



Diversidades en la actividad física y el deporte

Índice

1. Introducción.....3

- ¿Por qué es necesaria esta guía?.....4
- Actividades físico-deportivas inclusivas5
- Diversidades como parte de la condición humana.....6
- Diversidades, cuerpos y significados.....7
- Colectivos vulnerados y excluidos en el deporte.....8
- Atender a las diversidades en la actividad físico-deportiva.....9

2. Principios de procedimiento.....10

3. Actuación profesional.....13

- Lenguaje14
- ¿Cómo poner en práctica un lenguaje inclusivo?15
- Ejemplos de lenguaje problemático y lenguaje preferible.....16
- Clara es Clara19
- Ética profesional.....20
- ¿Cómo poner en práctica una perspectiva centrada en la persona?.....21
- Actuar para la diversidad22
- Reflexiones de un director de gimnasio.....23
- Reflexiones de un director de gimnasio.....24
- Proceso de actuación profesional.....25
- 12 ideas clave de actuación para la diversidad.....26

4. Actividades y contextos27

- Importancia de una visibilidad positiva28
- Relaciones entre las personas29
- Amplia gama de actividades físico-deportivas.....30
- Importancia de las metodologías para la participación.....31
- Inscripción a las actividades.....32
- Gradas y fans.....33
- Competición y diversidad en el deporte.....34
- Vestimenta.....35
- Estereotipos y desigualdades36

5. Espacios y equipamientos.....37

- Accesibilidad física a las instalaciones deportivas.....38
- Mejora de la accesibilidad y uso de los vestuarios.....39
- Características y condiciones de un vestuario inclusivo40
- Equipamiento41
- Personal formado y diverso.....42
- Publicidad.....43

6. Glosario de términos.....44

7. Recursos y bibliografía.....50

1. INTRODUCCIÓN

Esta **Guía** pretende orientar y promover la igualdad en la participación y el disfrute de las actividades físico-deportivas desarrolladas en la Universitat de València, para todo tipo de colectivos y personas, con una especial atención a las poblaciones vulneradas.



¿Por qué es necesaria esta guía?

La **atención a la diversidad** caracteriza los enfoques más avanzados de promoción de la actividad física y deportiva en las sociedades democráticas y, especialmente, en sus instituciones educativas. En este sentido, la **Universitat de València** ha desarrollado diversas normativas y acciones dirigidas a reconocer la diversidad y propiciar la igualdad en el entorno universitario en función del género, minorías sociales y grupos vulnerados. Sin embargo, hasta ahora no se ha presentado una iniciativa que aborde las diversidades de manera amplia, e interseccional, como tampoco una aplicación de este abordaje al ámbito de las actividades físico-deportivas. Desde esa perspectiva, esta Guía:

- Ofrece **información y recursos** que ayuden a trasladar esas ideas e intenciones a la práctica.
- Va **dirigida tanto a profesionales** de la actividad física y deportiva (personas gestoras, monitoras, entrenadoras...) **como al público** en general.
- Busca **orientar y promover la igualdad** en la participación y disfrute en las actividades físico-deportivas **para todo tipo de colectivos y personas** de la Universitat de València.

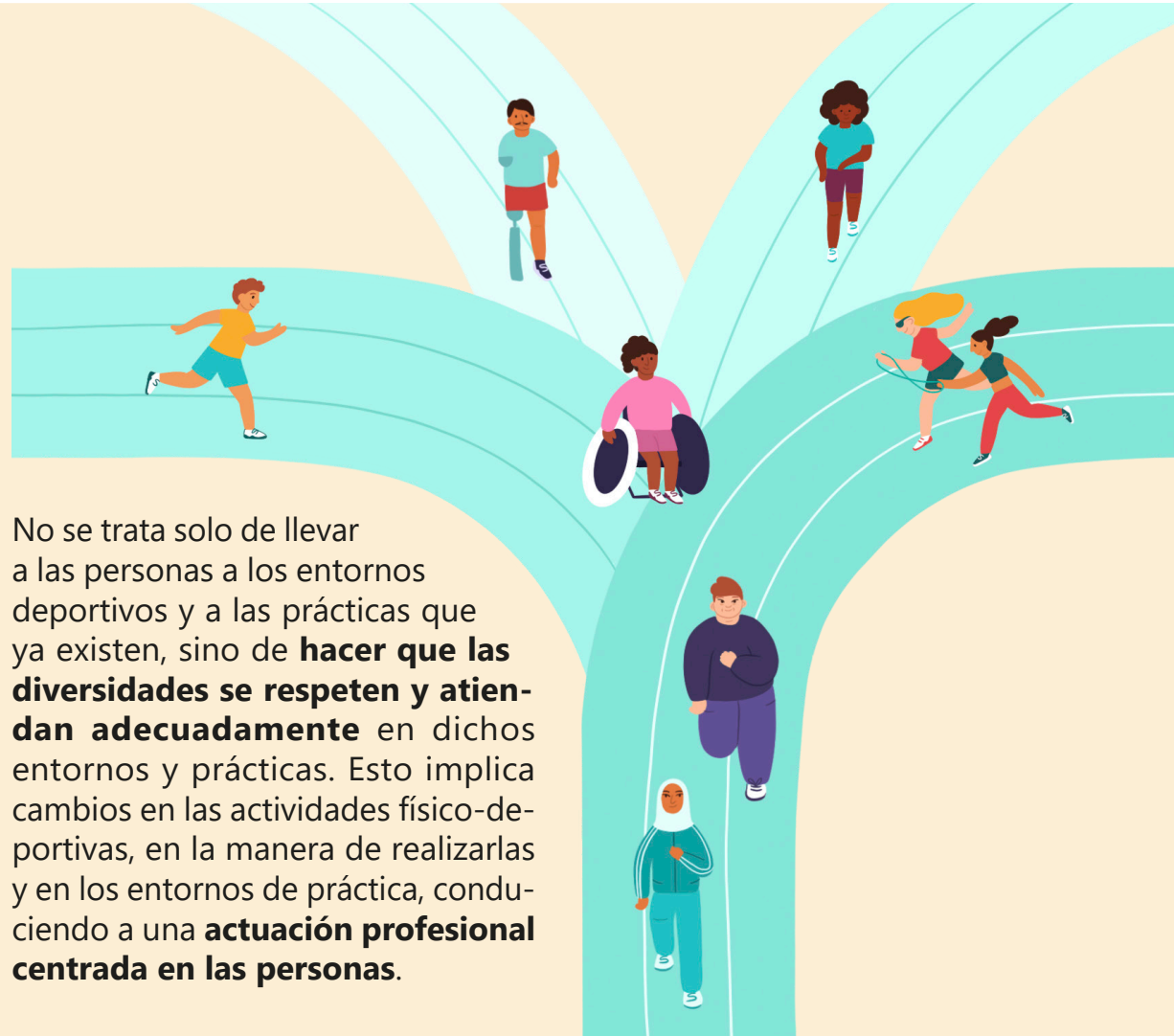


Actividades físico-deportivas inclusivas

Las prácticas físico-deportivas pueden y deben adaptarse a la diversidad de las personas y grupos sociales

Las actividades físico-deportivas tienen una gran relevancia personal y social, ya que pueden **contribuir** sustancialmente **al bienestar, la salud y el desarrollo global** de las personas y los grupos sociales. Todas las personas pueden obtener algún tipo de beneficio potencial de su práctica, con independencia de cualquier tipo de condición de partida, ya sea personal o sociocultural. El abanico de posibles prácticas físico-deportivas es tan amplio y variado que siempre puede encontrarse (o crearse) una actividad adecuada a nuestros intereses, posibilidades, gustos y capacidades. Esto significa que son las prácticas físico-deportivas las que pueden y deben adaptarse a la diversidad de las personas y los grupos sociales, y no al revés.

Este imperativo exige **repensar profesionalmente lo que hacemos y cómo lo hacemos** para que todas las personas puedan disfrutar y beneficiarse de las actividades físico-deportivas.



No se trata solo de llevar a las personas a los entornos deportivos y a las prácticas que ya existen, sino de **hacer que las diversidades se respeten y atiendan adecuadamente** en dichos entornos y prácticas. Esto implica cambios en las actividades físico-deportivas, en la manera de realizarlas y en los entornos de práctica, conduciendo a una **actuación profesional centrada en las personas**.

Diversidades como parte de la condición humana

La diversidad es inherente a la condición humana.

A nivel personal, tenemos diferentes cuerpos, personalidades, preferencias y capacidades. Además, la cultura, que configura los significados básicos que comparten grupos de personas, también es diversa en tendencias, creencias y formas de organización social. **Reconocer y apreciar estas diversidades enriquece**, abre nuevas posibilidades de crecimiento personal y social, y nos permiten comprender, habitar el mundo desde diferentes perspectivas. A partir de esta premisa básica, existen muchas y muy distintas formas de abordar la comprensión de las diversidades personales y sociales. Para ubicar el tema en relación con la actividad físico-deportiva, consideramos importante tener en cuenta al menos **dos aspectos clave**:



Quando
hablamos de
diversidades nos
referimos a distintas
características personales
e identidades sociales
que reciben significados y
valores culturalmente
diferentes.

Somos personas diversas porque tenemos cuerpos diversos

El cuerpo actúa como un referente material esencial para determinar quién soy, o quiénes son otras personas. De ahí que muchos de los rasgos que definen la diversidad (la edad, el sexo, el color de la piel...) sean corporales. Por tanto, la dimensión corporal de nuestra identidad es fundamental para mediar y configurar nuestra relación interpersonal y con el

entorno. Por ejemplo, una persona puede decir de sí misma que es alta, mujer y joven. Sin embargo, esa **identidad corporal no solo es personal, sino también social**, en la medida en que se conforma por comparación respecto a otras personas.

Las diversidades entrañan significados y valores

En gran medida, las distintas maneras de interpretar y valorar los rasgos que configuran las identidades dependen de creencias y valores contruidos culturalmente y compartidos socialmente. Por tanto, la **apreciación y la valoración de las diversidades** no son neutrales, sino que a menudo descansan en estereotipos y prejuicios delimitados social, cultural e históricamente. Por ejemplo, determinadas culturas valoran ser joven, mientras que otras estiman

más la experiencia vinculada a la edad. También podemos pensar en cómo ha cambiado la valoración estética de los cuerpos con sobrepeso durante los últimos siglos. Al final, esos significados sociales y culturales que atribuimos al cuerpo influyen determinantemente en cómo nos vemos y cómo nos ven las demás personas, y qué expectativas tenemos sobre lo que pueden o no pueden ser o hacer.



