



Pautas de formación para el empoderamiento de árbitras

Enfoques prácticos para la captación, el desarrollo de competencias, la superación de barreras y la mentoría.

Proyecto: Empowered Female Referees in Sport

Consortium: Alliance of Amateur Basketball Referees (Serbia), Hate Fighters Network (Serbia), Barcel'hona Sports Events (España), JuvenTagus – Associação Desportiva e Juvenil (Portugal)

2026



Co-funded by
the European Union

El proyecto «Árbitras Empoderadas en el Deporte» es una iniciativa de cooperación europea centrada en aumentar la participación, la visibilidad y el compromiso a largo plazo de mujeres y niñas en el arbitraje deportivo. El proyecto responde a la persistente infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de arbitraje y a las barreras estructurales, culturales y prácticas que pueden afectar a su acceso, condiciones laborales y progresión profesional.

El proyecto es implementado por la Alianza de Árbitros de Baloncesto Amateur y la Red de Lucha contra el Odio de Serbia, Barcel'hona Sports Events de España y JuvenTagus – Associação Desportiva e Juvenil de Portugal. Esta alianza aúna experiencia en arbitraje, deporte base, igualdad de género, trabajo con jóvenes, educación y cooperación internacional.

El objetivo principal del proyecto es crear estructuras de apoyo más sólidas y una red para las árbitras en el deporte. Sus objetivos específicos son desarrollar herramientas y métodos prácticos para empoderar a las árbitras actuales y aspirantes, promover la participación equitativa en el arbitraje deportivo y fomentar el arbitraje como una posible doble trayectoria profesional para atletas femeninas, tanto en activo como retiradas.

El proyecto incluye investigación sobre la situación de las árbitras, el desarrollo y la validación de directrices de formación, formación práctica y actividades piloto, oportunidades de mentoría y apoyo entre pares, y acciones de sensibilización. La investigación realizada en Serbia, España y Portugal proporcionó información sobre la representación, la captación, las condiciones laborales, las barreras, el apoyo institucional y las necesidades de las mujeres interesadas en el arbitraje.

Acerca de este manual

Estas directrices se elaboraron en el marco del proyecto Árbitras Empoderadas en el Deporte como recurso práctico para clubes deportivos, asociaciones de árbitros, federaciones, entrenadores, preparadores físicos, profesionales del deporte juvenil y organizaciones que trabajan con mujeres y niñas en el deporte.

Combinan los resultados de investigaciones nacionales realizadas en Serbia, España y Portugal con estrategias prácticas y sesiones desarrolladas por los socios del proyecto. El recurso se centra en el fútbol y el baloncesto, si bien ofrece enfoques adaptables a otros deportes.

El contenido es informal y educativo. Las normas específicas de cada deporte, los requisitos de licencia, los procedimientos disciplinarios y las obligaciones de protección deben consultarse siempre con la normativa vigente de la federación u organismo rector correspondiente.

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones expresadas son, no obstante, responsabilidad exclusiva del autor o autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea ni las de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA se hacen responsables de ellas.

Contenidos

1. Introducción a la igualdad de género en el deporte
2. Análisis de los datos recopilados a través de la investigación
3. Motivación y captación de árbitras
4. Programas de formación y desarrollo de habilidades para árbitras
5. Superando barreras
6. Modelos a seguir y mentoría
7. Recomendaciones para las partes interesadas
8. Acerca de Erasmus + Deporte

1. Introducción a la igualdad de género en el deporte

El deporte femenino ha ganado mayor visibilidad pública en los últimos años. Las atletas compiten al más alto nivel, las selecciones nacionales atraen a un público más amplio y cada vez más niñas se incorporan al deporte organizado. Sin embargo, una mayor visibilidad de las mujeres como atletas no implica automáticamente que tengan igualdad de acceso a todos los roles dentro del deporte. El entrenamiento, la administración deportiva, el liderazgo técnico y el arbitraje siguen siendo áreas en las que las mujeres suelen estar infrarrepresentadas.

El arbitraje es especialmente importante porque combina conocimientos técnicos con autoridad. Un árbitro debe observar situaciones complejas, interpretar las reglas, tomar decisiones inmediatas, comunicarlas con claridad y gestionar los desacuerdos de jugadores, entrenadores y espectadores. Por lo tanto, su función no se limita a conocer las reglas. Es también un rol de liderazgo que requiere confianza, imparcialidad, preparación física, comunicación, control emocional y resiliencia.

1.1 Qué significa la igualdad de género en el arbitraje

La igualdad de género en el arbitraje no significa que todos los árbitros tengan la misma trayectoria profesional ni que los nombramientos deban ignorar la competencia y la preparación. Significa que mujeres y hombres tengan acceso equitativo a la información, la formación, la evaluación, la experiencia en partidos, la mentoría, el desarrollo profesional y la protección contra la discriminación. También significa que las mujeres no tengan que demostrar su legitimidad básica antes de que se considere su desempeño técnico.

La participación equitativa requiere atención tanto al acceso como a la permanencia. Una federación puede organizar un curso de captación exitoso, pero la representación no mejorará si las mujeres recién formadas abandonan el arbitraje tras sus primeras temporadas debido al aislamiento, los entornos hostiles en los partidos, la falta de claridad en las trayectorias profesionales o la falta de apoyo institucional. Por lo tanto, la igualdad sostenible depende de todo el proceso: visibilidad, captación, formación accesible, experiencias iniciales seguras, retroalimentación continua, nombramientos justos y desarrollo profesional.

1.2 Estereotipos, visibilidad y autoridad

Históricamente, el deporte ha asociado la autoridad, la seguridad física y el liderazgo decisivo con los hombres. Estas expectativas pueden influir en la percepción que se tiene de una árbitra antes de un partido. Jugadoras, entrenadores o espectadores pueden asumir que tiene menos experiencia, menos capacidad para controlar el juego o que es más propensa a cometer errores. Por lo tanto, una misma decisión puede ser juzgada de manera diferente según quién la tome.

La escasa visibilidad refuerza este patrón. Cuando las niñas ven principalmente árbitros masculinos, el arbitraje puede parecerles un rol que no les corresponde. La presencia de árbitras visibles en la élite es valiosa, pero los ejemplos locales son igualmente importantes. Una joven atleta puede identificarse más fácilmente con una árbitra de su club, escuela, ciudad o competición regional porque esa trayectoria le resulta cercana y alcanzable.

1.3 El arbitraje como vía de doble carrera

Muchas atletas femeninas abandonan la competición durante la adolescencia o la juventud debido a la educación, el trabajo, las lesiones, las responsabilidades familiares o las escasas oportunidades de desarrollo como jugadoras. El arbitraje puede ser una forma de mantenerse vinculadas al deporte, aprovechar los conocimientos adquiridos como atletas y desarrollar una segunda faceta deportiva, compaginándola con los estudios o el trabajo.

