appropriate for individuals based on the sex they were assigned at birth. Gender roles are learned, changeable over time and variable within and between cultures. They are also often central to the way in which people define themselves and are defined by others.	**Genre** Alors que les caractéristiques sexuelles font référence aux caractéristiques physiologiques, le genre fait référence aux rôles, aux comportements, aux activités et aux attributs socialement construits qu'une société considère comme appropriés pour les individus en fonction du sexe qui leur a été assigné à la naissance. Les rôles liés au genre s'acquièrent, peuvent changer avec le temps et varient au sein d'une même culture et entre les cultures. Ils sont également souvent au cœur de la façon dont les personnes se définissent elles-mêmes et sont définis par les autres.	**Género** Mientras que las características sexuales aluden a las características fisiológicas, el género hace referencia a los roles, comportamientos, actividades y atributos construidos socialmente que una sociedad considera apropiadas para una persona en función del sexo que se le asignó al nacer. Los roles de género se aprenden, pueden cambiar con el tiempo y varían dentro de una misma cultura y de una cultura a otra. También suelen constituir una parte esencial del modo en el que las personas se definen a sí mismas y son definidas por los demás.	**الجندر /الدور الاجتماعي** و نظام اجتماعي يميز بين الجنسين (الذكر والانثى) بما يتعدى الفروق البيولوجية الى فروق اجتماعية، وهو نظام مبني على علاقات قوة بين الذكورة والانوثة. حيث يسند للإناث وللذكور فروقا ووظائف اجتماعية، وبالتالي يفرض على الإناث والذكور أن يتصرفوا ويظهروا بالتلاؤم مع توقعات ومعايير هذا النظام.
Gender confirmation treatment/ gender-affirming treatment Refers to various medical interventions that may be one part of transition. Not all transgender people choose or can afford medical interventions such as hormone therapy or surgery. The terms "pre-operative" (or pre-op), "post-operative" (or post-op), "sex reassignment surgery" and "sex change operation" should be avoided because they can imply that transgender people who do not undergo medical transition are less valid. In many parts of the world, gender confirmation/affirming treatment is a requirement for legal gender recognition. The terms "sex reassignment surgery" and "sex change operation" are outdated and should be avoided.	**Traitement de confirmation de genre/traitement d'affirmation de genre** Fait référence à diverses interventions médicales qui peuvent faire partie de la transition. Toutes les personnes transgenres ne souhaitent pas recourir à des interventions médicales telles que l'hormonothérapie ou la chirurgie, ou toutes n'en ont pas les moyens. Les termes « préopératoire » (ou pré-op), « postopératoire » (ou post-op), « chirurgie de réassignation sexuelle » et « opération de changement de sexe » sont à éviter, car ils peuvent laisser entendre que les personnes transgenres qui ne subissent pas de transition médicale sont moins légitimes. Dans de nombreuses régions du monde, le traitement de confirmation/affirmation du genre est une condition de la reconnaissance légale du genre. Les termes « chirurgie de réassignation sexuelle » et « opération de changement de sexe » sont désuets et doivent être évités.	**Tratamiento de confirmación de género/tratamiento de afirmación de género** Alude a las diversas intervenciones médicas que pueden ser parte de una transición. No todas las personas transgénero eligen o pueden permitirse intervenciones médicas como el tratamiento con hormonas o la cirugía. Deben evitarse términos como "preoperación", "posoperación", "cirugía de reasignación de sexo" y "operación de cambio de sexo" porque pueden implicar que las personas transgénero que no se someten a una transición médica son menos válidas. En muchas partes del mundo, el tratamiento de confirmación o afirmación de género es un paso obligatorio para que el género goce de reconocimiento jurídico. Las expresiones "cirugía de reasignación de sexo" y "operación de cambio de sexo" están anticuadas y deberían evitarse.	**علاج تأكيد الجندر/الهوية الجندرية** يُشير إلى التدخلات الطبية المختلفة التي قد تكون جزءًا من عملية العبور الجندري. لا يختار جميع العابرين/ات جندريا التدخلات الطبية أو يستطيعون تحمل تكاليفها، مثل العلاج الهرموني أو الجراحة. يجب تجنب المصطلحات «قبل العملية» و«بعد العملية»، و«جراحة إعادة تحديد الجنس» و«عملية تغيير الجنس»؛ لأنها يمكن أن تشير إلى أن العابرين/ات جندريا الذين لا يخضعون للتحول الطبي أقل صلاحية. في أجزاء كثيرة من العالم، يُعدُّ علاج تأكيد النوع الجندري شرطًا للاعتراف القانوني به. المصطلحان «جراحة إعادة تحديد الجنس» و «عملية تغيير الجنس» عفا عليهما الزمن ويجب تجنبهما.