Colectivos vulnerados y excluidos en el deporte

Debido a diferentes construcciones culturales y estructuras sociales, **no todas las identidades reciben el mismo reconocimiento ni todas las personas gozan de las mismas oportunidades** para participar en igualdad de condiciones en la sociedad en la que están inmersas. En cada momento sociohistórico existen colectivos que resultan rechazados y ven sus derechos vulnerados. Así ha ocurrido antes y sigue ocurriendo ahora, aunque cambien las personas o grupos vulnerados y varíe la forma de vulneración. Podemos pensar, por ejemplo, en cómo los derechos de las mujeres eran negados en el pasado reciente con respecto a los de los hombres o cómo lo son actualmente los de las personas trans, las minorías étnicas o las personas con discapacidad.

Algunas personas y grupos sociales comparten características, ya sean corporales, culturales o de otro tipo, por las que resultan menospreciados, desfavorecidos, excluidos o marginados en comparación con otros grupos. En algunos casos, **la diferencia se transforma sistemáticamente en desigualdad**. No se trata solo de 'etiquetas' o nombres sino de sufrir injusticias y situaciones desventajosas porque sus identidades no se amoldan a los significados y valores sociales y culturales preponderantes.

La idea de vulnerabilidad, que tan popular se ha hecho en los últimos tiempos, entraña no obstante riesgos a la hora de enfocar nuestra actitud hacia esos colectivos. Ningún grupo social, ninguna persona, ningún colectivo es

solo vulnerable. Precisamente, poner el énfasis en las vulnerabilidades (sin dedicar esfuerzos a comprender las distintas capacidades que posee toda persona y grupo) es una de las principales críticas que se hace a los enfoques que ponen su énfasis en la diversidad. Además, ser 'vulnerable' implica una potencialidad, un riesgo, un temor ante algo que puede ocurrir (o no).

Por eso, en la medida en que los derechos y la satisfacción de las necesidades básicas de determinadas personas y colectivos se ven continuamente desatendidas o violadas, deberíamos ir más allá de considerarlas vulnerables (como si tuvieran un problema intrínseco o potencial) para denominarlas **personas y colectivos vulnerados**.

Los derechos y la satisfacción de las necesidades básicas de determinadas personas y colectivos se ven continuamente desatendidas o violadas. En esos casos, deberíamos ir más allá de considerarlas vulnerables (como si tuvieran un problema intrínseco o potencial) para denominarlas **personas y colectivos vulnerados**.



Atender a las diversidades en la actividad físico-deportiva

Son tantos y tan diversos los factores que influyen en el reconocimiento o exclusión social que resulta difícil concretar cuáles son las personas y grupos vulnerados y cómo son excluidos. No obstante, el rechazo a determinados colectivos y grupos sociales se hace reconocible en términos como, por ejemplo, la **LGTBfobia**, **gordofobia**, **gerontofobia**, **xenofobia** o el **capacitismo** (ver glosario). Son conceptos que evidencian cómo la orientación sexual, la identidad de género, el peso, la edad, la etnia o las capacidades

físico-cognitivas pueden ser considerados como potenciales rasgos corporales que caracterizan personas y grupos susceptibles de sufrir **procesos y situaciones de exclusión y vulneración de derechos**.

Lo cierto es que, en el campo concreto de la actividad físico-deportiva, existen evidencias de que las personas pertenecientes a dichos colectivos tienen especiales dificultades de acceso, adolecen de espacios adecuados o son estigmatizadas por diversos factores. En muchos casos,

faltan actividades afines a sus gustos y capacidades o los equipamientos e instalaciones resultan inadecuados a sus necesidades. Por otra parte, están los aspectos relacionales que frecuentemente llevan a ver a determinadas personas como raras, o hacen que su presencia en entornos físico-deportivos nos resulte chocante e, incluso, inconveniente. Muchas veces algunas formas de **exclusión relacional** resultan mucho más sutiles, pero igual de injustas (o más) que las que se derivan de la negación explícita de sus derechos.

Reconocer y atender a las diversidades significa ampliar visiones, cambiar creencias y enriquecer la variedad de opciones prácticas, de manera que la actividad física y deportiva sea más justa y gratificante para más personas.



2. PRINCIPIOS DE PROCEDIMIENTO

Los siguientes principios recogen una serie de ideas generales formuladas con la intención de **orientar nuestra atención a las diversidades durante el desarrollo de las actividades físico-deportivas**. Estos principios no solo guían nuestra práctica o las

maneras de entender las actividades, sino que también nos comprometen con acciones que atiendan al mismo derecho que tienen todas las personas a realizar actividad física y deporte.



2. Principios de procedimiento



1. Plantear las actividades físico-deportivas como un derecho de las personas

Todas las personas tenemos igual derecho a beneficiarnos de algún tipo de actividad físico-deportiva **sin que exista discriminación** alguna por género, sexualidad, etnia, edad, tamaño corporal, discapacidad o cualquier otra condición.



2. Reconocer la diversidad como parte de la naturaleza humana

La diversidad forma parte de la naturaleza humana y está presente en nuestras relaciones sociales. Reconocer la diversidad no implica que cambiemos o renunciemos a nuestra identidad, sino que **respetemos otras identidades** posibles.



3. Adaptar las actividades físico-deportivas a las personas

Debemos adaptar las actividades físico-deportivas a las personas, especialmente a aquellas que cuentan con más dificultades para realizarlas. Solo así conseguiremos que dichas prácticas sean **accesibles y beneficiosas para todas las personas**. Para ello debemos considerar la gran variedad de actividades, las modificaciones que podamos hacer, las metodologías utilizadas y las posibilidades y gustos de quienes vayan a practicarlas.

2. Principios de procedimiento

4. Eliminar las barreras que dificulten las prácticas



El **acceso** y la **participación** en actividades físico-deportivas deben ser **efectivas**, minimizando las barreras que dificulten o impidan ejercer ese derecho. Estas barreras, que pueden ser tanto personales como sociales y del entorno, suelen afectar más a las personas y colectivos vulnerados que, precisamente, son quienes mayores beneficios pueden obtener de las actividades físico-deportivas.

5. Facilitar el encuentro y el diálogo entre las diversidades



Resulta decisivo propiciar **experiencias satisfactorias** para todas las personas, así como contribuir al encuentro y la convivencia en un buen ambiente de práctica que propicie experiencias satisfactorias para todas las personas participantes. **El respeto, la empatía y la comunicación** resultan pilares básicos para el diálogo entre diversidades. Conocer personas diferentes es la mejor manera de romper barreras y prejuicios.

6. Buscar igualdad e inclusión en las actividades físico-deportivas



Buscar la igualdad consiste en atender las **necesidades comunes y, también, las particulares** de personas y colectivos concretos que, a veces, requieren más atención profesional. Debemos ser conscientes de las formas sutiles de exclusión y considerar el punto de vista de las personas practicantes que son más desfavorecidas y vulneradas. Por otra parte, **las personas y grupos vulnerados también son diversos**. No se trata, por tanto, de victimizar o tematizar a priori a personas o colectivos. Al contrario, respetar la diversidad y buscar la igualdad significa abrir la mente, **promover la justicia social** y prestar una atención adecuada a las necesidades de todas las personas y grupos sociales.

3. ACTUACIÓN PROFESIONAL

El personal técnico de las actividades físico-deportivas y la gestión o mantenimiento de las instalaciones y equipamientos juegan un papel esencial para llevar a la práctica los principios de procedimiento de esta guía.

Veamos dos aspectos fundamentales que contribuyen a ello: el lenguaje y la ética profesional.



Una actuación profesional inclusiva precisa de un **lenguaje inclusivo** que reconozca la diversidad. El lenguaje inclusivo es amplio, respetuoso y coherente. **Amplio**, porque utiliza términos y expresiones que reconocen y acogen la diversidad de identidades corporales (no solo las mayoritarias); **respetuoso**, porque

acepta la idiosincrasia de las personas y evita referirse a ellas con términos peyorativos u ofensivos; y **coherente**, porque busca una correspondencia entre las características del lenguaje y la realidad personal y social de las personas a las que se refiere, evitando reproducir estereotipos excluyentes.



¿Cómo poner en práctica un lenguaje inclusivo?

Comunicar a través de la diferencia

El trabajo profesional requiere de un **uso adecuado del lenguaje**. Por ejemplo, usar los nombres y pronombres adecuados al género con el que cada uno se identifica es una forma de reafirmar el derecho a decidir quiénes somos y cómo queremos ser tratados. También debemos saber a qué personas nos referimos cuando usamos el lenguaje. Por ejemplo, cuando hablamos de las 'mujeres' que participan en las actividades físico-deportivas, nos referimos a todas las mujeres, incluyendo las trans, queer, lesbianas, bisexuales, de color, con discapacidad, con cuerpos no normativos y de edades diferentes.

Por otra parte, un **uso positivo del lenguaje** implica evitar etiquetas despectivas (p.ej. torpe, flojeras) o un tono paternalista (p.ej. sufre una discapacidad, luchamos contra su obesidad). Por ejemplo, imagina lo frustrante y desmotivante que sería aludir a la 'minusvalía' (minus-valía) de una persona con un determinado impedimento físico. En cambio, el lenguaje puede destacar fortalezas de las personas. ¡Alguien que usa una silla de ruedas también puede ser simpática, fuerte, y buena trabajadora!

En definitiva, el lenguaje puede propiciar experiencias ricas, productivas y auténticas a las personas que practican actividades físico-deportivas... ¡o todo lo contrario!