Un enfoque de doble carrera reconoce que jugar y arbitrar pueden coexistir. Una atleta en activo puede comenzar con formación básica, arbitraje de mesa, competiciones juveniles, observación o entrenamientos supervisados. Una exatleta puede transferir su conocimiento del juego, la disciplina y las habilidades comunicativas al arbitraje. Esta transición debe presentarse como una continuación de la participación deportiva, no como una opción secundaria para quienes ya no pueden jugar.

1.4 Entornos deportivos seguros e inclusivos

No se puede esperar que las árbitras superen las barreras estructurales solo con confianza individual. La comunicación y la resiliencia son habilidades importantes, pero no pueden sustituir a los procedimientos institucionales claros. Clubes, ligas, federaciones, delegados de partido, entrenadores y padres comparten la responsabilidad de crear entornos donde los comentarios discriminatorios, la intimidación y el acoso no se normalicen.

Un entorno seguro incluye normas de conducta claras, apoyo visible de los organizadores, canales de denuncia accesibles, seguimiento oportuno tras los incidentes y consecuencias proporcionales. También incluye condiciones prácticas como vestuarios adecuados, remuneración predecible, transporte seguro y procedimientos de nombramiento que no discriminen a las mujeres.

1.5 Cómo utilizar estas directrices

Las Directrices pueden utilizarse como un recurso de formación integral o como un conjunto de herramientas independientes. Una federación puede usar la investigación y las recomendaciones para revisar su programa de formación de árbitros. Un club puede usar el capítulo de captación para identificar posibles candidatas entre las atletas femeninas. Un entrenador puede impartir una o más sesiones prácticas. Un mentor puede usar el acuerdo y las preguntas de reflexión para estructurar el apoyo durante la primera temporada de un nuevo árbitro.

Principio fundamental

Las mujeres no deben ser entrenadas simplemente para tolerar condiciones desiguales. Un apoyo eficaz combina habilidades individuales, apoyo entre pares y mentores, una clara responsabilidad institucional y cambios en la cultura deportiva en general.

2. Análisis de los datos recopilados mediante la investigación

2.1 Metodología de investigación

La investigación del proyecto combinó métodos cuantitativos y cualitativos en Serbia, España y Portugal. Los socios recopilaron datos oficiales disponibles de las federaciones de fútbol y baloncesto, los organismos arbitrales y las listas de competición, revisaron las políticas pertinentes y la información pública, y consultaron a las partes interesadas mediante grupos focales semiestructurados. El objetivo era comprender tanto la representación numérica de las mujeres como las condiciones cotidianas que influyen en su captación, permanencia y progresión profesional.

Los grupos focales incluyeron árbitras, jóvenes atletas o aspirantes a árbitras, entrenadores y preparadores físicos, y administradores deportivos. Serbia organizó dos sesiones con 26 participantes, España dos con 31, y Portugal una sesión combinada con 25. En total, 82 personas aportaron perspectivas cualitativas. Se utilizaron formatos combinados cuando esto facilitó la participación y el diálogo entre los grupos de interés.

La disponibilidad de datos varió entre países y deportes. En varios casos, las federaciones disponían de listas oficiales de árbitros, pero no publicaban análisis desagregados por género ni información longitudinal sobre la entrada, la permanencia y el abandono. Esto significa que el proyecto pudo identificar la representación actual y patrones importantes, pero no pudo calcular una tasa de permanencia nacional totalmente comparable para todos los países.

2.2 Panorámicas nacionales

País	Hallazgos seleccionados sobre fútbol	Hallazgos seleccionados sobre baloncesto	Principal limitación de los datos
Serbia	Las mujeres representaron el 100 % de los árbitros registrados en las ligas femeninas de primera categoría y de primer nivel analizadas, pero solo una de los 28 árbitros principales y ninguna de los 35 asistentes en la Superliga masculina.	Las mujeres representaban 2 de los 42 árbitros de la máxima categoría masculina y 6 de los 71 de la primera división femenina. La representación regional oscilaba entre el 0 % y el 20 %.	Existían listas oficiales, pero el equipo del proyecto tuvo que clasificarlas por género; no se disponía de un análisis longitudinal periódico con perspectiva de género.
España	No figuraba ninguna mujer como árbitra principal en la primera división masculina; las mujeres participaban principalmente como árbitras asistentes, mientras que en la máxima competición femenina se empleaban equipos arbitrales compuestos exclusivamente por mujeres.	Las mujeres representaban alrededor de una décima parte de los árbitros de los grupos nacionales de la FEB y 3 de los 36 árbitros de la lista de la ACB.	Las tendencias de captación, retención y abandono no estuvieron disponibles de manera uniforme en todas las federaciones.
Portugal	Las mujeres constituían una minoría en términos generales y permanecían prácticamente ausentes de las categorías masculinas de mayor nivel, mientras que las competiciones femeninas ofrecían más oportunidades.	La información a nivel nacional era limitada; los datos del distrito de Setúbal mostraron una mayor representación femenina que los patrones nacionales observados en el fútbol.	Los datos desglosados por deporte eran desiguales, y la información actual se obtenía a menudo mediante contacto directo con las asociaciones, en lugar de a partir de un conjunto de datos nacional único.

2.3 Hallazgos comparativos

La representación está aumentando, pero sigue siendo desigual

En los tres países, las mujeres participaban en el arbitraje, pero su representación no era equitativa en todos los deportes, niveles de competición ni funciones. Las mejores oportunidades se encontraban a menudo en competiciones femeninas, estructuras regionales específicas o programas concretos. El acceso a los niveles más altos de competición masculina seguía siendo limitado. Este patrón indica que la visibilidad de las mujeres en el deporte no garantiza necesariamente una integración equitativa en todo el sistema arbitral.

Las competiciones femeninas pueden generar oportunidades, pero también pueden concentrar las carreras profesionales

En las competiciones femeninas, los equipos arbitrales exclusivamente femeninos o con mayoría femenina brindan una valiosa experiencia de partido, visibilidad y progresión. Sin embargo, cuando las árbitras son designadas casi exclusivamente para competiciones femeninas, su acceso a competiciones masculinas de mayor nivel, una mayor exposición mediática y una experiencia de partido diversa puede verse restringido. Una estrategia equilibrada debería proteger las oportunidades en el deporte femenino al tiempo que crea vías transparentes en todas las estructuras de competición.

La captación no puede separarse de la retención

Los participantes del grupo focal vincularon repetidamente el arbitraje con críticas, presión y conflictos. Varios atletas jóvenes nunca se habían planteado arbitrar porque el rol les parecía ingrato y se notaba principalmente cuando se cometían errores. Las árbitras describieron comentarios sexistas y la expectativa de que debían demostrar su competencia antes de recibir un respeto básico. Una participante serbia relacionó directamente este trato con su

decisión de dejar de arbitrar. Estos hallazgos demuestran que las campañas de captación tendrán un efecto limitado sin protección, mentoría y apoyo durante las experiencias reales de los partidos.