Gender dysphoria A diagnosis contained in the American Psychiatric Association's "Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-V)", which refers to a feeling of disconnect between one's sex characteristics and one's gender identity. However, as of 2019, the World Health Organization (WHO) no longer considers diverse gender identity as a mental illness and uses gender incongruence in its "International classification of diseases (ICD-11)", whereby gender incongruence is characterized by a marked and persistent incongruence between an individual's experienced gender and assigned sex.	**Dysphorie de genre** Diagnostic figurant dans le « Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-V) »4 de l'Association américaine de psychiatrie, qui fait état d'un sentiment de déconnexion entre les caractéristiques sexuelles d'une personne et son identité de genre. Cependant, depuis 2019, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) ne considère plus l'identité de genre diverse comme une maladie mentale et retient la notion d'incongruence de genre dans sa « Classification internationale des maladies » (CIM-11) », selon laquelle l'incongruence de genre se caractérise par une incongruence marquée et persistante entre le genre vécu par un individu et le sexe qui lui a été assigné.	**Disforia de género** Diagnóstico incluido en el Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales (DSM-V)3 de la Asociación Americana de Psiquiatría que alude a la sensación de desconexión entre las características sexuales de una persona y su identidad de género. Sin embargo, en 2019 la Organización Mundial de la Salud (OMS) ya no considera la identidad de género diversa como una enfermedad mental y utiliza la expresión discordancia de género en su Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), según la cual la discordancia de género se caracteriza por una marcada y persistente discordancia entre el género experimentado de la persona y el sexo asignado.	**اضطراب الهوية الجندرية** تشخيص وارد في «الدليل التشخيصي والإحصائي للاضطرابات النفسية الصادر عن الجمعية الأمريكية للطب النفسي» (DSM-V) ، الذي يشير إلى الشعور بالانفصال بين الخصائص الجنسية للفرد وهويته الجندرية. ومع ذلك، اعتبارًا من عام ٢٠١٩، لم تعد منظمة الصحة العالمية تعتبر الهوية الجندرية المتنوعة كمرض نفسي وتستخدم التنافر/التعارض الجندري في «التصنيف الدولي للأمراض (ICD-11)»، حيث يتسم التناقض الجندري بتناقض واضح ومستمر بين النوع الاجتماعي الذي يشعر به الفرد والجنس المحدد له.
Non-binary A person whose gender identity falls outside the male-female gender binary. This term can encompass a wide variety of gender experiences, including people with a specific gender identity other than man or woman, people who identify as two or more genders (bigender or pan/polygender), and people who do not identify with any gender (agender). Non-binary people may also describe themselves as "gender queer or gender fluid, (someone whose gender is not fixed over time).	**Non binaire** Personne dont l'identité de genre ne s'inscrit pas dans la norme binaire homme-femme. Ce terme peut englober une grande variété d'expériences de genre, notamment les personnes ayant une identité de genre spécifique autre que celle d'homme ou de femme, les personnes qui s'identifient à deux genres ou plus (personne bigenre ou pan/multigenre) et les personnes qui ne s'identifient à aucun genre (agenre). Les personnes non binaires peuvent également se décrire comme « genderqueer » ou « genderfluid » (personne dont le genre n'est pas fixe dans le temps).	**No binaria** Una persona cuya identidad de género se encuentra fuera de la dualidad binaria hombre-mujer. Este término puede abarcar un amplio conjunto de experiencias de género que incluye a personas con una identidad de género específica que no es masculina ni femenina, personas que se identifican con dos o más géneros (bigénero o pan/poligénero) y personas que no se identifican con ningún género (agénero). Las personas no binarias también pueden describirse a sí mismas como de género queer o de género fluido (alguien cuyo género no es constante en el tiempo).	**لا ثنائي الجندر/الدور الاجتماعي** شخص لا تكون هويته الجندرية ضمن ثنائية الهوية الجندرية بين الذكر والأنثى. يمكن أن يشمل هذا المصطلح مجموعة واسعة من التجارب الجندرية، بما في ذلك الأشخاص الذين لديهم هوية جندرية محددة خلاف الرجل أو المرأة، والأشخاص الذين يعرِّفون بأن لهم دوران اجتماعيان أو أكثر (ثنائي الهوية الجندرية أو جامع/مُتعدِّد الهوية الجندرية)، والأشخاص الذين لا يمكن تحديد هويتهم الجندرية (لا جندري). قد يصف الأشخاص اللاثنائيون أنفسهم أيضًا بأنهم «أحرار الجندر أو مرن الهوية الجندرية، (شخص لم يتم تحديد جندره/ دوره الاجتماعي بمرور الوقت).
Third gender/third sex Refers to people who do not identify as men or women or whose gender is not perceived to be male or female, and/or to individuals whose gender identity does not match their assigned sex at birth. It is more often used to refer to a person or group with a specific gender identity that may or may not be legally recognized. Third-gender groups include the muxhe of Mexico, the khawaja sera of Pakistan, the hijra of Bangladesh and the fa'afafine of Samoa. Some of these groups have legal third-gender recognition as well as specific social, cultural and economic roles that they play in their respective societies.	**Troisième genre/troisième sexe** Personne qui ne s'identifie pas comme homme ou femme ou dont le genre n'est pas perçu comme masculin ou féminin, ou personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Ces deux termes sont plus souvent utilisés pour désigner une personne ou un groupe ayant une identité de genre spécifique qui peut ou non être reconnue légalement. Les groupes de troisième sexe comprennent les muxhes du Mexique, les khawaja sera du Pakistan, les hijras du Bangladesh et les fa'afafine des Samoa. Certains de ces groupes sont reconnus légalement comme des personnes du troisième genre et jouent un rôle social, culturel et économique spécifique dans leurs sociétés respectives.	**Tercer género/tercer sexo** Alude a personas que no se identifican como hombres o mujeres o cuyo género no se percibe como masculino o femenino, o bien a personas cuya identidad de género no coincide con el sexo que se les asignó al nacer. Suele utilizarse más frecuentemente para referirse a una persona o un grupo con una identidad de género específica que puede o no 10arque con reconocimiento jurídico. Los muxes de México, los khawaja sera del Pakistán, los hijra de Bangladesh y los fa'afafine de Samoa son algunos ejemplos de grupos pertenecientes al tercer género. Algunos de estos grupos están reconocidos jurídicamente como tercer género, además de desempeñar funciones sociales, culturales y económicas concretas en sus respectivas sociedades.	**الجنس/ الجندر الثالث** لفظ يطلق على متداخلي/ات الجنس البيولوجي (الإنترسكس). في المجتمعات الناطقة باللغة الإنجليزية، قد يُستخدم لفظ جنس ثالث (third sex) بالتبادل مع جندر ثالث (third gender) يشير إلى الأشخاص الذين لا يُعرِّفون بأنهم رجال أو نساء أو الذين لا يُنظر إلى نوعهم/دورهم على أنه ذكر أو أنثى، أو الأفراد الذين لا تتوافق هويتهم الجندرية مع جنسهم المعين عند الولادة. ويُستخدم في الغالب للإشارة إلى شخص أو مجموعة ذات هوية جندرية محددة قد تكون معترف بها قانونًا أو لا. تشمل مجموعات النوع الثالث «موشى» في المكسيك و»خواجة سيرا» في باكستان و»هجرة» في بنجلاديش و»فأفافين» في ساموا. لدى بعض هذه المجموعات اعتراف قانوني بالنوع الثالث وكذلك أدوار اجتماعية وثقافية واقتصادية محددة تلعبها في مجتمعاتها.