Ejemplos de lenguaje problemático y lenguaje preferible

Discapacidad	Problemático	Preferible
	Evita el uso de palabras inapropiadas porque remarcan su patología ("Sufre de", "afectado/a de", "víctima de", "padece de") o discapacidad ("El discapacitado, la ciega, los epilépticos, una tetraplégica, un inválido, un disminuido, una retrasada, los tullidos"). Evita descripciones negativas: "Postrado en", "condenado a... una silla de ruedas".	Utiliza términos que destaquen a la persona y no la patología o discapacidad, poniendo siempre la palabra PERSONA delante. Por ejemplo, "persona con discapacidad física" o "persona que tiene fibrosis quística". Utiliza descripciones positivas: "Es una persona usuaria de silla de ruedas" o "persona que utiliza una silla de ruedas".
Género	Problemático	Preferible
	Evita palabras generalistas en masculino como "hombres", "chicos", "todos", "alumnos", "profesores", "alguno", "los jóvenes", "los jugadores", "los árbitros". Evita vincular determinados trabajos a un género como "las mujeres de la limpieza", "el conserje", "los técnicos deportivos".	Utiliza palabras neutras de género como "personas", "gente", "alumnado", "profesorado" o "alguien". En otros casos puedes anteponer la palabra persona u otras palabras que hagan referencia a colectivos determinados como "la población o la gente joven", "las personas que juegan", "las personas que arbitran". También puedes utilizar el desdoble de palabras por género si no abusas de ello. Por ejemplo, "profesores y profesoras", "jugadoras y jugadores" si el contexto lo permite. Utiliza palabras que descarguen de género dichos trabajos como en las frases siguientes: "El personal de limpieza", "El personal de conserjería" o "El personal técnico-deportivo".

Ejemplos de lenguaje problemático y lenguaje preferible

Forma corporal	Problemático	Preferible
	Evita palabras que puedan estigmatizar a las personas como "fofo", "pesada" y "floja".	Utiliza palabras más neutras como "peso corporal" o "grande" y en positivo como "más decidida" o "más constante".
	Evitar utilizar apodos o motes para denotar las características físicas de las personas: "El orejón", "la pata-coja", "la gordita".	Simplemente no utilices motes .
Orientación sexual Identidad género	Problemático	Preferible
	Evita palabras insultantes para referirte a colectivos de personas: "las bolleras", "los maricones", "los travestis" o "los afeminados, las marimacho y los raros"	Utiliza palabras precisas y respetuosas para referirte a dichos colectivos como "mujeres lesbianas", "hombres gais", "personas trans" o "personas con diversidad sexual y de género".
	Evita expresiones denigrantes tales como "que te den por el culo" o "esto es una mariconada".	Utiliza expresiones equivalentes y que no resultan irrespetuosas para determinados colectivos como "vete a freír espárragos" o "esto es una tontería".
Edad	Problemático	Preferible
	Evita términos generalistas masculinos ("los niños", "los adultos") y otras inapropiadas ("el viejo", "los dependientes", "las ancianas", "las cargas").	Utiliza otros términos generalistas descargados de género como "la infancia" o "las personas adultas o población adulta".
		En otros casos utiliza términos más precisos como "personas mayores" o "persona de avanzada edad".

Ejemplos de lenguaje problemático y lenguaje preferible

Etnia / Raza	Problemático	Preferible
	Evita términos peyorativos como "sudaca", "inmigrante ilegal", "los negros", "persona de color", "la negrita", "los moros", "los menas", "los gitanos".	Utiliza palabras más precisas como "persona migrante", "persona en situación irregular", "persona negra", "persona racializada", "persona afrodescendiente", "persona del Magreb", "persona marroquí", "persona de etnia gitana o del pueblo gitano".
General	Problemático	Preferible
	Evita expresiones del tipo: "los pobres", "los vagabundos", "Ir a comprar en el paqui o en el chino", "el terrorismo islámico".	Utiliza palabras como "las personas en situación de pobreza", "personas con bajos recursos económicos", "ir al supermercado o al bazar" y precisar el grupo terrorista (p. ej., "Al Qaeda" o "Daesh".)

Conclusión

Las personas no se pueden definir únicamente por una característica (etnia, orientación sexual o edad), ya que todas son fruto de una combinación específica y única que las sitúa en el mundo. Para conseguir ser una sociedad realmente inclusiva e igualitaria, estas características nunca deben jerarquizarse unas por encima de otras y, por supuesto, las etiquetas peyorativas no deben usarse de ninguna forma.

Clara es Clara



Me llamo Clara, y soy una mujer. No es una cuestión de elección (querer ser mujer), ni de sentimiento (sentirse como una mujer), ni de cambiar nada (siempre he sido mujer). No obstante, admito que haber nacido con genitales masculinos ha hecho todo un poco confuso. Como pensaron que era un chico me llamaron "Juan", un nombre que, sin embargo, me impedía reconocermé a mí misma. Yo sabía que era "Clara", pero me costó mucho, muchísimo hacérselo comprender a algunas personas.

Afortunadamente, no fue así en el centro deportivo al que acudo desde hace dos años. Allí, desde siempre, todo el mundo me llama por mi nombre. Allí soy Clara, sin más. Siempre me personifican en femenino. Cuando aluden a las "chicas", sé que se refieren a mí. Soy una más. ¡Resulta increíblemente refrescante! Mi nombre es parte de lo que soy. Una parte muy importante. Parece tan sencillo ...

Hacer bien nuestro trabajo es una cuestión de ética profesional. Nuestro servicio a la sociedad consiste en ayudar a las personas a vivir experiencias plenas, atender sus necesidades y ayudarles a formular y alcanzar sus metas. Esta aspiración no es fácil ni sencilla de alcanzar, pero es irrenunciable para legitimar nuestra tarea profesional.

Una manera de hacerlo sería anteponer una **actuación profesional centrada en la persona**, es decir, que **atienda a todas las personas como seres dignos de respeto y capaces de tomar sus propias decisiones**.



¿Cómo poner en práctica una perspectiva centrada en la persona?

La perspectiva centrada en la persona es un proceso que implica:

1) Escuchar a las personas (y, en su caso, a su entorno próximo)

Debemos contar con las personas para comprender qué quieren o necesitan, y poder contribuir a que lo consigan. Para ello, hay que **evitar 'clasificarlas' y predeterminar sus aspiraciones u objetivos**. Por ejemplo, considerar que una persona obesa debe hacer ejercicio simplemente para adelgazar significa: a) clasificarla (eres una persona gorda); y b) predeterminar sus aspiraciones (alguien con obesidad debe hacer ejercicio para adelgazar). Quizá ese tipo de mensajes sea motivante para algunas personas, pero también puede dañar su autoestima y minusvalorar los beneficios amplios de la actividad física y el deporte. Adelgazar puede ser deseable, pero hacerlo a costa de la autoestima no contribuye a llevar una vida plena y satisfactoria.

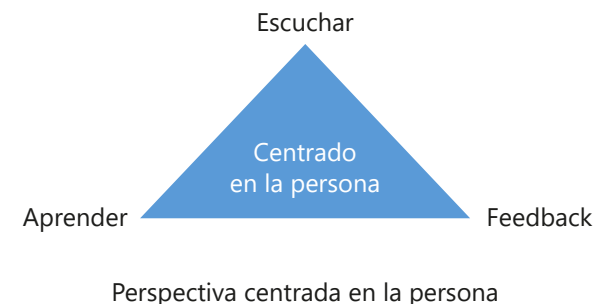
2) Obtener feed-back de las actuaciones

Debemos ser personas capaces de analizar con responsabilidad las consecuencias y obligaciones de nuestras actuaciones profesionales en el contexto específico en que se llevan a cabo. Por ejemplo, si queremos que nuestras actuaciones sean justas, debemos aprender a tratar igual a las personas en sus necesidades comunes, pero también apoyar a las necesidades particulares de personas y grupos. Si tenemos dudas, **lo mejor es hablar con las personas interesadas** sobre qué necesitan y sobre cómo quieren o no quieren ser tratadas.

3) Aprender de nuestra práctica

Nuestra práctica profesional debe ser fuente de conocimiento. Para ello debemos **reflexionar antes, durante y después** de nuestra práctica profesional sobre lo que hacemos y las consecuencias de lo que hacemos. Reflexionar implica (re)examinar nuestras propias metas, estrategias, comportamientos y prácticas continuamente, así como buscar nuevos avances y caminos acordes con los gustos, capacidades y necesidades de todas las personas.

En definitiva, **los servicios que prestamos no son un fin en sí mismo**. Lo importante es centrarnos en las personas.



Énfasis en el servicio

Hablar sobre las personas
Planificar para las personas
Enfocarse hacia las deficiencias, las etiquetas y el diagnóstico de las personas
Crear apoyos basados en lo que funciona para algunas personas
Las cosas se hacen así porque funcionan para la profesión o el servicio
La familia y la comunidad son referentes lejanos o, sencillamente, ignorados en la prestación de los servicios
El o la cliente siempre tiene la razón

Hacemos lo que pide la mayoría



Énfasis en las personas

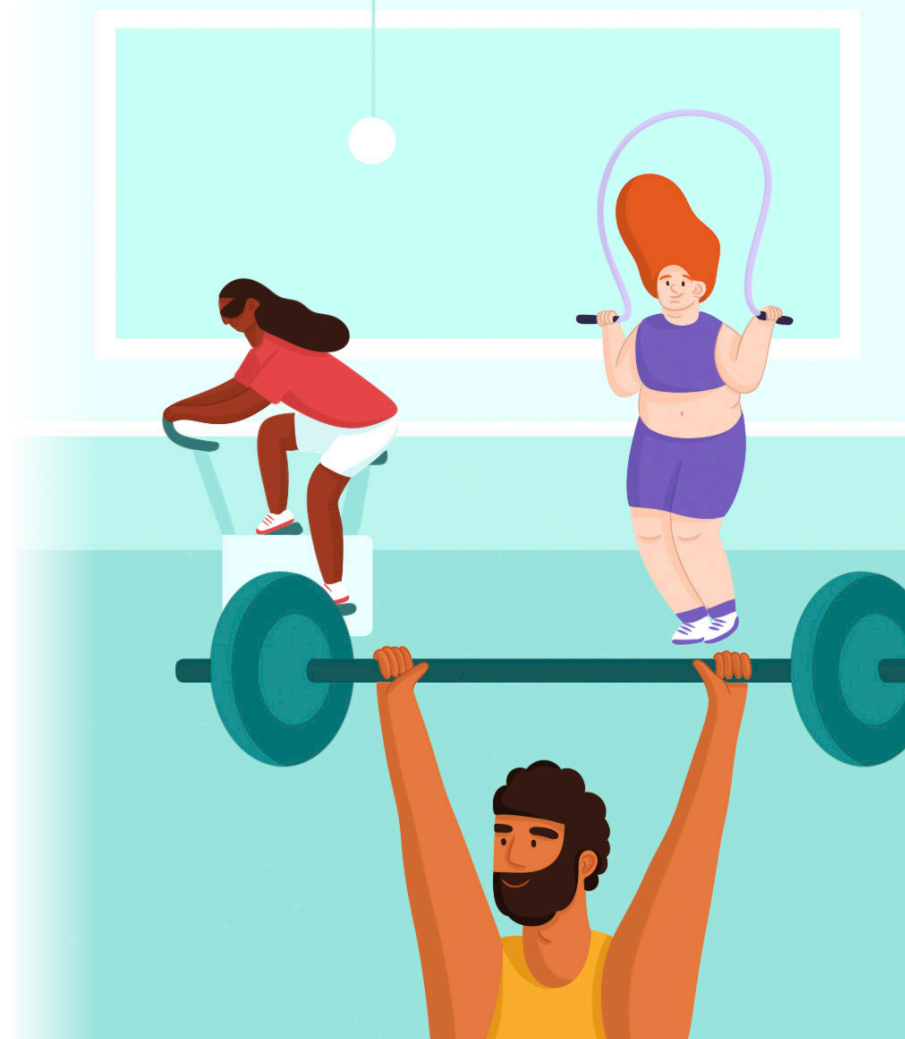
- ✓ Hablar con las personas
- ✓ Planificar con las personas
- ✓ Enfocarse hacia las fortalezas, habilidades y capacidades de las personas
- ✓ Encontrar soluciones que puedan servir para todas las personas
- ✓ Las cosas se hacen así porque funcionan para la gente
- ✓ La familia y la comunidad forman parte de la atención a las personas usuarias
- ✓ Ayudamos a que las personas tomen sus propias decisiones de manera informada y razonada
- ✓ Atención a las necesidades comunes y particulares