La visibilidad y la información siguen siendo insuficientes

Los jóvenes deportistas a menudo sabían que existía la formación de árbitros, pero desconocían los pasos exactos, los costos, el tiempo requerido o la trayectoria profesional. Las mujeres árbitros eran menos visibles que los hombres, sobre todo en el deporte local cotidiano. Los participantes de diferentes países recomendaron la promoción directa en clubes y escuelas, testimonios personales de árbitras, sesiones introductorias prácticas e información más clara sobre cómo empezar.

La autoridad se juzga a través de una perspectiva de género

En general, los participantes coincidieron en que la competencia técnica debería ser el criterio principal. Sin embargo, muchos describieron un doble rasero en la práctica. Los hombres tenían más probabilidades de recibir autoridad inicial de forma automática, mientras que las mujeres debían demostrar conocimiento y firmeza antes de ser consideradas legítimas. En los tres contextos se reportaron comentarios sexistas por parte de espectadores, entrenadores y, en ocasiones, de otros profesionales del deporte.

El entorno que nos rodea importa

Entrenadores y administradores identificaron a los espectadores y padres como fuentes frecuentes de hostilidad, especialmente en el deporte juvenil. Las árbitras necesitan habilidades de comunicación y gestión de conflictos, pero los clubes y organizadores también deben intervenir. La investigación destacó la necesidad de códigos de conducta, procedimientos de respuesta durante los partidos, mecanismos de denuncia, sanciones y formación para entrenadores, padres y deportistas.

La mentoría y la exposición gradual refuerzan la confianza

Los participantes valoraron el aprendizaje a través de la práctica, la observación y la retroalimentación. Una progresión segura desde los ejercicios introductorios hasta los partidos juveniles, los roles asistidos y las citas supervisadas puede reducir el impacto de ingresar a un entorno hostil sin apoyo. Los mentores pueden brindar retroalimentación técnica, apoyo emocional y orientación en las decisiones profesionales, especialmente después de partidos difíciles.

2.4 Necesidades clave identificadas a través de la investigación

- Información clara y accesible al público sobre los requisitos de ingreso, la formación, la obtención de licencias y la progresión profesional de los árbitros.
- Captación específica de atletas femeninas, tanto en activo como retiradas, con el apoyo de clubes, escuelas y familias.
- Experiencias prácticas de iniciación que permiten a las niñas probar el silbato, las señales, el posicionamiento y la toma de decisiones sencillas.
- Entrenamiento que combina reglas y mecánica con comunicación, confianza, manejo de la presión y desescalada de conflictos.
- Tutoría estructurada, apoyo entre compañeros y observación directa durante las primeras etapas de la carrera de un árbitro.
- Protección institucional visible contra el sexismo, el acoso y el comportamiento agresivo..
- Acceso justo y transparente a nombramientos, evaluaciones, formación continua y niveles de competencia más elevados.
- Seguimiento periódico, desglosado por género, de la contratación, la concesión de licencias, los nombramientos, la progresión profesional y el abandono escolar.

2.5 Implicaciones para las directrices

Los capítulos prácticos responden directamente a estos hallazgos. El capítulo 3 aborda la información limitada, la baja visibilidad y las débiles vías de captación. El capítulo 4 combina el aprendizaje técnico con la confianza, la comunicación y la gestión de la presión. El capítulo 5 traslada la responsabilidad del árbitro individual a todo el entorno deportivo e introduce la planificación de la respuesta institucional. El capítulo 6 transforma los modelos a seguir y la mentoría en un proceso de apoyo estructurado. El capítulo 7 traduce la evidencia en acciones concretas para federaciones, clubes, entrenadores, medios de comunicación e instituciones públicas.

3. Motivación y captación de árbitras

3.1 Por qué las mujeres eligen el arbitraje

Las niñas y mujeres se inician en el arbitraje por diferentes motivos. La principal motivación suele ser la pasión por el deporte y el deseo de mantenerse vinculadas a un deporte que ya conocen. Las atletas, tanto en activo como retiradas, comprenden la competición, las rutinas de entrenamiento y la dinámica de equipo, lo que les proporciona una sólida base para aprender a arbitrar. El arbitraje también puede ofrecer ingresos adicionales, nuevas amistades, acceso a una comunidad deportiva más amplia y oportunidades de desarrollo personal.

El liderazgo, la comunicación, la toma de decisiones y la gestión de conflictos no son solo habilidades arbitrales. Son habilidades transferibles que pueden favorecer la educación, el empleo y la participación en la comunidad. Por lo tanto, los mensajes de captación deben explicar qué pueden obtener las candidatas, no solo qué necesitan las federaciones.

3.2 Barreras para incorporarse y permanecer

- Estereotipos de género que presentan la autoridad y el oficio como roles masculinos.
- Escasa visibilidad de árbitras y falta de modelos a seguir locales con los que identificarse.
- Información insuficiente sobre cursos, costes, dedicación de tiempo y trayectorias profesionales.
- Miedo a las críticas, al abuso verbal y al trato discriminatorio.
- Escaso apoyo por parte de los clubes, entrenadores o familias.
- Dificultad para compaginar el arbitraje con los estudios, el empleo, la práctica deportiva y las responsabilidades familiares.
- Incertidumbre sobre si la formación inicial conducirá a nombramientos reales y progresión profesional.

3.3 Captación dirigida

La captación de talento no debe basarse únicamente en una convocatoria pública general. Cada grupo requiere mensajes y puntos de acceso diferentes. Entre las candidatas con mayor potencial se encuentran atletas en activo, exatletas, estudiantes universitarias, profesoras de educación física, entrenadoras y mujeres ya vinculadas a clubes mediante funciones voluntarias o organizativas.

La captación de talento debe entenderse como un proceso, no como un simple anuncio. Una secuencia útil es la siguiente:

Proceso de captación

Aumentar la visibilidad → Despertar el interés → Facilitar el acceso → Brindar apoyo → Crear un sentido de pertenencia → Ofrecer oportunidades de desarrollo

3.4 Estrategias prácticas de captación

- Compartir historias personales de árbitras locales, regionales y de élite a través de vídeos cortos, entrevistas y eventos de los clubes.
- Organizar jornadas de puertas abiertas y sesiones de iniciación en clubes, escuelas, universidades y eventos deportivos comunitarios.
- Invitar directamente a las deportistas en lugar de esperar a que respondan a una convocatoria general.
- Presentar el arbitraje como una carrera dual y una forma de mantenerse vinculada al deporte.
- Ofrecer a las candidatas una experiencia práctica sin presiones antes de pedirles que se inscriban en un curso completo.
- Facilitar una persona de contacto clara e información escrita sencilla sobre los siguientes pasos.
- Hacer un seguimiento rápido de las participantes que muestren interés.
- Conectar a las nuevas candidatas con un mentor o un grupo de compañeras desde el principio.