Trans/transgender These terms are used by some people whose gender identity, and, in some cases, gender expression differ from what is typically associated with the sex they were assigned at birth. A transgender person may have any sexual orientation.	**Trans/transgenre** Ces termes sont utilisés par certaines personnes dont l'identité de genre, et dans certains cas l'expression de genre, diffère de ce qui est habituellement associé au sexe qui leur a été assigné à la naissance. Une personne transgenre peut avoir n'importe quelle orientation sexuelle.	**Trans/transgénero** Términos utilizados por algunas personas cuya identidad de género y, en algunos casos, su expresión de género son diferentes de los que normalmente se asocian con el sexo que se les asignó al nacer. Una persona transgénero puede tener cualquier orientación sexual.	**العابرون /العابرات جنسياً/ جندرياً** هم الأشخاص الذين تختلف هويتهم الجنسية أو الجندرية عما يرتبط عادةً بالجنس الذي تم تخصيصه لهم عند الولادة. قد يكون لدى الشخص العابر جنسياً أي توجه جنسي.
Trans, transgender, non-binary, gender fluid and gender non-conforming Used as umbrella terms representing a variety of words that describe an internal sense of gender that differs from the sex assigned at birth and the gender attributed to the individual by society, whether one feels male, female, more than one gender, or no gender.	**Trans, transgenre, non binaire, genderfluid et personne de genre non conforme** Termes génériques représentant une variété de mots qui décrivent un sentiment interne du genre qui diffère du sexe assigné à la naissance et du genre attribué à l'individu par la société, que l'on se sente homme ou femme, ou que l'on s'identifie à plus d'un genre ou à aucun genre.	**Trans, transgénero, no binaria, género fluido y género disidente** Se trata de términos generales que representan diversas expresiones que describen un sentido de género interno diferente del sexo asignado al nacer y del género atribuido por la sociedad, con independencia de si la persona se siente masculina, femenina, perteneciente a más de un género o sin género.	**العابرون/ات جنسياً، والعابرون/ات جندرياً، ولاثنائيو/ات الهوية الجندرية، ومرنو/ات الهوية الجندرية، وغير المتوافقين/ات مع العرف الجندري** تستخدم كمصطلحات شاملة تمثل مجموعة متنوعة من الكلمات التي تصف إحساسًا داخليًا بالجندر يختلف عن الجنس المحدد عند الولادة والجندر المنسوب إلى الفرد من قبل المجتمع ، سواء كان المرء يشعر بذكر أو أنثى أو
SEX CHARACTERISTICS			
Assigned sex at birth The sex assigned to a person at birth, typically based on the infant's external anatomy. Also referred to as "birth sex" or "natal sex". The phrases "assigned female at birth" (AFAB) and "assigned male at birth" (AMAB) refer to people with typical male or typical female sex characteristics, regardless of their gender identity or expression.	**Sexe assigné à la naissance** Le sexe assigné à une personne à la naissance, généralement déterminé en fonction de l'anatomie externe de l'enfant. On parle également de « sexe de naissance ». Les expressions «assignée femme à la naissance » et « assigné homme à la naissance » désignent les personnes ayant des caractéristiques sexuelles typiquement masculines ou typiquement féminines, indépendamment de leur identité ou expression de genre.	**Sexo asignado al nacer** Sexo asignado a una persona al nacer, normalmente en función de la anatomía externa del recién nacido. También denominado "sexo de nacimiento" o "sexo natal". Las expresiones "asignada mujer al nacer" y "asignado hombre al nacer" aluden a personas con características típicas del sexo masculino o femenino, con independencia de su identidad o expresión de género.	**الجنس المحدد عند الولادة** الجنس المحدد للشخص عند الولادة، وعادةً ما يعتمد على التشريح الخارجي للرضيع. يشار إليه أيضًا باسم «جنس المواليد» أو «الجنس عند الولادة». تشير عبارتا «أنثى عند الولادة» و«ذكر عند الولادة» إلى الأشخاص الذين يتمتعون بخصائص جنسية ذكورية أو أنثوية نمطية، بصرف النظر عن هويتهم أو تعبيرهم الجندري.
Endosex Describes a person who was born with sex characteristics that fit typical gender-binary notions of male or female bodies (e.g., non-intersex). An endosex person may identify with any gender identity and any sexual orientation.	**Endosexe** Personne qui est née avec des caractéristiques sexuelles qui correspondent aux notions binaires de genre typiques des corps masculins ou féminins (par exemple, non-intersexe). Une personne endosexe peut s'identifier à n'importe quelle identité de genre et à n'importe quelle orientation sexuelle.	**Endosexual** Describe a una persona que nació con características sexuales que concuerdan con las nociones típicas de género binario acerca de los cuerpos masculinos o femeninos (es decir, no intersexuales). Una persona endosexual puede identificarse con cualquier identidad de género y orientación sexual.	**حامل\ة صفات أحد الجنسين** يصف الشخص الذي وُلد بخصائص جنسية تتناسب مع المفاهيم النمطية الثنائية بين الجنسين عن أجساد الذكور أو الإناث (على سبيل المثال، غير متداخل الجنس). قد يُعرِّف الشخص حامل صفات الجنسين بأي هوية جنسانية وأي توجه جنسي.

Intersex An umbrella term to describe people who are born with natural biological sex characteristics that do not conform to culturally established standards of maleness and femaleness. These sex characteristics include variations at the level of chromosomes, gonads, sex hormones, genitals and secondary physical features emerging from puberty. There are more than 40 intersex variations and experts estimate that between 0.5 and 1.7 per cent of the world's population is born with intersex traits. An intersex person may identify with any gender identity and any sexual orientation.	**Intersexe** Terme générique désignant les personnes qui sont nées avec des caractéristiques sexuelles biologiques naturelles qui ne sont pas conformes aux normes culturellement établies de masculinité et de féminité. Ces caractéristiques sexuelles comprennent des variations au niveau des chromosomes, des gonades, des hormones sexuelles, des organes génitaux et des caractéristiques physiques secondaires qui apparaissent à la puberté. Il existe plus de 40 variations intersexes et les experts estiment qu'entre 0,5 et 1,7 % de la population mondiale naît avec des traits intersexes. Une personne intersexe peut s'identifier à n'importe quelle identité de genre et à n'importe quelle orientation sexuelle.	**Intersexual** Término general utilizado para describir a personas nacidas con características sexuales biológicas naturales que no se ajustan a los patrones de masculinidad y femineidad establecidos culturalmente. Dichas características sexuales incluyen variaciones en lo referente a los cromosomas, las gónadas, las hormonas sexuales, los órganos genitales y las características físicas secundarias que aparecen durante la pubertad. Hay más de 40 variaciones intersexuales, y los expertos estiman que entre el 0,5% y el 1,7% de la población mundial nace con rasgos intersexuales. Una persona intersexual puede identificarse con cualquier identidad de género y orientación sexual.	**متداخل الجنس (البيولوجي)** مصطلح شامل لوصف الأشخاص الذين يولدون بخصائص جنسية بيولوجية طبيعية لا تتوافق مع المعايير المعمول بها ثقافيًا للذكورة والأنوثة. تشمل هذه الخصائص الجنسية اختلافات على مستوى الكروموسومات والغدد التناسلية والهرمونات الجنسية والأعضاء التناسلية والسمات الجسدية الثانوية الناشئة عن سن البلوغ. هناك أكثر من ٤٠ اختلافًا لمتداخلي الجنس ويقدر الخبراء أن ما بين ٠,٥ ٧, ١ في المائة من سكان العالم يولدون بصفات متداخلي الجنس. قد يتعرف الشخص متداخل الجنس مع أي هوية جنس وأي توجه جنسي.
PROCESS			
Coming out A process of self-acceptance. People may acknowledge their identity first to themselves and then share it with others. Publicly self-identifying one's identity may or may not be part of coming out, coming out can be a lifelong process.	**Coming out *['sortir du placard']*** Un processus d'acceptation de soi. Les personnes peuvent reconnaître leur identité d'abord pour elles-mêmes, puis la partager avec d'autres. L'identification publique de son identité peut ou non faire partie du coming out. Pour certains, le coming out peut être un processus qui dure toute la vie.	**Coming out** Un proceso de autoaceptación. Las personas pueden reconocer su identidad primero ante sí mismas y luego compartirla con los demás. Identificar públicamente la propia identidad puede o no formar parte de la salida del armario. Para algunos, salir del armario puede ser un proceso que dure toda la vida.	**الإعلان أو الإفصاح عن هوية الشخص الجنسية/ الجندرية وميوله الجنسية** الخروج من الخزانة) عملية قبول الذات. الإفصاح عن أن لديك توجهًا جنسيًا أو هوية جندرية أو تعبيرًا جندريًا أو خصائص جنسية لا تتوافق مع الفئات المعيارية الاجتماعية والثقافية. قد يعترف الناس بهويتهم أولاً لأنفسهم ثم يشاركونها مع الآخرين. قد يكون إعلان هوية الفرد بشكل علني جزءًا من الظهور أو لا يكون ، يمكن أن يكون الخروج عملية تستمر مدى الحياة.
Questioning People who are in the process of exploring their sexual orientation or gender identity.	**Questioning** Les personnes qui s'interrogent sur leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.	**Questioning** Personas que se están cuestionando acerca de, orientación sexual o identidad de género.	**متسائل\ات** الأشخاص في مرحلة اكتشاف توجههم الجنسي أو هويتهم الجندرية.
SOCIETY			
Cisnormativity The organisation of social structures, relationships, and societal institutions based on the assumption that all people's gender identity matches the sex they were assigned at birth.	**Cisnormativité** Organisation des structures sociales, des relations et des institutions sociétales fondée sur l'hypothèse que l'identité de genre de tous les individus correspond au sexe qui leur a été assigné à la naissance.	**Cisnormatividad** La organización de las estructuras sociales, las relaciones y las instituciones sociales basada en el supuesto de que la identidad de género de todas las personas coincide con el sexo que se les asignó al nacer.	**المعيارية المتوافقة الجنسانية** تنظيم الهياكل الاجتماعية والعلاقات والمؤسسات المجتمعية على أساس افتراض أن الهوية الجندرية لجميع الأشخاص تتطابق مع الجنس الذي تم تكليفهم به عند الولادة.