Reflexiones de un director de gimnasio

Hace casi cuatro meses María, una usuaria de silla de ruedas, acudió por primera vez a nuestro gimnasio. María 'podía' venir a nuestro centro, que cumplía con toda la normativa de accesibilidad. Había rampas de acceso, ascensores, las puertas eran suficientemente anchas para su silla de ruedas, contábamos con servicios adaptados... Es decir, nuestro gimnasio permitía a María hacer ejercicio supuestamente como cualquier otra persona usuaria... en teoría.

Sin embargo, desde el principio nos dimos cuenta de que en la práctica eso no era así. En realidad, María podía llegar al gimnasio (es decir, acceder a él), pero no podía hacer uso de las instalaciones y equipamientos en igualdad de condiciones que el resto, es decir, cuándo y cómo ella quisiera. Tampoco acudía a clases organizadas ya que, como nos comentó más tarde, sentía que **"ese no era mi sitio"**.

Con frecuencia, en las charlas informales y las reuniones del equipo de trabajo, hablábamos de María. De alguna manera, sabíamos que algo no iba bien, y eso nos preocupaba. Intercambiamos muchas impresiones. No se trataba de nuestra actitud. Al contrario: intentábamos ser amables con María, animarla a participar en clases y ayudarla a entrar en las máquinas. Finalmente, decidimos que lo mejor era hablar con ella. Así que un día, al verla



Reflexiones de un director de gimnasio

Llegar, le pregunté si quería tomar un café. Charlamos un buen rato de muchas cosas que no tenían que ver con el gimnasio, hasta que por fin le pregunté: “¿Cómo te sientes aquí?”. Lo que me respondió resultó decisivo. **“Muy bien, me encanta venir”** -y añadió: **“aunque a veces me siento un poco intimidada”**. Desde entonces, nuestro objetivo ha sido que María viva el gimnasio como un lugar acogedor.

Después de varias reuniones en grupo, pensamos que debíamos empezar con sencillas adaptaciones. Por ejemplo, ahora en el gimnasio hay espacios que ella realmente puede utilizar cuándo y cómo desee, sin ninguna o con una mínima asistencia (en concreto hemos habilitado una máquina de pedaleo de brazos, y hemos situado unas gomas elásticas en una espaldera, a una altura accesible). Además, María nos dijo que **le encantaba bailar, pero le daba vergüenza**. Así que invitamos a un familiar suyo a acompañarla a unas clases de zumba adaptada, en la que pueden participar personas con capacidades muy distintas. El éxito fue tal que María **nos preguntó si podía traer a más amistades** (también personas usuarias de silla de ruedas), a lo que accedimos gustosamente. ¡Y todo el mundo disfruta en las clases, unas sobre sus pies y otras en sus sillas de ruedas!

En definitiva, creemos que gracias a María hemos mejorado y podemos seguir mejorando nuestro servicio. Y queremos seguir avanzando por ese camino ...

Proceso de actuación profesional

La actuación profesional centrada en las personas debemos entenderla como un proceso que parte de las **necesidades e intereses** de las personas participantes y que durante el mismo se aprende y **se reajustan** las acciones profesionales.



12 ideas clave de actuación para la diversidad

- Comprende que cada persona es **diferente**.
- **Evita** los estereotipos.
- Primero escucha, luego habla y pregunta, **no te quedes con la duda**.
- No tengas miedo a **equivocarte**, pero discúlpate si te equivocas.
- Muestra disponibilidad para **aprender** en todo momento.
- **Apoya** a quien muestre dudas, dificultades o desconocimiento.
- Crea **ambientes** seguros, desafiantes y con relaciones responsables.
- Todas las personas **merecen** tu atención y respeto por igual.
- Busca **soluciones**, no problemas.
- Hazte **preguntas** sobre lo que haces y compártelas con tus colegas.
- Busca **información actualizada** en tu quehacer profesional.
- Ante la discriminación y el acoso: ¡Reacciona! **Tolerancia cero**.



4. ACTIVIDADES Y CONTEXTOS

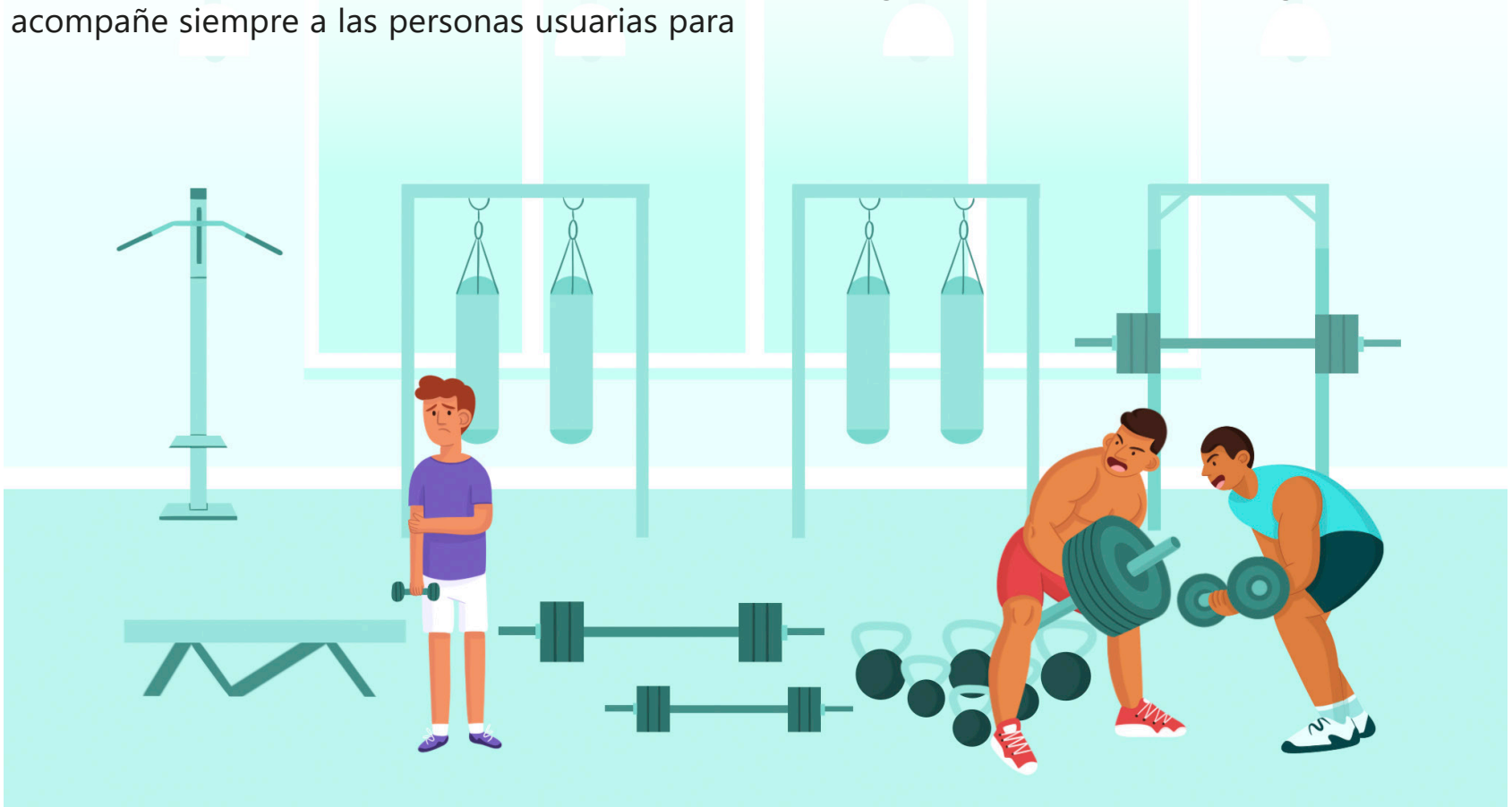
El abanico de posibles prácticas físico-deportivas es tan amplio y variado que siempre puede encontrarse (o crearse) una actividad adecuada a nuestros intereses, posibilidades, gustos y capacidades. Esto significa que son las prácticas físico-deportivas las que pueden y deben adaptarse a la diversidad de las personas y los grupos sociales, y no al revés.



Importancia de una visibilidad positiva

Siempre y cuando no exista un rechazo explícito, durante la práctica de actividades físico-deportivas es recomendable **visibilizar la diversidad de personas, cuerpos y culturas**. De esta manera se contribuye a aceptar y normalizar la diversidad. Esta visibilidad debe estar al margen de los estereotipos, dando valor a cada persona y **evitando cualquier tipo de discriminación**. Es recomendable que se acompañe siempre a las personas usuarias para

conocer el grado de satisfacción o posibles problemas y barreras que pueden encontrar durante la práctica. Esta es una **responsabilidad** que deben asumir principalmente las personas a cargo de la actividad y es especialmente importante que lo hagan al principio. **Un mal comienzo puede conllevar el abandono inmediato** de la actividad o puede generar una experiencia negativa.