3.5 Plantilla de mensaje de captación

Mensaje de ejemplo

Sigue vinculada al deporte. Lidera desde una nueva posición.

El arbitraje puede ayudarte a desarrollar confianza, capacidad de toma de decisiones y habilidades de comunicación, manteniéndote conectada con el deporte que ya conoces. Participa en una sesión de iniciación, conoce a árbitras y prueba tareas básicas de arbitraje en un entorno de apoyo. No se requiere experiencia previa en arbitraje.

3.6 Organización de una actividad introductoria de arbitraje

Las actividades introductorias de arbitraje crean un puente entre la promoción general y la formación arbitral formal. Las campañas de sensibilización pueden ayudar a niñas y mujeres a descubrir que el arbitraje es una oportunidad, pero la información por sí sola no siempre es suficiente para que se imaginen desempeñando este rol. Muchas candidatas potenciales siguen sintiéndose inseguras porque desconocen las funciones de un árbitro, la dificultad de los primeros pasos o si ya poseen las habilidades necesarias.

Una breve actividad práctica puede reducir esta incertidumbre al permitir que las participantes experimenten los elementos básicos del arbitraje en un entorno seguro y de apoyo. Dependiendo del deporte y del espacio disponible, pueden practicar el uso del silbato, tomar decisiones sencillas, realizar señales oficiales, observar una situación de juego corto o analizar cómo se comunica un árbitro con jugadores y entrenadores. El objetivo no es evaluar a las participantes ni reproducir un curso de arbitraje formal, sino hacer que el rol sea más comprensible, realista y accesible. Estas actividades son especialmente útiles para atletas femeninas, tanto en activo como retiradas. Las atletas suelen poseer conocimientos del juego, disciplina, concentración, habilidades comunicativas y experiencia en la toma de decisiones bajo presión, pero es posible que no reconozcan que estas habilidades pueden transferirse al arbitraje. Una actividad introductoria debería ayudarles a identificar esta conexión y presentar el arbitraje como una posible continuación de su participación en el deporte. La calidad del seguimiento es tan importante como la actividad en sí. Los participantes que muestren interés deben recibir información clara sobre el siguiente paso disponible, como observar un partido, asistir a una jornada de puertas abiertas, hablar con una árbitra o inscribirse en un curso de iniciación. Sin un plan de seguimiento claro, el interés inicial puede desaparecer rápidamente.

Esta lista de verificación puede utilizarse al organizar un taller introductorio, una jornada de puertas abiertas, una simulación de arbitraje o alguna de las sesiones prácticas de captación presentadas en este capítulo.

Antes de la actividad:

- Define el público objetivo y adapta el contenido a la edad, experiencia deportiva y nivel de conocimiento de los participantes.
- Colabora con clubes, entrenadores, escuelas o universidades para identificar e invitar directamente a posibles participantes.
- Selecciona un lugar adecuado donde los participantes puedan practicar de forma segura tareas básicas.
- Invita al menos a una árbitra accesible para que comparta su experiencia y responda preguntas.
- Prepara actividades sencillas que no requieran conocimientos previos de arbitraje.
- Confirma la información precisa sobre la formación de árbitros, la inscripción, los costos, los horarios y las personas de contacto locales.
- Prepara todo el equipo necesario, como silbatos, balones, tarjetas de señales, tarjetas de escenarios e información impresa.
- Informa claramente a los participantes que la actividad es introductoria y que no se espera ningún compromiso inmediato.

Durante la actividad

- Comience preguntando a los participantes qué saben o suponen sobre el arbitraje.
- Explique el rol del árbitro en un lenguaje sencillo y práctico.
- Incluya experiencias directas, como el uso del silbato, la práctica de señales, la observación de situaciones de juego o la toma de decisiones básicas.
- Relacione las habilidades arbitrales con las capacidades que los participantes ya puedan tener como atletas, entrenadores o voluntarios deportivos.
- Dé espacio para preguntas sobre críticas, confianza, dedicación de tiempo, entrenamiento y progresión.
- Presente tanto los beneficios como los desafíos reales del arbitraje.

- Evite presionar a los participantes o evaluar públicamente su desempeño.
- Proporcione un ambiente respetuoso en el que la incertidumbre y los errores se consideren parte del aprendizaje.

Al final de la actividad

- Pregunte a los participantes qué les sorprendió y si cambió su percepción sobre el arbitraje.
- Explique el siguiente paso disponible de forma clara y realista.
- Proporcione información de contacto por escrito y detalles básicos sobre oportunidades de formación o observación.
- Permita que los participantes expresen su interés voluntariamente.
- Explique cómo se almacenarán y utilizarán sus datos de contacto.
- Agradezca a los participantes y recuérdelos que el interés por el arbitraje puede desarrollarse gradualmente.

Después de la actividad

- Contacta a los participantes interesados poco después de la sesión.
- Ofrece una oportunidad concreta para continuar, en lugar de solo información general.
- Siempre que sea posible, pon en contacto a los participantes interesados con una persona de referencia, mentora o compañera.
- Registra el número y el perfil de los participantes, su nivel de interés y las principales preguntas que plantearon.
- Revisa qué aspectos de la actividad funcionaron bien y cuáles deberían adaptarse para el próximo grupo.
- Haz un seguimiento para saber si los participantes interesados asisten a actividades de formación o prácticas adicionales.

Una actividad de iniciación al arbitraje no debe evaluarse únicamente por el número de inscripciones inmediatas. También puede considerarse exitosa cuando los participantes comprenden mejor su función, reconocen sus propias habilidades transferibles, desarrollan una actitud más respetuosa hacia los árbitros o se muestran abiertos a considerar el arbitraje en el futuro.

Sesión práctica: Silbar es divertido

Tema: Introducción al arbitraje, fomento de la confianza, uso del silbato, señalización y toma de decisiones básica.

Duración: 40 minutos

Descripción General: Tres breves actividades en la cancha de baloncesto introducen a los jóvenes participantes al silbato, las señales básicas y la observación rápida. La sesión está diseñada como una primera experiencia positiva de arbitraje y puede adaptarse a otros deportes sustituyendo las señales y las infracciones específicas de cada uno.

Objetivos:

- Hacer que el primer contacto con el arbitraje sea agradable y accesible.
- Familiarizarse con el equipo y las señales básicas del árbitro.
- Practicar el uso seguro del silbato y los gestos públicos.
- Fortalecer la capacidad de observación y la velocidad de reacción.
- Motivar a los participantes a explorar una formación arbitral más amplia..

Participantes: 10-15 participantes. Las actividades pueden realizarse con un grupo un poco más grande si se dispone de equipo y espacio adicionales. Si hay más de 15 participantes, divídalos en dos filas o dos grupos de trabajo más pequeños para que cada participante tenga tiempo suficiente para usar el silbato y practicar las señales.