Civil Union Formal recognition of a relationship between two individuals. In some countries, civil unions confer some, though not all, of the same rights, benefits and privileges as marriages, including in relation to tax, social security benefits, estate planning and medical decisions. In some places, civil unions are established as an alternative for couples not legally allowed to marry due to their gender identity. Countries have different ways of describing civil unions, including, though not limited to, domestic partnerships, registered partnerships and civil solidarity pacts.	**Union civile** Reconnaissance officielle d'une relation entre deux personnes. Dans certains pays, l'union civile confère une partie, mais pas la totalité, des mêmes droits, avantages et privilèges que le mariage, notamment en matière de fiscalité, de prestations de sécurité sociale, de planification successorale et de décisions médicales. Dans certains pays, l'union civile est une alternative pour les couples qui ne sont pas légalement autorisés à se marier en raison de leur orientation sexuelle. Les pays ont différentes façons de désigner les unions civiles, tels que les partenariats domestiques, les partenariats enregistrés et les pactes civils de solidarité.	**Unión civil** Reconocimiento oficial de las relaciónes de pareja entre dos personas. En algunos países, las uniones civiles confieren algunos, pero no todos, los mismos derechos, prestaciones y privilegios que el matrimonio, incluidos los fiscales, las prestaciones de la seguridad social, la planificación del patrimonio y las decisiones médicas. En algunos países, las uniones civiles son una alternativa para las parejas que no pueden casarse legalmente debido a su orientación sexual. Los países tienen distintas formas de referirse a las uniones civiles, como parejas de hecho, parejas registradas y pactos civiles de solidaridad.	**الاتحاد المدني** الاعتراف الرسمي بالعلاقة بين شخصين. في بعض البلدان، يمنح الاتحاد المدني بعض الحقوق والمزايا والامتيازات ذاتها التي يتمتع بها الزواج، ولكن ليس جميعها، بما في ذلك ما يتعلق بدفع الضرائب و مزايا الضمان الاجتماعي والتخطيط العقاري والقرارات الطبية. في بعض البلدان، يتم إنشاء الاتحادات المدنية كبديل للأزواج غير المسموح لهم قانونًا بالزواج بسبب ميولهم الجنسية. لدى البلدان طرق مختلفة للإشارة إلى الاتحادات المدنية، مثل الشراكات المحلية والشراكات المسجلة ومواثيق التضامن المدني.
Gender-Based Violence An umbrella term for any harmful act that is perpetrated against a person's will and that is based on socially ascribed (i.e. gender) differences between males and females. It includes acts that inflict physical, sexual or mental harm or suffering, threats of such acts, coercion, and other deprivations of liberty. These acts can occur in public or in private.	**La violence basée sur le genre** Appelée aussi « violence sexiste » ou « violence sexospécifique », est un terme générique décrivant les actes préjudiciables commis contre le gré de quelqu'un en se fondant sur les différences établies par la société entre les hommes et les femmes (le genre). Sont concernés tous les actes causant un préjudice ou des souffrances physiques, psychologiques ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte et d'autres privations de liberté, que ce soit dans la sphère publique ou dans la sphère privée.	**Violencia de género** Un término general que designa todo acto lesivo perpetrado contra la voluntad de una persona y que está basado en diferencias de carácter social (género) entre hombres y mujeres. Comprende los actos que tienen como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico; así como las amenazas de tales actos, la coacción y otras privaciones de libertad. Tales actos pueden cometerse en público o en privado.	**العنف القائم على الدور الاجتماعي** مصطلح عام يشمل أي عمل مؤذ يرتكب رغما عن إرادة المرء، ويقوم على التمييز االجتماعي بين الذكور واإلناث (أي النوع االجتماعي). وهي تشمل ألفعال التي تتضمن أعماال تتسبب باألذى أو المعاناة الجسدية، أو الجنسية، أو النفسية، أو التهديد بارتكاب مثل هذه ألعمال، أو إكراه الطرف آلخر عليها، أو أي شكل من أشكال الحرمان من الحرية. ويمكن أن تمارس هذه ألفعال بالسر أو بالعلن. ملاحظة : المصطلح المستخدم في المعايير الدنيا المشتركة بين الوكالات ، هو العنف القائم على النوع الاجتماعي
Homophobia - Biphobia or Transphobia Fear or hatred of gay or lesbian people, of homosexuality, of bisexuality or of transgender individuals. May manifest in exclusion, discrimination or violence. Heteronormativity: The organisation of social structures, relationships, and societal institutions based on the assumption that all people are heterosexual. Promoting heterosexuality as normative, superior or assuming that all people are be heterosexual.	**Homophobie - biphobie ou transphobie** Peur ou haine des personnes gays ou lesbiennes, de l'homosexualité, de la bisexualité ou des personnes transgenres. Peut se manifester par l'exclusion, la discrimination ou la violence. Hétéronormativité : L'organisation des structures sociales, des relations et des institutions sociétales fondées sur l'hypothèse que tous les individus sont hétérosexuels. Promouvoir l'hétérosexualité comme étant normative, supérieure ou supposer que toutes les personnes sont hétérosexuelles.	**Homofobia - Bifobia o Transfobia** Miedo u odio a los gays o lesbianas, a la homosexualidad, a la bisexualidad o a los personas transgénero. Puede manifestarse en exclusión, discriminación o violencia. Heteronormatividad: La organización de las estructuras sociales, relaciones e instituciones sociales basadas en el supuesto de que todas las personas son heterosexuales. Promover la heterosexualidad como normativa, superior o asumir que todas las personas son heterosexuales.	**رهاب المثلية وازدواجية الميل الجنسي والعبور الجندري** الرفض والمعاداة والخوف من أصحاب الميول والهويّات الجنسية ,والجندرية الغير النمطية مثل: المثلية الجنسية وازدواجية الميل الجنسي والعبور الجندري. تتمثل رهاب المثلية الجنسية في أفعال كراهية وسلوكيات عدائية وسن قوانين وسياسات تمييزية ومحرضة على العنف المؤسسي ضدهم.
Laws of General Application Laws that are not specifically targeted towards LGBTIQ+ persons but may be used disproportionately against them as a way to police the expression of identities that differ from the mainstream. These may include public debauchery, public morality, public order or impersonation laws.	**Lois d'application générale** Lois qui ne visent pas spécifiquement les personnes LGBTIQ+ mais qui peuvent être utilisées de manière disproportionnée à leur encontre pour contrôler l'expression d'identités différentes du courant dominant. Il peut s'agir de lois sur la débauche publique, la moralité publique, l'ordre public ou l'usurpation d'identité.	**Leyes de aplicación general** Leyes que no están dirigidas específicamente a las personas LGBTIQ+ pero que pueden utilizarse de forma desproporcionada contra ellas como forma de vigilar la expresión de identidades que difieren de la corriente dominante. Puede tratarse de leyes sobre libertinaje público, moralidad pública, orden público o suplantación o falsificación de identidad.	**العابرون /العابرات جنسياً/ جندرياً** القوانين التي لا تستهدف أفراد مجتمع الميم - عين، على وجه الخصوص، ولكن يمكن استخدامها بشكل غير متناسب ضدهم كطريقة لمراقبة التعبير عن الهويات التي لا تتوافق مع العرف السائد. قد يشمل ذلك الإغواء العام أو الآداب العامة أو النظام العام أو قوانين انتحال الهوية.