Relaciones entre las personas

Las relaciones entre las personas que participan en actividades físico-deportivas deben basarse en el **respeto** y la **igualdad**. Este principio es válido para cualquier tipo de actividades: recreativas o de rendimiento, individuales en espacios compartidos (yoga, gimnasio, natación, etc.), cooperativas (bailes en pareja, capoeira, vela, etc.), de adversario (artes marciales, tenis, etc.) o de cooperación-oposición (fútbol, baloncesto, voleibol, etc.).

No todas las personas tienen el mismo ritmo de aprendizaje o experiencias previas. Por eso no pueden prepararse sesiones iguales para un único tipo de persona usuaria, sino que deben buscarse **estrategias que se adapten a las diferentes particularidades**. Pueden crearse distintos niveles por dificultad o carga de trabajo dentro de una misma práctica y también establecerse secuencias sencillas que vayan haciéndose más complejas.



Amplia gama de actividades físico-deportivas

Ofrecer un amplio abanico de actividades físico-deportivas que no piense en un público uniforme y se abra a diversidades de género, habilidad, edad, cultura, sexualidad y tamaño corporal. Es recomendable potenciar las actividades mixtas, aptas para personas con discapacidad, cuya **ejecución sea posible por cuerpos no normativos**, de precio asequible y que reflejen valores de culturas diferentes.

SERVICIO DE DEPORTES

HORA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
8:00/9:00h	FÚTBOL	BAILE (EN SILLA DE RUEDAS)		CICLISMO	FUNKY AVANZADO
9:00/10:00h		PELOTA VALENCIANA	ATLETISMO ADAPTADO	TENIS ADAPTADO	
10:00/11:00h	PETANCA		NATACIÓN		
11:00/12:00h		GOALBALL	YOGA N1	TIRO CON ARCO	
12:00/13:00h	BALONCESTO (SILLA DE RUEDAS)				
13:00/14:00h		YOGA AVANZADO	JUDO		
14:00/15:00h	ESGRIMA	BOCCIA		BOCCIA	
15:00/16:00h			ESGRIMA (EN SILLA DE RUEDAS)		
16:00/17:00h	YOGA N1	GIMNASIA SUAVE		GOALBALL	
17:00/20:00h	FUNKY FÁCIL		SPINNING SUAVE		
20:00/21:00h		DANZA AFRICANA		FÚTBOL	
21:00/22:00h	NATACIÓN ADAPTADA		PELOTA VALENCIANA		



Importancia de las metodologías para la participación

No debemos dar por supuesto que con las actividades mixtas se fomenta la igualdad entre las personas participantes. La inclusión y la participación están determinadas, además de por las actividades y las personas, por las **metodologías de enseñanza**

utilizadas. Se trata de crear una **cultura de participación** a partir de la cual todas las personas, monitoras, entrenadoras y usuarias, se preocupen por el **bienestar** y la **satisfacción** en las prácticas.



Inscripción a las actividades

Debemos **respetar la diversidad de identidades** de las personas cuando se inscriban en una actividad físico-deportiva. Así, por ejemplo, según el “[Protocolo de atención a la identidad y la expresión de género](#)” de la Universitat de València, “la Universitat ha de garantizar el acceso y el uso de las instalaciones universitarias de acuerdo con la identidad de género sentida, incluidos los lavabos y los vestuarios, de todas las personas y debe adaptar, si es necesario, los espacios para hacer efectivo este derecho”.



The illustration shows a hand holding a blue pen, filling out a registration form titled "CULTURAS Y DEPORTES". The form is titled "HOJA DE INSCRIPCIÓN DATOS PERSONALES" and includes fields for "Nº USUARIO", "NOMBRE", "APELLIDOS", "D.N.I.", "FECHA DE NACIMIENTO", "GÉNERO" (with options MUJER, HOMBRE, and NO BINARIO), "C.P.", "TELÉFONO", "ACTIVIDADES A MATRICULARSE", "FECHA", and "FIRMA". A small icon of a sneaker is visible next to the title. A cartoon illustration of a person's face is shown in a box next to the "Nº USUARIO" field. The "NO BINARIO" option under "GÉNERO" is marked with an 'X'.

Gradas y fans

Es necesario promover el **respeto** de las personas presentes en las gradas hacia las participantes en un partido o competición deportiva, incluidos personal de arbitraje, y denunciar los insultos o las pancartas irrespetuosas y discriminatorias.



Competición y diversidad en el deporte

La competición deportiva debe permitir la **participación en igualdad** de personas diversas en un mismo juego o deporte. Sin embargo, puede resultar difícil en ciertos casos como, por ejemplo, cuando hay personas con discapacidad. Ante estas situaciones, lo más común es crear categorías diferentes para facilitar la participación en igualdad de quienes se implican en actividades deportivas. Pero otras veces podemos **introducir normas o modificaciones que aseguren una cierta igualdad de**

partida entre participantes para disfrutar de un buen juego o deporte. En otras ocasiones, incluso es recomendable aplicar el **principio de la diferencia** mediante el cual, las personas más desfavorecidas obtendrían mayores beneficios y las más favorecidas o aventajadas menores. Se pretende así **que la competición no genere grandes desigualdades** y, si las genera, que el sistema de competición tenga mecanismos para paliarlas.



Vestimenta

Debemos promover el **respeto por la elección** de la vestimenta, impedir la obligación de llevar una no elegida libremente que pueda promover el sexismo, la intolerancia cultural o la incomodidad de cuerpos no normativos.



Estereotipos y desigualdades

Los estereotipos contribuyen, en muchos casos, a **desfigurar o distorsionar la realidad**. Esto ocurre en la medida en que una persona es agregada a una categoría social o grupal y se le atribuyen determinadas características basadas en opiniones o **prejuicios**. Se espera que piense, que sienta y que por lo general

se comporte en coherencia con las características de dicho grupo. En estos casos, se considera a las personas como parte de **un grupo al que se le asigna un tipo de características distorsionadas**. Digamos que el estereotipo se encarga de hacer generalizaciones acerca de las personas de un grupo.



5. ESPACIOS Y EQUIPAMIENTOS

Los espacios y equipamientos deportivos **no son neutros**. Sus características (tamaños, formas, usos, accesibilidad) facilitan o impiden que determinados cuerpos los ocupen o utilicen. De forma sutil, entrañan significados que influyen directamente en los principios y objetivos de igualdad y acceso universal propuestos por las instituciones deportivas. Pueden favorecer situaciones de estigmatización

y exclusión que influyan en el bienestar y participación en actividades físico-deportivas. Para evitar este tipo de situaciones, las instituciones deportivas deben percatarse de las **barreras arquitectónicas y materiales** existentes y **proponer su reestructuración**, si es necesario, para maximizar los beneficios que aportan estas prácticas a las personas.



Accesibilidad física a las instalaciones deportivas

Conseguir la accesibilidad física a las instalaciones deportivas requiere **garantizar el cumplimiento de las normativas** en materia de discapacidad, pero también incorporar **elementos innovadores** para alcanzar este fin. Por ejemplo, conviene instalar en estos espacios **barandillas** o pasamanos para facilitar el movimiento de quienes tienen una movilidad más reducida. Aquellos centros deportivos que ofrezcan sus servicios en diferentes plantas del edificio deberán incorporar elevadores verticales o **ascensores** en sus instalaciones para garantizar su accesibilidad.

Además, se colocarán en el centro **bandas guía** de encaminamiento que ayuden a orientarse a las personas con una visibilidad reducida. Por esta misma razón, tanto las puertas de acceso como las interiores contarán con alto **contraste de color** con las áreas adyacentes y con los picaportes o manillas. También es relevante incorporar **pictogramas** que faciliten la comprensión de los mensajes de las personas con afectación o mayores dificultades con el lenguaje, incluidas las personas extranjeras o inmigrantes.



Mejora de la accesibilidad y uso de los vestuarios

Los vestuarios son espacios muy regulados y diferenciados. La mayoría de las instalaciones cuentan con vestuarios masculinos y femeninos, así como vestuarios para personas con y sin discapacidad. Esta admisión restringida por sexos y capacidades crea jerarquías y desigualdades. Dado que la mayoría de vestuarios presenta zonas comunitarias y abiertas para cambiarse de ropa y ducharse, promueven una mayor visibilidad corporal y la exposición de las diferencias entre personas. En los vestuarios están bien valorados los cuerpos jóvenes, hábiles, blancos, delgados, que responden al modelo hegemónico de belleza masculina

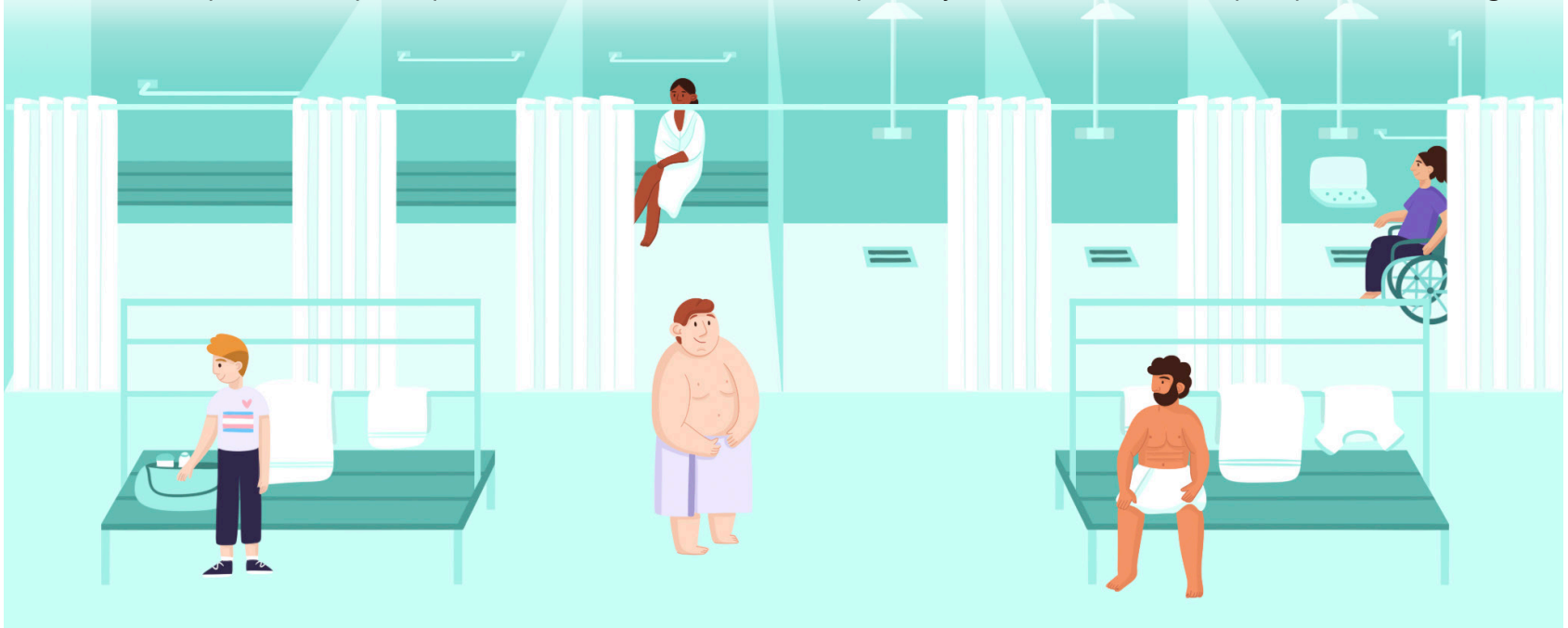
o femenina mientras que aquellos que se desvían de estos estándares son estigmatizados y menospreciados.