Material:

- A suitable court or open sport space
- One whistle per participant
- One ball per participant or enough balls for small groups
- Comfortable sport clothing and footwear
- A printed or projected basic signal chart
- Copies of the participant handout for the closure part

Preparación:

- Seleccione de tres a cinco señales y faltas básicas adecuadas a la edad y el deporte de los participantes. Para baloncesto, elija ejemplos muy sencillos como detener el reloj por una falta, pasos, dobles, fuera de banda y dirección del juego.
- Revise el espacio y el equipo antes de la sesión. Marque la línea de salida y asegúrese de que los participantes puedan moverse con seguridad de un extremo a otro de la cancha.
- Explique el uso seguro del silbato y la higiene antes de distribuirlo. Los silbatos no deben compartirse. Si se utilizan silbatos reutilizables, límpielos antes y después de la sesión.
- Prepare una introducción relajada y evite poner a prueba los conocimientos formales de las reglas de los participantes. El objetivo no es comprobar cuánto saben ya, sino que experimenten la sensación básica de ser árbitro.
- Imprima una hoja de trabajo por participante. Guárdela hasta la parte final para que los participantes puedan completarla después de haber practicado las actividades.

Instrucciones:

Paso 1: Bienvenida y presentación (5 minutos)

Reúna a los participantes en semicírculo al costado de la cancha. Déles la bienvenida y explíqueles que esta es una breve y lúdica primera experiencia de arbitraje, no un examen ni un curso formal. Muestre el silbato y explique que, para un árbitro, el silbato no es solo un objeto que hace ruido. Es una herramienta de comunicación: detiene la acción, llama la atención y le da tiempo al árbitro para mostrar una decisión. Demuestre un silbato claro y corto. Pida a los participantes que noten la diferencia entre un silbato vacilante y un silbato decisivo. Luego, demuestre la señal del puño cerrado para detener el reloj por una falta y una o dos señales adicionales que se usarán más adelante.

Paso 2: El semáforo con silbato (10 minutos)

Pida a los participantes que formen una fila en un extremo de la cancha. Si el grupo es mayor de 12, cree dos filas paralelas. El primer participante de cada fila sostiene el silbato. Los participantes comienzan a moverse lentamente de un extremo de la cancha al otro. Pueden caminar, trotar suavemente o moverse con una pelota, según la edad y la habilidad del grupo. Cuando el facilitador levanta ambos brazos, el participante con el silbato emite un silbido fuerte y corto. Todos los demás participantes deben detenerse inmediatamente y levantar el puño cerrado para indicar que el reloj debe detenerse por una falta. Después de cada ronda, el silbato se pasa al siguiente participante. Continúe hasta que todos hayan usado el silbato al menos una vez. Si el tiempo lo permite, repita con un movimiento ligeramente más rápido. Anime a que los silbidos sean cortos y decisivos. No permita que los silbidos largos, poco claros o en broma se conviertan en el modelo. Si el silbato o la señal no son claros, repita la ronda de manera constructiva. Indique claramente qué se debe mejorar: por ejemplo, "silbido más corto", "brazo más alto" o "quédese quieto antes de señalar".

Paso 3: Señalizar el espejo en movimiento (10 minutos)

Dividan a los participantes en parejas. En cada pareja, un participante será el Árbitro Principal y el otro el Árbitro Espejo. Las parejas se dispersarán por la cancha para que tengan suficiente espacio para moverse con seguridad. El Árbitro Principal se mueve libremente durante unos segundos, se detiene, silba y realiza una de las señales acordadas. El Árbitro Espejo debe detenerse al mismo tiempo, repetir el silbato y reproducir la misma señal con la mayor precisión posible. Después de varias repeticiones, pidan a las parejas que cambien de rol. Recorran la cancha y corrijan la postura, la posición de los brazos y la claridad de los movimientos. Mantengan las correcciones breves y prácticas. Utilicen solo las señales que ya se hayan demostrado. No introduzcan demasiados elementos nuevos en esta primera sesión. Fomenten una postura clara, un movimiento completo de los brazos y el contacto visual. Recuerden a los participantes que la señal debe ser visible para los jugadores, los entrenadores y la mesa.

Paso 4: El intruso regateador (10 minutos)

Divida a los participantes en grupos de cuatro o cinco. En cada grupo, un participante será el árbitro y los demás serán jugadores con un balón o moviéndose en un espacio reducido. Si no hay suficientes balones, los jugadores pueden moverse sin balón y realizar acciones sencillas acordadas. Antes de cada ronda, el facilitador le indicará discretamente a un jugador del grupo que cometa una infracción evidente, como un doble regate, pasos o salirse de los límites de la cancha. El árbitro observará al grupo y deberá identificar la infracción, silbará, mostrará la señal correcta e indicará la dirección del juego si corresponde. Después de un minuto, roten el rol de árbitro. Cada participante debe probar el rol de árbitro al menos una vez. Si el grupo está nervioso, comience con infracciones lentas y evidentes, luego aumente la velocidad gradualmente. Comience despacio y aumente el ritmo solo cuando los participantes se sientan cómodos. Si la actividad se adapta a otro deporte, reemplace la infracción de baloncesto con una acción simple y visible de ese deporte.

Paso 5: Cierre (5 minutos)

Reúna a los participantes en semicírculo. Entregue a cada participante el folleto. Pídale que escriban o dibujen tres señales que practicaron y que completen la breve reflexión al final. Invite a dos o tres voluntarios a compartir algo que les haya resultado más fácil durante la sesión. Para finalizar, explique la próxima oportunidad disponible para aprender más sobre arbitraje, como un curso introductorio, una jornada de puertas abiertas, la persona de contacto del club o información de la federación.

Revisión y evaluación:

- ¿Qué sentiste al usar el silbato por primera vez?
- ¿Qué fue más difícil: observar la acción, tomar la decisión o hacer la señal?
- ¿Qué te ayudó a sentirte menos tímido/a al hacer gestos delante de los demás?
- ¿Qué te gustaría practicar de nuevo?
- Después de esta actividad, ¿te parece que arbitrar es más accesible que antes? ¿Por qué?

Consejos para los formadores: Mantén un ambiente positivo; el objetivo es explorar, no evaluar formalmente. No te burles de los silbatos débiles ni de los gestos incorrectos. Corrígelos de forma práctica y respetuosa. Permite que los participantes indecisos observen una ronda antes de asumir el rol de árbitro, pero luego vuelve a contactarlos e invítalos a intentarlo. Para otros deportes, sustituye las señales y las infracciones de dribling del baloncesto por acciones sencillas propias de ese deporte. Facilita la información sobre el curso o el contacto de una persona al finalizar.

Documento/Folleto:

Tarjeta de práctica de señales básicas

Escribe o dibuja tres señales de árbitro que hayas practicado hoy. Para cada señal, escribe una situación en la que se pueda utilizar.