Outed/Public Outing Describes an individual's sex, sexual orientation or gender identity being made public against their will or without their knowledge, often for malicious purposes.	**Outed/Public Outing** Décrit le fait que l'orientation sexuelle, l'identité ou expression de genre, ou les caractéristiques sexuelles d'une personne sont rendus publics contre son gré ou à son insu, souvent à des fins malveillantes.	**Outed/Public Outing** Describe el hecho de hacer pública la orientación sexual o la identidad o expresión de género, o las características sexuales de una persona contra su voluntad o sin su conocimiento, a menudo con fines.	**الكشف العلني** يصف الإعلان عن التوجه الجنسي للفرد أو هويته الجندرية أو تعبيره الجندري أو خصائصه الجنسية ضد إرادته أو بدون علمه، وغالبًا ما يكون ذلك لأغراض ضارة.
Passing Being perceived as cisgender or heterosexual by others. People who "pass" as cisgender and/ or heterosexual are less exposed to violence and discrimination, but typically must conceal their gender identity or expression in order to maintain a level of safety. "Passing" is not a goal for all people with diverse sexual orientation or gender identity and is not attainable for many, due to circumstantial, familial, medical, physiological and financial barriers.	**Passing** Fait d'être considérée comme une personne cisgenre ou hétérosexuelle par les autres. Les personnes qui « passent » pour cisgenres ou hétérosexuelles sont moins exposées à la violence et à la discrimination, mais doivent généralement dissimuler leur identité ou leur expression de genre afin de maintenir un certain niveau de sécurité. Toutes les personnes ayant une orientation sexuelle ou une identité de genre différente n'ont pas pour objectif de « passer » et pour beaucoup, le passing n'est pas possible, en raison d'obstacles circonstanciels, familiaux, médicau, physiologiques et financiers.	**Pasar por** Ser percibido como cisgénero o heterosexual por otras personas. Las personas que "pasan por" cisgénero o heterosexual están menos expuestas a la violencia y la discriminación, pero generalmente deben ocultar su identidad o expresión de género para gozar de cierta seguridad. "Pasar por" no es un objetivo perseguido por todas las personas con orientación sexual o identidad de género diversa y no es factible para muchas debido a sus circunstancias, así como a barreras familiares, médicas, fisiológicas y financieras.	**-** الأشخاص ذوي الهويات المتنوعة الذين ينظر إليهم الأخرين كمتوافقي الدور الاجتماعي أو مغايري التوجه الجنسي، أو هما معًا، يكونون أقل تعرضًا للعنف والتمييز، ولكن هذا يتطلب عادةً إخفاء هويتهم أو تعبيرهم الجندري من أجل الحفاظ على مستوى من الأمان. لا يعد «العبور» هدفًا لجميع الأشخاص ذوي التوجهات الجنسية المتنوعة أو الهوية الجندرية ولا يمكن تحقيقه بالنسبة للكثيرين، بسبب العوائق الظرفية والعائلية والطبية والفسيولوجية والمالية.
Perception In this context, refers to the act of viewing others in relation to their sex, sexual orientation, gender identity or gender expression. Perceptions are subjective and may often be based on stereotypes and may be unconscious, creating implicit bias.	**Perception** Dans ce contexte, il s'agit de l'acte de percevoir les autres en fonction de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur expression de genre. Les perceptions sont subjectives et peuvent souvent être basées sur des stéréotypes et être inconscientes, ce qui crée des préjugés latents.	**Percepción** En este contexto, se refiere al acto de percibir a los demás en relación con su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Las percepciones son subjetivas y a menudo se basan en estereotipos y pueden ser inconscientes, creando prejuicios implícitos.	**التصور أو الأدرك** في هذا السياق، يشير إلى رؤية الآخرين فيما يتعلق بجنسهم أو توجههم الجنسي أو هويتهم الجندرية أو تعبيرهم الجندري. تعتبر التصورات غير موضوعية، وقد تستند غالبًا إلى الصور النمطية و تكون غير واعية؛ مما يؤدي إلى تحيز ضمني
Sodomy Laws Laws that prohibit adult, consensual, private, non-commercial anal sex. While sodomy laws may also prohibit anal sex between a man and a woman, they are typically disproportionately applied against persons of diverse sexual orientations and gender identities who engage in same-sex sexual acts.	**Lois sur la sodomie** Lois qui interdisent les relations sexuelles anales entre adultes, consensuelles, privées et non commerciales. Bien que les lois sur la sodomie puissent également interdire les relations sexuelles anales entre un homme et une femme, elles sont généralement appliquées de manière disproportionnée à l'encontre de personnes d'orientations sexuelles et d'identités de genre diverses qui se livrent à des actes sexuels entre personnes de même sexe.	**Leyes de sodomía** Leyes que prohíben el sexo anal consentido, privado y sin fines de lucro entre personas adultas. Aunque las leyes de sodomía también pueden prohibir el sexo anal entre un hombre y una mujer, suelen aplicarse de forma desproporcionada contra personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas que tengan actividad sexual con personas del mismo sexo.	**قوانين السدومية** القوانين التي تحظر ممارسة الجنس الشرجي الخاص بين البالغين بالتراضي ولغير الأغراض التجارية. في حين أن قوانين السدومية قد تحظر أيضًا ممارسة الجنس الشرجي بين الرجل والمرأة، إلا أنها تُطبق بشكل غير متناسب ضد الأشخاص من مختلف التوجهات الجنسية والهويات الجندرية الذين يقومون بممارسات جنسية مثلية.