Los vestuarios y baños deben ser **espacios cómodos y seguros para todas las personas** que los utilicen y estar diseñados para una gran variedad de cuerpos y (dis)capacidades. Un primer paso para lograr esto implica la **transformación física del espacio** y la **eliminación de las barreras físicas**, aunque cuidado!: eliminar barreras físicas no conlleva per se una eliminación de las barreras sociales o culturales que también deben ser atendidas.



Características y condiciones de un vestuario inclusivo

- Los vestuarios deben ser **espacios no binarios** para incluir a quienes se definen como personas trans, intersexuales, queer y personas no binarias de género.
- Deben garantizar la privacidad e **intimidad**. Para ello se contará con duchas privadas y habitáculos individuales con inodoros y no urinarios, de manera que todas las personas puedan hacer uso de estas instalaciones, particularmente para las personas que no deseen mostrar la desnudez de su cuerpo.
- Estos espacios deben formar parte de **políticas antiviolencia** y debe tener visibles carteles preventivos e información necesaria contra el abuso sexual.
- Los vestuarios y baños deben tener duchas e inodoros **accesibles** para personas con diferentes grados de movilidad, así como puertas amplias que se abran hacia afuera o correderas, **pavimento antideslizante** y espacios con amplitud necesaria para recibir apoyos si se requiere.
- Los diferentes elementos del vestuario, tales como interruptores, enchufes o accesorios (jabonera, secador de manos...), deben estar en una posición baja para **favorecer su uso** a personas con diferentes estaturas.
- Los vestuarios dispondrán de una **iluminación homogénea** evitando deslumbramientos del mismo modo que las paredes y el suelo deben evitar reflejos que también deslumbren.
- Los diferentes espacios y servicios del vestuario deben indicarse con **información gráfica**, de fácil comprensión, grande y con colores que contrasten con el entorno. Dicha información también debe comunicarse a través de luces que indiquen ocupación y de **señalización táctil** para personas con ceguera.



Equipamiento

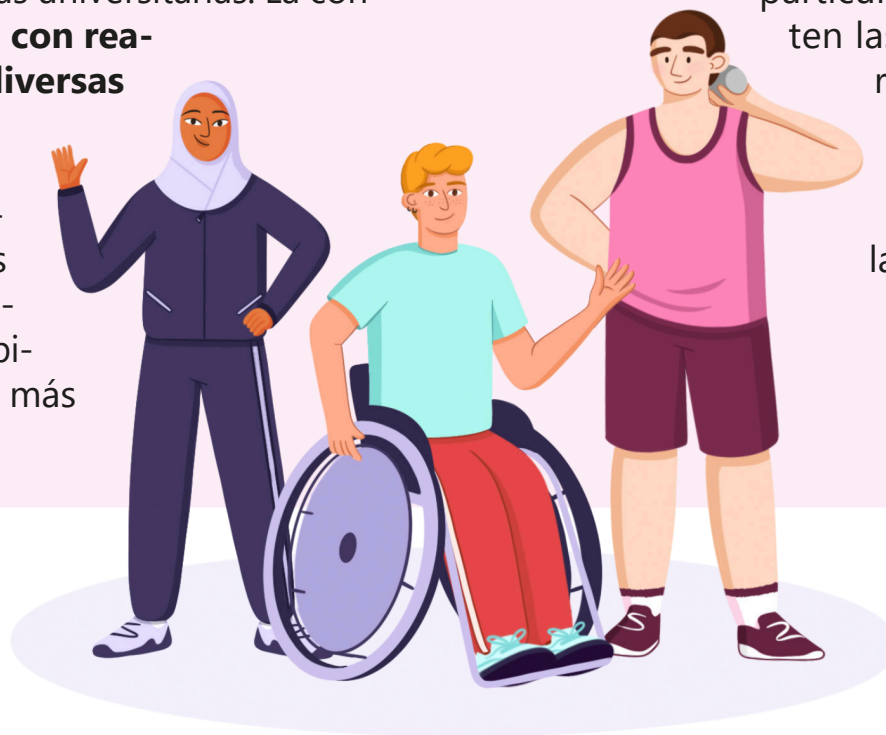
Los espacios deben estar equipados con todo tipo de **materiales y equipamientos adaptados** a las necesidades y características de las personas que los usan. Es importante que las máquinas sean **adecuadas** para su uso por parte de personas con discapacidad o que los bancos que se utilizan para hacer ejercicios de fuerza en dichas máquinas no estén fijamente anclados al suelo y que puedan ser retirados para poner en su sitio una silla de ruedas. El resto de **equipamiento** también debe ser **variado y versátil** para adaptarse a características, posibilidades y preferencias diferentes (bandas elásticas, pesos libres, máquinas, máquinas de pedaleo de brazos, etc.). Por ejemplo, las bandas elásticas de baja resistencia

permiten hacer ejercicios de fuerza a personas con niveles de fuerza muy bajos por sus características personales. Las máquinas de fuerza con sistema neumático (resistencia por aire comprimido) permiten también trabajar con cargas muy bajas y ajustables con más facilidad que con discos y pesos libres. Por ejemplo, en los gimnasios las personas con obesidad necesitan tapices rodantes con una mayor capacidad de soportar el peso, mayor espacio para acceder a máquinas de pesas o disponer de esterillas y bancos más amplios. Los **espacios inclusivos** también deben valorar el número y ubicación de espejos, ya que, en algunos casos pueden contribuir negativamente a la autoevaluación de la imagen corporal.



La promoción del deporte y la actividad física en estos espacios requiere **personal suficiente y cualificado** que conozca el desarrollo de deportes y el uso de material adaptado en las instalaciones deportivas universitarias. La contratación de **personal con realidades corporales diversas** también es esencial, pues no solo invita a la participación deportiva de las personas más inactivas, sino que contribuye a hacer del ámbito deportivo un lugar más inclusivo.

Dicho personal no debe limitarse a cumplir con las recomendaciones generales planteadas en esta guía, sino que debe **comprometirse a atender los intereses y necesidades** particulares que presentan las personas usuarias del servicio de deportes cuando acuden a las instalaciones de la universidad.



La publicidad, por su gran impacto en la sociedad, es uno de los medios con más posibilidades de **divulgación de las diversidades** en la actividad física y el deporte. Debe colaborar en transmitir una **imagen normalizada y no estereotipada de la diversidad** en este ámbito porque puede llevar a la exclusión y el rechazo de algunas personas. Por otra parte, considerar como héroes y heroínas a quienes realizan hazañas de superación excepcional, por ejemplo, deportistas paraolímpicos también puede alejar de

la práctica físico-deportiva a personas vulneradas más comunes que obtendrían grandes beneficios de prácticas físicas moderadas. Además, la publicidad debe **evitar mensajes e imágenes que estigmatizan** determinados tipos de cuerpo, o que exageren y distorsionen los beneficios de la actividad física para la salud (por ejemplo, perder peso a toda costa). Por último, es importante **divulgar servicios y recursos adaptados**, así como iniciativas de deporte adaptado y actividades deportivas inclusivas.



6. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Accesibilidad: Condición que deben cumplir los entornos físicos, las infraestructuras, las edificaciones, los procesos, los bienes, productos, servicios, objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles y utilizables por todas las personas en condiciones de igualdad, seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible, mejorando su calidad de vida y participación activa dentro de la sociedad.

Actividad física: Cualquier movimiento corporal, realizado con los músculos esqueléticos, que resulta en un gasto de energía y en una experiencia personal y nos permite interactuar con los seres y el ambiente que nos rodea.

Actividades físico-deportivas: término que pretende aglutinar al conjunto de actividades físicas y deportes.

Apoyo: son aquellos aparatos o equipos utilizados por las personas con discapacidad, de manera temporal o permanente, y que les sirven para garantizar mayor grado de independencia en el desarrollo de sus actividades de la vida diaria y les proporciona en general una mayor calidad de vida.

Barreras comunitarias: relacionadas con aspectos más amplios como el transporte público inaccesible, los servicios sociales o el entorno construido (p.ej. aceras inaccesibles).

Barreras interpersonales: centradas en las relaciones sociales con la familia, amistades o compañeras/os, y su influencia (p.ej. la inactividad de las amistades y de la familia afectan más a las personas más mayores y con múltiples discapacidades).

Barreras intrapersonales: hace referencia a factores limitantes individuales como el estado de salud, la fatiga o el dolor, o las actitudes hacia la actividad física (p. ej. falta de motivación).

Barreras organizacionales: vinculadas a factores institucionales (p.ej. falta de programas de actividad física adaptada en los centros deportivos y su coste económico; o la falta de formación del personal técnico de las instalaciones deportivas).



Glosario de términos

Binarismo de género: Concepción, prácticas y sistema de organización social jerárquico que parte de la idea de que solamente existen dos géneros en las sociedades.

Bisexual: Persona que siente atracción emocional, afectiva y/o sexual por más de un género, ya sea el propio y/o diferente.

Capacitismo: conjunto de creencias, discursos y prácticas que equiparan cierto tipo de sujeto y de cuerpo a una supuesta condición esencial humana de normalidad y que consideran a la discapacidad como una condición devaluada e inadecuada del ser humano que debe ser rehabilitada o curada.