1. Señal: _____ Situación: _____

2. Señal: _____ Situación: _____

3. Señal: _____ Situación: _____

Reflexión personal:

Una habilidad de arbitraje que ya poseo es: _____

Una habilidad que me gustaría practicar es: _____

Material para los formadores:

- Reglamento oficial vigente e ilustraciones de señales para el deporte seleccionado.
- Información introductoria sobre formación de árbitros proporcionada por la federación o asociación correspondiente.
- Orientación sobre protección y participación en actividades con menores.

Sesión práctica: De jugadora a árbitra

Tema: Motivación, modelos a seguir, transferencia de competencias y contratación.

Duración: 45 minutos

Descripción General: Una sesión motivacional ayuda a las atletas a reconocer que su experiencia deportiva previa puede transferirse al arbitraje. La mayor parte del tiempo se dedica a historias personales, identificación y beneficios, mientras que una parte más breve explica las vías de acceso formales.

Objetivos:

- Presentar experiencias reales de árbitras, especialmente de aquellas que practicaron el deporte.
- Identificar habilidades personales y transferibles relevantes para el arbitraje.
- Explicar los beneficios personales, sociales y profesionales del arbitraje.
- Incentivar el interés en una sesión introductoria o un curso de arbitraje.
- Ofrecer un siguiente paso claro y voluntario para quienes deseen obtener más información.

Participantes: 15-20 participantes. La sesión puede impartirse con un grupo más grande, pero la conversación guiada funciona mejor si los participantes pueden verse entre sí y hablar sin sentir que están dando una presentación formal.

Material:

- Un proyector, una pantalla o una pared blanca grande.
- Un vídeo corto con testimonios de árbitras, o la historia de una invitada/árbitra en directo si no hay vídeo disponible.
- Rotafolio o pizarra blanca y rotuladores.
- Cuatro o cinco vídeos cortos de partidos.
- Formularios de interés impresos.
- Bolígrafos y cuadernos para los participantes.

Preparación:

- Seleccione breves testimonios de árbitros con diferentes trayectorias y niveles de experiencia. Al menos un ejemplo debe ser relevante para los participantes, como un árbitro local, un exjugador o alguien que comenzó en competiciones juveniles.
- Prepare cuatro o cinco situaciones de partido claras, adecuadas para el debate. Deben ser lo suficientemente sencillas para que los participantes puedan expresar su opinión sin necesidad de conocer el reglamento completo.
- Confirme la información precisa sobre el curso de arbitraje local y el proceso de acceso: edad mínima, proceso de inscripción, tiempo estimado de dedicación, costes (si los hubiera), persona de contacto y próximas fechas.
- Prepare formularios de interés impresos y explique con antelación cómo se protegerán los datos personales. El formulario debe ser voluntario y no debe generar presión para inscribirse.
- Disponga los asientos en semicírculo o en forma de U para que los participantes puedan verse durante el debate. Mantenga el rotafolio visible durante toda la sesión.

Instrucciones:

Paso 1: Introducción (5 minutos)

Den la bienvenida a los participantes y explíquenles que la sesión presenta el arbitraje como una posible trayectoria profesional en el deporte. Aclaren que nadie tendrá que decidir de inmediato si quiere ser árbitro. Pregunten a los participantes: «Cuando escuchan la palabra árbitro, ¿qué es lo primero que les viene a la mente?». Anoten sus respuestas en el rotafolio sin juzgarlas. Si aparecen palabras negativas, manténganlas visibles, ya que ayudarán al grupo a debatir por qué el arbitraje puede resultar poco atractivo.

Paso 2: Testimonios personales (10 minutos)

Muestre un video corto o presente una historia real o arbitral. El testimonio debe responder preguntas prácticas: ¿Por qué empezó? ¿Era jugadora antes? ¿A qué le tenía miedo? ¿Qué la ayudó a continuar? ¿Qué le aportó el arbitraje? ¿Qué consejo le daría a un joven atleta? Si hay una oradora presente, pídale que hable durante no más de cinco minutos y luego permita algunas preguntas breves. Mantenga el enfoque en un camino realista, no solo en el éxito de élite.

Paso 3: Conversación guiada (10 minutos)

Fomente las reacciones del grupo. No corrija inmediatamente a los participantes si expresan dudas. Haga preguntas de seguimiento que les ayuden a identificar lo que les resulta confuso o desalentador. Utilice preguntas como: ¿Qué le sorprendió? ¿Qué parte de la historia se asemeja a su experiencia? ¿Qué le sigue pareciendo difícil o poco atractivo? ¿Qué información necesitaría antes de considerar un curso? Escriba las ideas principales en el rotafolio en dos columnas: «Factores motivadores» y «Preguntas o dudas abiertas».

Paso 4: Beneficios y habilidades transferibles (10 minutos)

Pida a los participantes que mencionen las habilidades que ya utilizan como atletas. Algunos ejemplos son la disciplina, la comprensión del juego, la concentración, la comunicación con los compañeros, la responsabilidad, el manejo de la presión y el respeto a las reglas. Junto a cada habilidad, escriba cómo se puede aplicar al arbitraje. Por ejemplo: «comprender el juego» se traduce en interpretar las situaciones; «comunicación» en explicar las decisiones; «disciplina» en preparación y constancia. Añada beneficios como la confianza, el liderazgo, los ingresos adicionales, las amistades, el aprendizaje continuo y una mejor comprensión del juego.

Paso 5: Experiencia de arbitraje de cinco minutos (5 minutos)

Muestre varios fragmentos cortos de partidos. Después de cada fragmento, pida a los participantes que elijan una de las siguientes opciones sencillas: falta o acción legal, infracción o no infracción, continuar el juego o detenerlo. Pídeles que levanten la mano, se muevan a un lado de la sala o respondan por escrito. Tras las respuestas, explique brevemente que ya han comenzado a observar, interpretar y decidir como árbitros. No convierta esto en una lección técnica; el objetivo es demostrar que el arbitraje se puede aprender y que está relacionado con sus conocimientos deportivos previos.

Paso 6: Cierre y seguimiento (5 minutos)

Presente brevemente el proceso de acceso local. Incluya información concreta: dónde registrarse, con quién contactar, cuándo está prevista la próxima sesión o curso y qué apoyo está disponible. Distribuya el formulario de interés voluntario. Explique que los participantes pueden completarlo si desean recibir más información, observar un partido, asistir a una sesión introductoria o inscribirse en un curso. Recoja los formularios únicamente de quienes decidan devolverlos voluntariamente.

Revisión y evaluación:

- ¿Qué testimonio se asemeja más a tu propia experiencia?
- ¿Qué habilidades adquiridas como jugador te serían útiles como árbitro?
- ¿Qué aspecto del arbitraje aún te resulta confuso o poco atractivo?
- ¿Qué tipo de apoyo te facilitaría asistir a un curso de iniciación?
- ¿Qué siguiente paso te parecería más realista: recibir información, observar un partido, asistir a una sesión de prueba o inscribirte en un curso?