TIPS ON RESPECTFUL AND INCLUSIVE COMMUNICATION

Our Core Obligations

When reconciling our personal, cultural, religious, and societal beliefs with our professional obligations, it is helpful to keep in mind that we have a set of core obligations to all individuals who walk through our doors and ask us to assist them. These core obligations should guide all of our interactions with others, and it should inform our actions, attitudes and behaviors

1. **Empathize:** Enter each interaction with empathy, understanding and an open mind.
2. **Establish trust:** Establish trusting relationships with individuals.
3. **Listen:** Listen openly, without criticism or judgment.
4. **Do better:** Avoid replicating the negative and unsupportive attitudes and behaviours individuals may have experienced elsewhere.
5. **Counteract:** Counteract the exclusion, discrimination and stigma that is prevalent in society or other assisting organizations.
6. **Act:** Offer timely responses and concrete assistance

What can inclusive communication look like?

In the context of our work, inclusive communication might encompass some of the following:

- Acknowledging that our language can alienate or exclude people if it narrowly refers to some groups or individuals, but not to others;
- Recognizing that language can be powerful, and that individuals working for our organizations might use language to exert their power over others, including those we assist;
- Also recognizing that language can harm individuals in some instances, for instance, if it is derogatory or reveals confidential personal infor-mation;
- Taking steps to address these exclusions and power differentials in a mindful and meaningful way by learning how to improve our communica-tion to the benefit of others;
- Learning new communication skills, terms and approaches, including some that may be unfamiliar or uncomfortable to us (for instance, using unfamiliar pronouns);
- Addressing others in the ways in which they wish to be addressed, regardless of our personal feelings about the language they wish us to use;
- And continually seeking out more information about how our communication can be more inclusive, including from those who may have been ex-cluded, marginalized or alienated in the past.

Practical tips

- Assume that anyone you meet could have a diverse SOGIESC and communicate accordingly. This means writing and speaking with gender-neutral language, not assuming someone is heterosexual, not assuming someone's gender identity or pronouns, and ensuring you share inclusive resources with everyone who walks through your door.
- When someone shares their diverse SOGIESC with you, thank them for sharing the information and ensure your body language and tone are neutral or positive.
- After someone shares their diverse SOGIESC with you, ask simple, respectful questions to gather the information that is necessary to take next steps.

Best practices for conversations

- When possible, find a quiet, private space in which to speak.
- When someone is sharing information with you, listen patiently. Do not interrupt. Nod and maintaining eye contact, if culturally appropriate. Follow them rather than leading the conversation.
- When the person is done speaking, acknowledge you have heard them. You can do this by nodding and making affirming statements such as "I hear that you've been through a difficult time" or "That must have been very hard for you."
- If someone discloses their SOGIESC to you for the first time, you can respond by saying, "Thank you for sharing this with me."
- Repeat what they have told you to ensure you have heard them correctly, and ask for clarification if needed, saying "What I hear you saying is...," "Let me ensure I understand you. You are saying..." or "Can you further explain . . .?" NOTE: Use discretion and be gentle; asking someone to repeat a difficult or painful story may further traumatize them. If someone does not want to repeat the information, do not force them to do so.
- Use the identifying terminology the individual uses, even if it is not common or considered "correct" in your social circle. All individuals have the right to determine their own identity labels or to use none at all. If you are not sure what a term means or how an individual is using it, ask, "what does that term mean to you?".
- Do not impose terms on an individual. For instance, not all women with same-gender partners use lesbian or queer. You have to ask someone if they use a particular term after they share their diverse SOGIESC.
- Avoid derogatory terms. If an individual uses a derogatory term to describe themselves, ask them what it means to them and if they use any other terms. You can then write an explanatory note wherever you record the information.
- Do not promise any action you are not sure you can fulfil.
- Do not promise confidentiality if the person needs assistance that requires you to share their SOGIESC with others; instead, explain to them who you would share the information with and ask for consent.

Pronouns

Although it is often assumed that transgender women use "she/her/hers," transgender men use "he/him/his," and non-binary people use "they/theirs," if you don't know what pronouns someone uses, and they have shared with you that they have a diverse gender identity or expression, it is best to polite-ly ask. You may ask as part of a form or verbally, depending on the circumstances. The key to asking for this information is that it must be done in a safe and confidential manner, in a way that does not put the individual at risk of exposure or harm.

In contexts where the language being spoken does not have pronouns but uses gendered terms of respect, such as little sister or little brother, ask how the person would like to be referred to.

Common gender-neutral pronouns in English are they, them and their; for example, "Someone left their bag on the train. I hope they remembered to take their wallet with them."

REFERENCES

The definitions in this glossary were drawn from, or informed by, amongst others:

- "The Yogyakarta principles: Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity" (International Commission of Jurists, 2007).
- "The Yogyakarta principles plus 10: Additional principles and state obligations on the application of international human rights law in relation to sexual orientation, gender identity, gender expression and sex characteristics to complement the Yogyakarta principles" (International Commission of Jurists, 2017).
- UNHCR Need to Know Guidance on working with LGBTIQ+ persons in forced displacement
- UNHCR MENA Regional Bureau Arabic Glossary - the result of extensive consultations with civil society organizations in the MENA region;
- UNHCR-IOM joint training package on SOGIESC and working with LGBTIQ+ persons in forced displacement
- ILO's Learning Guide on the inclusion of lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer (LGBTIQ+) persons in the world of work (2022)
- Edge Effect, 42 Degrees Glossary and Lexicon (for Humanitarian and Development Professionals), 2020
- GLAAD, GLAAD Media Reference Guide - 11th Edition
- GLSEN, "Terminology Match-Up", in *Safe Space Kit: Guide to Being an Ally to LGBT Students*, 2013
- GLSEN, Gender Terminology - Visual and Discussion Guide, 2020
- GLSEN, Gender Education Information Guide, 2020
- interACT Advocates for Intersex Youth, various informational brochures, including ***INTERSEX 101: A Beginner's Guide!***: https://interactadvocates.org/resources/intersex-brochures/
- Organization for Refuge, Asylum and Migration (ORAM), Sexual Orientation, Gender Identity and Gender Expression: Essential Terminology for the Humanitarian Sector (in five languages), 2019
- Organisation Intersex Europe (OII) and International Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer and Intersex Youth Organisation (IGLYO), Intersex Questions and Answers, 2020
- Regional Safe Spaces Network Americas | Red Regional de Espacios Seguros en la Région de las Américas (RSSN), Sexual Gender-Based Violence and Child Protection Glossary | Glosario Sobre Protección de la Infancia, Violencia Sexual y de Género y Terminología Relacionada, 2018
- Rights Against Intolerance Building an Open-Minded World (RAINBOW), Glossaire des termes LGBTI (in French)
- Transgender Europe (TGEU), Trans Media Guide for Journalists and Editors, 2023
- UN Free and Equal, Definitions (in the five official UN languages and Portuguese), 2020

UNHCR
The UN Refugee Agency

For more information and enquiries, please contact:

Division of International Protection
Field Protection Service
Community-Based Protection Unit
hqts00@unhcr.org

P.O. Box 2500
1211 Geneva
Switzerland

European Commission



Towards More Gender Equality in Sport



The High-Level Group on Gender Equality in Sport, established by Commissioner Gabriel, has put forward an **action plan** and **recommendations** for the European Commission, EU Member States, national and international sports bodies and grassroots organisations achieve a more equitable gender balance in sport. To ensure a long-term impact, measures should have a strong focus on the local level.