Cisgénero (adjetivo): se refiere a las personas cuya identidad de género concuerda con el sexo biológico asignado al nacer, y por tanto tienen una autopercepción y expresión de género que coincide con los comportamientos y roles considerados 'apropiados' para su sexo de nacimiento.

Colectivo/Persona vulnerable: 'vulnerable' hace referencia al colectivo/persona potencialmente débil y que puede sufrir daño, física y/o moralmente. La debilidad se encuentra en la persona, como si fuera una condición o una característica inherente a ella.

Colectivo/Persona vulnerada: 'vulnerada' se refiere al colectivo/persona que ya se ha visto afectada y ha sufrido daño e implica hacernos cargo de la siguiente pregunta ¿quién es responsable de esta condición? La debilidad y sus causas se sitúan fuera de la persona y no les culpabiliza por una debilidad que se establece, muchas veces, desde fuera del colectivo afectado.

Deporte: Actividad física competitiva, reglamentada y organizada que se ha institucionalizado mediante un proceso de deportivización, surgido dentro de las sociedades postindustriales.

Deporte adaptado: Aquella modalidad deportiva que se adapta al colectivo de personas con discapacidad o condición especial de salud, ya sea porque se han realizado una serie



Glosario de términos

de adaptaciones y/o modificaciones para facilitar la práctica de aquellos, o porque la propia estructura del deporte permite su práctica.

Deporte específico: Aquellos que están destinados a personas que no pueden disfrutar o participar de los deportes tradicionales, aunque estén adaptados. Por eso, se crean algunos deportes para algunas determinadas discapacidades.

Diversidad: es la diferencia y singularidad que cada persona aporta al entorno desde su infancia.

Ejercicio físico: actividad planificada, estructurada y repetitiva, cuyo fin es mantener y mejorar nuestra forma física; entendiendo por forma física el nivel de energía y vitalidad que nos permite llevar a cabo las tareas cotidianas habituales, disfrutando activamente de nuestro ocio, disminuyendo las enfermedades derivadas de la falta de actividad física y desarrollando al máximo nuestra capacidad intelectual.

Estereotipos: Es una opinión o prejuicio generalizado acerca de atributos o características de las personas que poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que desempeñan. Un estereotipo es nocivo cuando limita la capacidad de las personas para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales.

Etnia: grupo humano que comparte una cultura, una historia y costumbres, y cuyos miembros están unidos por una conciencia de identidad.

Expresión de género: manifestación de cada persona de su identidad de género. Se refiere a la vivencia social del género en aspectos como la vestimenta, el lenguaje y otras pautas de comportamiento que son consideradas como masculinas, femeninas o andróginas en una sociedad y momento histórico concreto.



Glosario de términos

Gay: Persona identificada como hombre que siente atracción emocional, afectiva y/o sexual por otros hombres.

Género: se define como un constructo social, que se transmite a través de los agentes de socialización (familia, escuela, grupo de iguales, medios de comunicación, etc.), se reproduce y se transfiere con un grado de exigencia variable, que la estructura social determina para sus integrantes.

Género no binario/género diverso/género queer: persona que no se identifica con el género que se le presupone al nacer y que denota una voluntad de alejarse del paradigma dominante de entender el género, considerado patologizador, binarista y reificador de las categorías masculino y femenino.

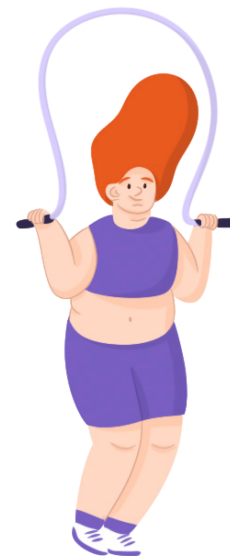
Gerontofobia: Miedo a hacerse mayor y/o discriminación hacia personas en la senectud.

Gordofobia: Rechazo, discriminación y repulsa hacia las personas con exceso de peso, las cuales se alejan de los patrones estéticos establecidos.

Heteronormatividad: Sistema o creencia cultural que asume que las personas encajan en sexos y géneros únicos y complementarios, y que la heterosexualidad es la orientación sexual por norma. Una visión heteronormativa implica el alineamiento del sexo biológico, la sexualidad, la identidad de género y la expresión de género.

Homofobia: prejuicio, discriminación, acoso o violencia basados en el miedo, la desconfianza, la aversión o el odio a alguien que es lesbiana, gay o bisexual.

Identidad de género: vivencia interna e individual del género, tal y como cada persona la siente y autodetermina, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado en el momento del nacimiento.



Glosario de términos

Inclusión: Actitud, proceso o tendencia que garantiza que las personas en riesgo de exclusión social tengan la oportunidad de participar de manera plena en la vida social, y así puedan disfrutar de un nivel de vida adecuado.

Interseccionalidad: Perspectiva analítica y política que reconoce que las desigualdades sistémicas se configuran a partir de la superposición o cruce de diferentes factores sociales como el género, la etnia y la clase social, entre otros.

Lenguaje inclusivo: lenguaje respetuoso y que promueve la aceptación y el valor de todas las personas. Es un lenguaje libre de palabras, frases o tonos que degradan, insultan, excluyen, estereotipan, infantilizan o banalizan a las personas en base a su pertenencia a un determinado grupo o debido a un atributo particular.

Lesbiana: Persona identificada como mujer que siente atracción emocional, afectiva y/o sexual por otras mujeres.

LGTBI: Es el acrónimo de lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales. En muchas ocasiones se incluye la letra Q de queer, y/o un signo + que pretende incluir el resto de diversidades afectivo-sexuales.

LGTBifobia: Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas u otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las personas LGTBI o que son percibidas como tales (incluye bifobia, interfobia, transfobia ...)

Orientación sexual: tendencia de una persona a sentir atracción sexual, emocional o afectiva por las personas de su mismo género o de otro género.

Personas con discapacidad: aquellas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras sociales y del entorno, pueden dificultar o impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones.



Glosario de términos

Persona con movilidad reducida: aquella que tiene limitada, temporal o permanentemente, su capacidad de moverse sin ayuda.

Queer: Corriente de pensamiento que busca potenciar la diversidad humana en sentido amplio y huye de las identidades fijas o estáticas, abogando por la versatilidad y variedad de las potencialidades humanas.

Racismo: Atribución de rasgos de superioridad o inferioridad a una población que comparte ciertas características heredadas físicamente. El racismo es una forma específica de prejuicio que se centra en las variaciones físicas que hay entre los pueblos.

Raza: concepto flexible utilizado para nombrar a las personas de un grupo de acuerdo a diversos factores, incluidos, los antecedentes ancestrales y su identidad social.

Sexo: Diferencia anatómica, biológica y fisiológica a partir de la cual se designa, en nuestra cultura, a una persona como 'hombre' o 'mujer'. Específicamente, el sexo se determina por la diferencia de cromosomas, hormonas y genitales en una clasificación cultural binaria (macho-hembra/ hombre-mujer) de las personas y otros seres vivos de acuerdo a criterios genéticos, biológicos, físicos y fisiológicos.

Trans: término paraguas que engloba a todas aquellas personas que no se sienten identificadas con el género atribuido al nacer en función de su sexo. Hace referencia a la heterogeneidad a la hora de concebir el cuerpo, la identidad y las vivencias que van más allá de las normas sociales binarias impuestas. Así pues, no distingue si la persona se ha operado o el sentido político que atribuye a su identidad de género.

Xenofobia: odio, recelo, hostilidad y rechazo hacia las personas extranjeras. La palabra también suele utilizarse en forma extendida con la fobia hacia los grupos étnicos diferentes o hacia las personas cuya fisonomía social, cultural y política se desconoce.



7. RECURSOS Y BIBLIOGRAFÍA



Guías

- [Guía de comunicación inclusiva](#). Ayuntamiento de Barcelona
- [Guía rápida. Uso inclusivo del castellano](#). Universidad del País Vasco.
- [Somos diversidad](#). Actividades para la formación de profesionales de la educación formal y no formal en diversidad sexual, familiar, corporal y de expresión e identidad de género. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y Ministerio de Igualdad.
- [Guía del deporte inclusivo para personas LGTBI+](#). Agrupación Deportiva Ibérica LGTBI+.
- [Deporte inclusivo: aplicaciones prácticas](#). Instituto Andaluz del Deporte. Consejería de Educación y Deporte.
- [Libro blanco del deporte para personas con discapacidad en España](#). Cermi.
- [Manual de accesibilidad universal en instalaciones deportivas](#). Comité Paralímpico Español.

Asociaciones y federaciones

- [Agrupación Deportiva Ibérica LGTBI+](#).
- [Federación Española de Deportes de Personas con Discapacidad Física](#).
- [Federación Española de Deportes para Personas con Discapacidad Intelectual](#).
- [Federación Española de Deportes para Ciegos](#).
- [Federación Española de Deportes de Personas con Parálisis Cerebral y Daño Cerebral Adquirido](#).
- [Federación Española de Deportes para Sordos](#).
- [Serie fotográfica de cuerpos diversos según el deporte practicado](#).

Películas

Las nadadoras (The Swimmers, 2022)

Película del Reino Unido dirigida por Sally El Hosaini. La historia de las hermanas nadadoras Yusra y Sarah Mardini que huyeron como refugiadas de la Siria devastada por la guerra para vivir una nueva vida en Europa y tienen la oportunidad de competir en los Juegos Olímpicos de Río de 2016.

Campeones (2018)

Comedia española dirigida por Javier Fesser. La historia de Marco, un entrenador profesional de baloncesto, que se encuentra un día, en medio de una crisis personal, entrenando a un equipo compuesto por personas con discapacidad intelectual. Lo que comienza como un problema se acaba convirtiendo en una lección de vida.

Wonderkid (2016)

Cortometraje, dirigido por Rhys Chapman, que muestra la confusión interna de un futbolista profesional gay que lucha contra el acoso en las redes sociales por su orientación sexual. Forma parte de una campaña que lucha contra la discriminación homosexual en Reino Unido.

Dangal (2016)

Nitesh Tiwari dirige este film biográfico que nos aproxima a la vida de las hermanas Phogat. En la India la lucha libre se considera un deporte de hombres y la ilusión de un excampeón de lucha libre es poder entrenar a algún hijo suyo para que vaya a los Juegos Olímpicos. Sin embargo, tiene cuatro hijas. Mientras él ni se plantea entrenarlas, dos de ellas Geeta y Babita quieren ser luchadoras. Cuando un día vuelven a casa después de pelearse con dos niños, Phogat se da cuenta de lo equivocado que estaba y comienza a entrenarlas. La película es la historia de cómo Geeta y Babita se convirtieron en las primeras luchadoras de alta competición en la India.