Consejos para los formadores: Utilice modelos a seguir locales con los que el público pueda identificarse, así como ejemplos de élite. Evite presentar únicamente historias de éxito; hablar con honestidad sobre la presión genera confianza. No convierta la sesión en una conferencia técnica. El objetivo principal es motivar y orientar. Deje claro que expresar interés no implica la obligación de inscribirse. Dé seguimiento con prontitud y proporcione un siguiente paso concreto.

Documento/Folleto:

Formulario de interés

Nombre y apellidos: _____ Edad: _____

Club/School: _____

Email o teléfono: _____

¿Había considerado arbitrar antes de esta sesión? Sí / No

¿Qué es lo que más te atrae? Marca una o más opciones.

- Seguir vinculado al deporte
- Conocer mejor el juego
- Confianza y liderazgo
- Conocer gente nueva
- Ingresos adicionales
- Otros: _____

Mi nivel de interés actual:

- Solo información
- Sesión introductoria
- Observar a un árbitro
- Curso de arbitraje

Preguntas o comentarios: _____

Materiales para los formadores:

- Información y datos de contacto del curso local para árbitros
- Vídeos breves con testimonios que cumplan con los requisitos de consentimiento o testimonio en directo preparado
- Reglamento oficial vigente para la selección y concesión de licencias
- Guía de protección de datos para la recopilación de información de contacto

4. Programas de formación y desarrollo de competencias para árbitras

4.1 Principios del desarrollo de árbitras

La formación técnica del árbitro debe entenderse como el desarrollo progresivo de habilidades que le permitan percibir, interpretar, decidir y comunicarse de acuerdo con las reglas y el espíritu del juego. Memorizar el reglamento es necesario, pero no suficiente. Los árbitros necesitan práctica constante en situaciones dinámicas que conecten la observación, la comprensión del juego, el posicionamiento, la toma de decisiones y la comunicación.

La formación de árbitras no debe partir de la premisa de que las mujeres carecen de confianza por naturaleza. La confianza se desarrolla cuando las participantes reciben instrucciones precisas, práctica segura, retroalimentación justa, responsabilidad gradual y apoyo visible. Por lo tanto, la formación con perspectiva de género combina la calidad técnica con la atención a las condiciones en las que las mujeres aprenden y se desempeñan.

4.2 Habilidades técnicas fundamentales

- Atención selectiva: identificar información relevante entre movimientos, contactos y señales simultáneos.
- Enfoque visual: observar los espacios y las relaciones entre los jugadores en lugar de seguir únicamente el balón.
- Anticipación perceptiva: predecir dónde pueden desarrollarse situaciones importantes sin prejuzgar la decisión.
- Comprensión del juego: interpretar las intenciones tácticas, las ventajas y desventajas, y el contexto del contacto.
- Posicionamiento y movimiento: crear ángulos visuales abiertos y mantener una distancia funcional.
- Toma de decisiones: pasar de la observación a la interpretación, la evaluación y una decisión clara.

- Aplicación coherente de las reglas: utilizar los mismos criterios durante todo el partido.
- Comunicación: combinar el silbato, las señales, la voz, la postura y la interacción respetuosa.
- Trabajo en equipo: coordinarse con los árbitros asistentes, los oficiales de mesa y los delegados del partido.

4.3 Habilidades para gestionar la autoridad, los conflictos y la presión

Las árbitras pueden enfrentarse a un doble rasero: un estilo firme puede ser tachado de agresivo, mientras que un estilo tranquilo o empático puede interpretarse como debilidad. La formación debe ayudar a las árbitras a comunicarse con neutralidad técnica en lugar de imitar un modelo de autoridad exagerado. Algunas estrategias útiles incluyen una postura erguida, contacto visual directo pero neutral, explicaciones breves, límites claros y una distancia física segura.

Es importante practicar las habilidades de gestión de la presión antes de arbitrar partidos difíciles. Técnicas de respiración, rutinas previas al partido, simulaciones, análisis de vídeo y una reflexión estructurada posterior al partido pueden ayudar a las árbitras a reconocer el estrés sin que este controle su proceso de toma de decisiones.

4.4 Estructura recomendada del programa

Fase	Enfoque principal	Métodos sugeridos
Orientación	Rol, trayectoria, expectativas y entorno de aprendizaje seguro	Taller introductorio, charla de un modelo a seguir, señales básicas
Base	Normas, posicionamiento, observación y comunicación	Demostración, práctica guiada, videoclips, juegos en grupos reducidos
Práctica supervisada	Aplicación de decisiones en situaciones realistas	Juego de roles, observación directa (shadowing), juegos para jóvenes, retroalimentación inmediata
Primeras reuniones	Control del partido y adaptación emocional	Presencia del mentor, planificación previa al partido, análisis posterior al partido
Desarrollo continuo	Constancia, progresión y habilidades especializadas	Análisis de vídeo avanzado, preparación física, revisión por pares, evaluación

Sesión práctica: Observar, comprender y decidir

Tema: Observación, posicionamiento, lectura del juego y toma de decisiones.

Duración: 90 minutos

Descripción General: Esta sesión práctica desarrolla la cadena que conduce a la decisión arbitral: observación, interpretación, evaluación y comunicación. Las actividades se basan en el baloncesto, pero pueden adaptarse a otros deportes modificando las posiciones en la cancha, los vídeos de partidos y los ejemplos de contacto.

Objetivos:

- Mejorar la atención selectiva y la comprensión de las situaciones de juego.
- Practicar ángulos de visión, distancias y desplazamientos eficaces.

- Distinguir entre contacto reglamentario, accidental e ilegal.
- Comunicar las decisiones con claridad y confianza.
- Tomar decisiones oportunas bajo una presión controlada.
- Identificar un objetivo técnico personal para seguir progresando.

Participantes: 10-15 participantes. Si el grupo es numeroso, forme dos grupos de trabajo y designe a un facilitador adicional o a un árbitro experimentado para supervisar a uno de los grupos durante la práctica en pista.

Material:

- Un aula o sala de reuniones
- Una cancha deportiva o un espacio para prácticas
- Proyector y pantalla
- De cinco a diez clips breves de partidos
- Rotafolio o pizarra y rotuladores
- Silbatos y equipo básico de arbitraje
- Hojas impresas de observación y toma de decisiones

Preparación:

- Seleccione clips claros que ilustren la observación, el contacto y la toma de decisiones. Los clips deben ser breves y mostrar un aspecto clave del aprendizaje.
- Prepare varias situaciones con tres jugadores para practicar contactos reglamentarios e irregulares. Utilice movimientos controlados y evite cualquier acción física que pueda entrañar riesgos.
- Marque en la cancha las zonas de posicionamiento práctico si es necesario. Utilice conos, cinta adhesiva o marcas en el suelo para ayudar a los participantes a comprender los ángulos de visión y las distancias.
- Repase el reglamento y la mecánica vigentes para todos los ejemplos seleccionados antes de la sesión. El facilitador debe estar preparado para explicar por qué una decisión es correcta o por qué se requiere más información.
- Organice la rotación de los participantes en los roles de árbitro, atacante y defensor. Prepare el orden de rotación para evitar que alguien permanezca inactivo durante demasiado tiempo.
- Imprima una hoja de observación y toma de decisiones para cada participante. Entréguela al inicio del Paso 1.