TRANSVERSAL TOPICS

There are eight transversal topics to consider when developing actions.

- **Gender mainstreaming:** all stakeholders must integrate a gender perspective into their actions.
- **Intersectionality:** overlaps between causes of inequality make an intersectional approach essential.
- **Gender budgeting/funding:** sports organisations must dedicate budgets to gender equality.
- **Policy monitoring and evaluation, research:** to make sure that policy remains up to date and fit for purpose.
- **Education:** educational tools are vital to explain the importance of gender equality policies and should be addressed to all strategic stakeholders.
- **Communication:** crucial to ensure the report's use as a reference document for policy implementation.
- **Coordinators for gender equality:** will ensure that equality strategies are duly implemented and monitored.
- **Men as allies:** men in decision-making positions must be engaged to create change.



THEMATIC AREAS AND RELATED RECOMMENDATIONS

There are six key thematic areas of engagement.

Participation: women are less likely than men to take part in sport.

- Create gender equality action plans highlighting the wider benefits of sport.
- Set up mechanisms to encourage the practice of sport by all girls and women.
- Promote a balance between work/study, family life and sport.
- Secure equal access to resources including venues, equipment and clothing.
- Monitor and evaluate progress towards and barriers to gender equality.

Coaching and officiating: women are less likely than men to become coaches.

- Support development of coaching and officiating opportunities for women at all levels.
- Set gender-equal participation targets for educational programmes for coaches and officials, and develop initiatives to give women national and international experience.
- Develop mentoring initiatives at all levels.
- Launch campaigns to make coaching and officiating attractive to women, and incentivise their recruitment.
- Implement data collection tools and processes and promote exchange of information.

Leadership: women are underrepresented in leadership positions.

- Commit to measures to ensure gender equality in leadership.
- Raise awareness of the value of diverse gender representation on executive committees.
- Set a 50% representation quota for women in all decision-making bodies and fix term limits.
- Set up programmes to raise awareness of biases keeping women out of leadership roles.
- Work with groups specialising in evaluating and implementing leadership and gender policy.

Social and economic aspects of sport: labour market gender inequalities are more prominent in sport.

- Promote equal contract conditions and ensure that labour laws are applied.
- Secure equal opportunities for female athletes and transparent recruitment processes.
- Establish processes to reduce economic inequality, promote social dialogue and provide legal and administrative support.
- Publicise the issue of labour discrimination in sport and set up related monitoring systems.
- Support and protect whistleblowers.

Media coverage: women's sport is not widely covered by the media and what coverage there is often reinforces negative gender stereotypes.

- Encourage the development of initiatives to increase coverage of women's sport and ensure that female athletes are portrayed fairly.
- Encourage media organisations to hire gender editors and improve their gender balance.
- Raise sports journalists' awareness of biases in coverage of women's sport.
- Implement data collection and research tools and promote exchange of information.

Gender-based violence: can be physical, sexual or psychological. More females than males experience it.

- Implement educational and prevention programmes at all levels.
- Get sports leaders and organisations to commit to ending sexual harassment and violence.
- Collect data to measure the extent of the problem and the efficacy of prevention initiatives.
- Set up whistleblowing mechanisms and appoint safeguarding officers to handle complaints.
- Promote exchange of practice to prevent violence in sport and build partnerships across sectors.

ACTIVIDAD 1.3: MECANISMOS DE EXCLUSIÓN Y DISCRIMINACIÓN EN EL DEPORTE

Tabla de observación – Análisis de una situación en el deporte	
Comprender la situación	¿Qué está ocurriendo en esta situación? (entrenamiento, competición, reunión, comunicación, etc.) ¿Quiénes están implicados?
Visibilidad y roles	¿Quiénes son visibles y reciben reconocimiento? ¿Quiénes son menos visibles o quedan al margen? ¿Quién tiene poder o toma las decisiones?
Lenguaje e imágenes	¿Qué tipo de imágenes se utilizan? (¿inclusivas, estereotipadas o excluyentes?) ¿Se observa algún estereotipo?
Normas y organización	¿Qué normas o prácticas habituales estructuran la situación? ¿Parecen justas para todas las personas?
Desigualdad e impacto	¿Quién se beneficia de esta situación? ¿Quién se encuentra en desventaja? ¿Qué impacto tiene esto en la participación o en las oportunidades?

ACTIVIDAD 2.1: ¿CÓMO SE (RE)PRODUCEN LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL DEPORTE?

Completa la siguiente tabla utilizando ejemplos reales que conozcas o buscando ejemplos en internet.

Una vez que encuentres un ejemplo ilustrativo, asegúrate de explicar por qué se trata de un estereotipo, un prejuicio, homofobia, etc.

Estereotipo	Creencia simplificada y ampliamente compartida sobre un determinado grupo de personas.
Prejuicio	Opinión o juicio negativo sobre una persona basado en estereotipos.
Discriminación	Tratar a una persona de manera injusta o diferente por quién es (por ejemplo, por su género, orientación sexual, origen o contexto).
Sexismo	Tratar a una persona de manera injusta por razón de su género, basándose en estereotipos sobre cómo "deberían" ser los hombres y las mujeres.
Homofobia	Actitudes o comportamientos negativos hacia las personas que son (o son percibidas como) gais o lesbianas.
Transfobia	Actitudes o comportamientos negativos hacia las personas trans o no binarias, a menudo basados en concepciones rígidas sobre el género.

Escenario 1: «¿Quién se considera la persona que "encaja mejor"?»

En un club deportivo regional que compite a nivel nacional, queda vacante un puesto de entrenador/a principal del equipo sénior. El puesto incluye la gestión de las sesiones de entrenamiento, la supervisión del personal técnico asistente, la coordinación con la dirección del club y la representación del club en eventos externos.

El club cuenta con una fuerte cultura interna, con miembros que llevan muchos años vinculados a la entidad y un comité directivo compuesto principalmente por antiguos/as deportistas y personas voluntarias que han estado involucradas en el club durante muchos años.

Two internal candidates are informally considered:

- Mark, entrenador asistente desde hace dos años. Asiste habitualmente a los eventos del club, viaja con el equipo y mantiene relaciones estrechas con varios/as jugadores/as sénior y miembros del comité directivo. A menudo se le describe como «muy comprometido» y «totalmente implicado en la vida del club».

- Sarah, entrenadora asistente con un nivel de experiencia y unas cualificaciones equivalentes. Lleva varias temporadas entrenando a equipos juveniles y ha obtenido resultados deportivos constantes. Se la describe como «muy competente» y «estructurada», pero está menos presente en las actividades informales del club debido a otros compromisos profesionales y personales.