Vivir sin parar (Sein letztes Rennen, 2013)

Tragicomedia alemana de ficción dirigida por Kilian Riedhof. Paul fue una leyenda de las carreras de maratón. Ahora tiene más de 70 años y vive con su esposa Margot en una residencia donde para entretenerse

solo puede elegir entre el coro o las clases de manualidades. Y no aguanta más. Como terapia se calza sus viejas zapatillas y ante el asombro de compañeros y cuidadores empieza a correr a diario por el parque de la residencia dispuesto a prepararse para la maratón de Berlín y repetir sus viejas hazañas.

Marathon (2005)

Drama surcoreano dirigido por Chung Yoon-chul. Cuenta la historia de Cho-won, un chico de veinte años que fue diagnosticado de autismo a los cinco. Se entrena en pequeñas competiciones locales para ver cumplido su sueño de participar en una auténtica maratón.

Gordos (2009)

Comedia dramática española, dirigida por Daniel Sánchez Arévalo, sobre los excesos y las carencias de la vida. "Gordos" es una historia coral que gira en torno a una terapia de grupo, de gente con problemas relacionados con la obesidad.

La bicicleta verde (Wadja, 2002)

Es el primer largometraje filmado y dirigido por una mujer en Arabia Saudí, Haifaa Al-Mansour. Cuenta la historia de Wadjda que tiene diez años y vive en una sociedad tan tradicional que ciertas cosas como ir en bicicleta le están totalmente prohibidas. A pesar de todo, es una niña divertida y emprendedora que bordea siempre el límite entre lo autorizado y lo prohibido. Wadjda desea tener una bicicleta para poder competir con su amigo Abdullah en una carrera, pero su madre no se lo permite porque las bicicletas son un peligro para la dignidad de una chica.

Escenas en el mar (Ano natsu, ichiban shizukana umi, 1991)

Drama romántico japonés dirigido por Takeshi Kitano, donde un joven sordomudo de nacimiento descubre un día una tabla de surf medio rota entre la basura. A partir de entonces volcará toda su pasión en practicar el surf.

Documentales

[Audible](#) (2021)

Este documental estadounidense, dirigido por Matthew Ogens, cuenta la historia de Amaree McKenstry-Hall y de sus compañeros de la Escuela para Sordos de Maryland que luchan por triunfar en el fútbol americano mientras afrontan batallas y tragedias personales.

[La extraordinaria historia de los Juegos Paralímpicos](#) (2020)

Documental del Reino Unido, codirigido por Ian Bonhôte y Peter Ettedgui, donde deportistas de élite y expertos reflexionan sobre los Juegos Paralímpicos y su impacto en la manera en que el mundo ve la discapacidad, la diversidad y la excelencia.

[Los Otros: fútbol y racismo](#) (2020)

Este documental español, dirigido por José Larraza, nos aproxima al racismo en el fútbol. En los últimos tiempos se han multiplicado los episodios racistas en el fútbol en países como Italia o Inglaterra. En España, los primeros años de la década del 2000 registraron el mayor número de incidentes de la historia de nuestro fútbol. Sin un marco legal apropiado, ni la sensibilidad social que la situación exigía, fueron los propios futbolistas quienes denunciaron un fenómeno que comenzaba generalizarse.

[Alone in the Game](#) (2018)

Este documental, del realizador David McFarland, recoge testimonios de varios deportistas LGTB estadounidenses con el fin de visibilizar un problema bastante generalizado: la LGTBfobia en el deporte. Adentrándose en un mundo donde la homofobia y el machismo siempre han estado muy presentes. Una cultura de la intolerancia, discriminación y exclusión que mantiene a estos deportistas en el armario y viviendo en silencio. Además de mostrar esta realidad, el documental aporta referentes en el deporte de competición que pueden servir de referentes para jóvenes deportistas LGTBI.

[El equipo pequeño](#) (El petit equip, 2011)

Los protagonistas de este documental español, codirigido por Roger Gómez y Dani Resines, son un grupo de niños de un equipo de fútbol que fueron goleados por cada uno de sus contrincantes durante toda una

temporada. Cuando llegaba el día del partido, corrían felices a ponerse sus uniformes y salían con todo el entusiasmo a la cancha, aún a sabiendas de que solo en sus más remotos sueños tendrían oportunidad de ganar.

¿Demasiado rápida para ser una mujer?: La historia de Caster Semenya (Too Fast to be a woman?: The story of Caster Semenya, 2011)

Documental dirigido por Maxx Ginnane que cuenta la historia de Caster Semenya. Su apabullante victoria en la prueba de 800 metros en el Campeonato del Mundo de Berlín en 2009 y su imponente físico hicieron saltar las sospechas sobre su sexo. Mientras los abogados internacionales y los científicos eminentes analizan lo que significa ser mujer, la joven de 19 años que se encuentra en el centro de la tormenta solo quiere huir. Una historia desgarradora y edificante de una joven mujer cisgénero intersexual que superó obstáculos increíbles para convertirse en la mejor del mundo y que descubrió que sus mayores desafíos aún estaban por llegar.

Bibliografía

- Bull, F.C. (2003). Review of best practice and recommendations for interventions on physical activity. Western Australia Government.
- Cavanagh, S.L. (2010). Queering bathrooms. Gender, sexuality and the hygienic imagination. University of Toronto Press.
- College of Early Childhood Education (2017). Code of ethics and standards of practice. CECE.
- College of Early Childhood Education (2017). CPL Resource. Reflective Practice and Self-Directed Learning. CECE.
- Cook, R. J., y Cusack, S. (2010). Estereotipos de género: perspectivas legales transnacionales. Profamilia.

Recursos y bibliografía

- Cunningham, G. B., y Fink, J. S. (2006). Diversity in sport and leisure. *Journal of Sport Management*, 20(4), 455-564.
- Dei, G.S.N. (2006). Meeting equity fair and square. Leadership Conference of the Elementary Teachers' Federation of Ontario. September 28, Mississauga, Ontario.
- Devís-Devís, J., y otros (2010). Actividad física, deporte y salud. INDE Publicaciones.
- Erikainen, S., Hopkins, A., Caudwell, J., Newman, H., y Whitehouse, L. (2020). [Non-binary inclusion in sport](#). Uclan Publishing.
- Euro Sport Health (2011). [European guide of healthy physical activity and sports programmes](#). Methodology and compilation of best practices. European Commission-Directorate of Communications Barcelona Provincial Council.
- Felipe, J., y otros (2014). Derechos humanos de los grupos vulnerables. Red de Derechos Humanos y Educación Superior.
- Guerrero, D. (2021). Corres como una niña. El género y la diversidad LGTBI en el deporte. Dos bigotes.
- [Guía básica sobre gordofobia](#) (2020). Un paso más hacia una vida libre de violencia. Guía elaborada en el marco del Proyecto "Jornadas sobre Gordofobia y la Violencia Estética contra las Mujeres 2020". Instituto Canario de Igualdad.
- Gutiérrez, V. (2022). Balón amarillo, bandera arcoíris. El deporte de élite sale del armario. Libros Cúpula.
- Hartmann-Tews, I. (Ed.). (2022). [Sport, identity and inclusion in Europe: The experiences of LGBTQ people in sport](#) (1ª ed.). Routledge.
- Luengo-Justado, S. (2003). Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual. ONCE
- Molina, P., Valenciano, J., Muñoz, D. y Úbeda, J. (2018). Redefiniendo la competitividad desde el fair play y la justicia social. *Ágora para la Educación Física y el Deporte*, 20(1), 115-132.

Recursos y bibliografía

- National Disability Practitioners (2016). NDP Factsheet: What is person centred approach? ndp.org.au
- Peiró-Velert, C., Devís-Devís, J., y González, F. (2016). Colectivos vulnerados y buenas prácticas en la educación física escolar. *Tándem. Didáctica de la Educación física*, 54, 7-1.
- Pereira-Garcia, S., Devís-Devís, J., y Pérez-Samaniego, V. (2022). Experiencias de las personas trans en los vestuarios deportivos. Un espacio de intervención desde el trabajo social. *Arxius de Ciències Socials*, 46, 77-89.
- Pérez-Triviño, J.L. (Coord.) (2022). *Transgénero y deporte*. Editorial Hexis.
- Pickett, A.C., y Cunningham, G.B. (2017). Physical activity for every body: A model for managing weight stigma and creating body-inclusive spaces. *Quest*, 69:1, 19-36.
- Pickett, A.C., y Cunningham, G.B. (2018). Body weight stigma in physical activity settings. *American Journal of Health Studies*, 33(1).
- Piedra, J., y Anderson, E. (Eds.) (2021). *Lesbian, gay, and transgender athletes in Latin America*. Palgrave Macmillan Cham.
- Rey Marco, F (2020). ¿Grupos vulnerables o vulnerados? *El País*, 13 abril [accesible en https://elpais.com/elpais/2020/04/09/planeta_futuro/1586425616_757834.html]
- Ríos, M. (2012). Inclusión del alumnado con discapacidad. *Tándem. Didáctica de la Educación Física*, núm. 38, pp. 7-18.
- RMIT University (2016). Inclusive sport handbook. Disponible en <https://www.rmit.edu.au/content/dam/rmit/au/en/students/documents/student-life/sport-fitness/inclusive-sport-handbook.pdf>

© Autoría, 2023:

Grupo de Investigación AFES (Universitat de València):

José Devís Devís (Director)

Javier Gil Quintana

Jorge Lizandra Mora

Elena López Cañada

Pere Molina Alventosa

Carmen Peiró Velert

Sofía Pereira García

Víctor Pérez Samaniego

Angélica Sáenz Macana

Joan Úbeda Colomer

Alexandra Valencia Peris



diversitats



uvesports

© Derechos de edición:

Nau Llibres - Edicions Culturals Valencianes, S.A.

Tel.: 96 360 33 36, Fax: 96 332 55 82. C/ Periodista Badía, 10. 46010 Valencia

E-mail: nau@naullibres.com web: www.naullibres.com

Ilustraciones:

Alba García

Maquetación:

Pablo Navarro y Artes Digitales Nau Llibres

ISBN13: 978-84-18047-96-1