Antes de iniciar cualquier proceso formal de selección, tienen lugar varias conversaciones informales entre miembros del comité directivo, a menudo después de los entrenamientos o durante encuentros sociales.

During these exchanges, different arguments are raised:

«Mark ya tiene una relación estrecha con los jugadores sénior. Confían en él.»

«Sabe cómo funcionan las cosas aquí. Eso es importante a este nivel.»

«Este puesto requiere autoridad y presencia, especialmente en los momentos difíciles.»
«Sarah hace un gran trabajo, pero quizá encaje mejor en el desarrollo y el entrenamiento de equipos juveniles.»

«Necesitamos a alguien que tenga disponibilidad para reuniones a última hora, viajes y cambios de última hora.»

«A este nivel, no se trata solo de competencia, sino también de personalidad y liderazgo.»

No se establece ninguna descripción formal del puesto, criterios de evaluación ni proceso de entrevista. La decisión se va perfilando progresivamente a través de estas conversaciones informales.

El puesto no se anuncia públicamente. No se consideran candidaturas externas. Finalmente, Mark es nombrado entrenador principal.

En las semanas siguientes:

- Sarah continúa en su puesto de entrenadora asistente sin recibir una explicación formal de la decisión.
- Se la invita con menor frecuencia a reuniones estratégicas.
- Mark se convierte en el principal interlocutor tanto con los jugadores como con la dirección del club.

Cuando se pregunta informalmente a un miembro del comité, este explica:
«Simplemente elegimos a la persona que parecía encajar mejor con el puesto y con el club.»

Escenario 2: "Es simplemente parte del ambiente del equipo"

En un club deportivo amateur de competición, un equipo sénior mixto entrena tres veces por semana por las tardes. La mayoría de los jugadores son hombres, y dos mujeres se han incorporado recientemente a la plantilla como parte de una iniciativa del club para promover la diversidad y la inclusión.

El equipo es conocido por su fuerte sentido de cohesión, construido no solo a través de los entrenamientos, sino también mediante las interacciones informales antes y después de las sesiones.

Durante los entrenamientos, la comunicación es directa y, a menudo, informal. Algunas situaciones recurrentes incluyen:

- Entrenadores/as y jugadores/as utilizan expresiones como:
  - "Venga, sé un hombre."
  - "No seas blando."
  - "Eso ha ido un poco de chicas."

- Se valora mucho la intensidad física y competitiva, y los jugadores que adopten un estilo más prudente o menos agresivo son a veces criticados abiertamente.

En el vestuario y durante los descansos, el humor desempeña un papel central en las dinámicas del grupo. Ocasionalmente surgen bromas sobre la masculinidad y la orientación sexual, seguidas de risas y comentarios como:

"es simplemente parte del ambiente."
"Hay que tener sentido del humor para estar en el equipo"

Después de los entrenamientos, suelen organizarse encuentros informales —tomar algo, comer— a última hora de la tarde o por la noche. La asistencia no es obligatoria formalmente, pero los jugadores que participan habitualmente:

- están más involucrados en las conversaciones informales sobre la estrategia del equipo;
- desarrollan relaciones más estrechas con los/as entrenadores/as y los jugadores clave;
- son seleccionados con mayor frecuencia para los partidos importantes.

Con el tiempo una de las jugadoras:

- participa menos en estos momentos informales debido a sus circunstancias;
- recibe menos comentarios y retroalimentación directa durante los
- entrenamientos;
- es seleccionada con menor frecuencia para las fases clave de la competición.

When she raises the issue informally, a coach responds:

“Aquí tratamos a todo el mundo por igual. La selección se basa en el rendimiento.”
“Integrarse en el grupo forma parte de estar en un equipo.”
“There is no discrimination — everyone has the same opportunities.”

No se presenta ninguna queja formal y la situación continúa sin que se aborde explícitamente dentro del club.

Paso 1. Enfoque analítico – Identificación de los mecanismos de desigualdad

Para apoyar vuestro análisis, podéis utilizar los siguientes conceptos:

Mecanismo	Pregunta orientativa
Contratación informal	¿El acceso a los puestos se basa en redes informales en lugar de en criterios claros?
Reproducción homosocial	¿Se seleccionan repetidamente perfiles similares?
Normas de liderazgo generalizadas	¿Qué se considera un «buen líder»? ¿Quién encaja en este modelo?
Capital relacional	¿Quién tiene acceso a relaciones y a información de carácter informal?
Capital oculto	¿Qué mensajes implícitos se transmiten sobre quién está legitimado/a?
Discriminación cotidiana	¿Hay comentarios, bromas o actitudes recurrentes que normalizan la desigualdad?

Discriminación indirecta	¿Las normas aparentemente neutrales producen efectos desiguales?
Normas de género (masculinidad)	¿Qué comportamientos se valoran?
Heteronormatividad	¿Se asumen las normas heterosexuales como norma por defecto?
Exclusión informal	¿Algunas personas quedan excluidas mediante prácticas informales?
Desventaja acumulativa	¿Pequeñas desigualdades se van acumulando con el tiempo?
Discurso meritocrático	¿Se justifica la desigualdad apelando al «rendimiento» o al «encaje»?

Paso 2. Relacionar la desigualdad con los factores de cambio

1) Identificar el problema: ¿cuál es la principal desigualdad identificada?

2) Relacionarla con los mecanismos: ¿qué mencanismos explican esta situación?

3) Identificar posibles factores de cambio

Individual	¿Qué podrían hacer de manera diferente las personas implicadas?
Organizativo	Qué normas, prácticas o dinámicas podrían modificarse?
Estructural	Qué marcos o estructuras más amplios influyen en la situación?

4) Reflexionar:

a. ¿Qué nivel parece más relevante en este caso?

b. ¿Cuáles son las limitaciones de actuar únicamente en un nivel?

ACTION PLAN GRID

Método de comunicación	¿Cómo se implementarán las acciones? (por ejemplo: publicación en redes sociales, sesión informative con entrenadores/as, cartel, reunión de equipo, correo electrónico, dinámica informal del equipo)
Mensaje que se quiere transmitir	¿Qué se quiere comunicar o cambiar exactamente? (Pensad en el mensaje inclusive, comportamiento o práctica que queréis promover)
Público destinatario	¿A quién va dirigida la acción? (por ejemplo: deportistas, entrenadores/as, personas voluntarias, familias, todas las personas miembros de la organización)
Momento y contexto de implementación	¿cuándo y en qué situación se implementará? (por ejemplo: durante un entrenamiento, antes de una competición, durante la incorporación de nuevas personas al equipo, en redes sociales la próxima semana)
Impacto esperado	¿Qué esperáis que cambie o mejore? (por ejemplo: un lenguaje más inclusivo, una mejor representación, mayor sensibilización, cambios en los comportamientos o en la cultura de equipo)

PROGRESS

PROMOTING GENDER RIGHTS, EQUALITY SKILLS IN SPORT



EGLSF

FÉDÉRATION NATIONALE profession sport & loisirs

FVMP Federació Valenciana de Municipis i Provincies

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.