Instrucciones:

Paso 1: Activación técnica: ¿Qué vio? (10 minutos)

Reparta la hoja de observación y toma de decisiones. Muestre cinco o seis fragmentos de partido muy breves. Tras cada fragmento, conceda a los participantes unos 20 segundos para anotar lo que han visto: la acción, la posible infracción o falta, quién inició el contacto y dónde centraron su atención. Vuelva a reproducir los fragmentos seleccionados y analice qué información resultó relevante. Pida a los participantes que comparen lo que percibieron inicialmente con lo que se hizo evidente tras la repetición. Haga hincapié en que una buena toma de decisiones comienza con una buena observación.

Paso 2: Posicionamiento - Árbitro en la sombra (20 minutos)

Desplázate a la cancha. Organiza una situación de juego reducido de 3 contra 3. Una participante actúa como árbitra sin utilizar silbato; su única tarea es moverse siguiendo el juego, mantener una distancia adecuada y buscar un ángulo despejado donde las jugadoras no le obstaculicen la visión. Interrumpe la acción tras secuencias breves y pregunta a la árbitra: «¿Qué podías ver desde esa posición?», «¿Qué jugadora te tapaba la visión?» y «¿Hacia dónde podrías moverte a continuación?». Rota el rol de árbitra cada dos o tres minutos.

Paso 3: Cobertura de contacto: ¿Legal o ilegal? (20 minutos)

Divida a los participantes en grupos de tres. En cada grupo, una persona actúa como atacante, otra como defensor y la tercera como árbitro. El facilitador demuestra una situación de contacto a la vez, como la defensa reglamentaria, el empujón, el uso ilegal de las manos, el bloqueo o la carga. Los grupos repiten la acción. El árbitro observa, toma una decisión y ofrece una breve explicación técnica. A continuación, los participantes rotan los roles. Tras cada ronda, el facilitador pide a uno o dos grupos que expliquen su decisión al resto. Realice cada acción primero a cámara lenta y, posteriormente, a velocidad real. Asegúrese de que los ejemplos se desarrollen de forma controlada y segura.

Paso 4: Mecánica de señalización (10 minutos)

Pida a los participantes que se coloquen en fila o en semicírculo. El facilitador anuncia una decisión; por ejemplo: falta de bloqueo, pasos, dobles o balón fuera. Los participantes realizan la secuencia al unísono: hacer sonar el silbato, detener el cronómetro cuando corresponda, realizar la señal y comunicar la decisión. Corrija los aspectos visuales: postura, posición de los brazos, orden de las señales y claridad. Repita la misma decisión varias veces si es necesario antes de pasar a la siguiente.

Paso 5: Decide en dos segundos (20 minutos)

Utilice clips grabados o situaciones breves en vivo. Cada participante que actúe como árbitro dispone de un máximo de dos segundos para determinar si se trata de una falta, una violación o una acción legal, y para justificar brevemente su decisión. Repita las situaciones seleccionadas para analizar la coherencia de los criterios. Si los participantes discrepan, pregúnteles en qué información se basaron en lugar de señalar de inmediato quién tiene razón. Relacione el debate con la observación, la ubicación y la aplicación del reglamento.

Paso 6: Sesión informativa técnica (10 minutos)

Reúna al grupo en semicírculo. Pida a cada participante que consulte su hoja de observación y toma de decisiones y complete la línea de reflexión final: «¿Qué cambiaría la próxima vez?».

Cada participante menciona una fortaleza observada en su desempeño y un aspecto técnico que practicará antes de la siguiente sesión de entrenamiento o del próximo partido. El facilitador concluye resumiendo la cadena de decisión: observar, comprender, decidir y comunicar.

Revisión y evaluación:

- ¿Qué etapa fue la más difícil: ver, interpretar, decidir o comunicar?
- ¿Cómo influyó tu puesto en la información disponible?
- ¿La presión del tiempo afectó la calidad de tu decisión?
- ¿Qué te ayudó a mantener la coherencia?
- ¿Qué práctica técnica pondrás en práctica antes de tu próxima cita?

Consejos para los formadores: Ofrezca retroalimentación sobre comportamientos observables en lugar de sobre la personalidad. Evite presentar el desacuerdo como un fracaso; compare la información utilizada por los participantes. Utilice la cámara lenta solo después de que los participantes hayan tomado una decisión en tiempo real. Asegúrese de que todos los participantes roten por los roles activos. Adapte los ejemplos de contacto y los principios de posicionamiento al deporte seleccionado.

Documento/Folleto:

Hoja de observación y toma de decisiones
1. ¿Qué observé? _____
2. ¿Dónde estaba posicionado? _____
3. ¿Qué regla o principio se aplica? _____
4. Mi decisión: _____
5. ¿Cómo lo comuniqué? _____
6. ¿Qué cambiaría la próxima vez? _____

Material para los formadores:

- Reglas e interpretaciones oficiales vigentes
- Directrices oficiales sobre mecánica y posicionamiento
- Ejemplos en vídeo aprobados o clips de formación grabados localmente
- Orientación sobre prácticas seguras para simulaciones de contacto

•

Sesión práctica: Respira y lidera

Tema: Gestión de la presión, autorregulación, comunicación y desescalada de conflictos.

Duración: 60 minutos

Descripción General: La preparación mental es fundamental antes y durante la competición. Esta sesión presenta dos técnicas de respiración breves y una respuesta estructurada ante las protestas, para que los árbitros puedan proteger su espacio personal, mantener el control emocional y comunicar los límites sin entrar en discusiones.

Objetivos:

- Practicar técnicas breves para reducir el estrés agudo.
- Reconocer las señales físicas de presión antes de que se vea afectada la toma de decisiones.
- Mantener una distancia segura y un lenguaje corporal controlado durante las protestas.
- Utilizar frases breves y técnicas en lugar de recurrir a debates emocionales.
- Establecer límites claros y aplicar las normas pertinentes de manera coherente.
- Fortalecer la confianza mediante la práctica reiterada de simulaciones de situaciones (role-play).

Participantes: 10-15 participantes. Para la práctica de la protesta, los participantes trabajan en grupos de tres: árbitro, jugador/entrenador y observador. Si el grupo es más numeroso, formen grupos adicionales y roten los roles con mayor rapidez.

Material:

- Una sala tranquila para los ejercicios de respiración
- Una cancha o espacio abierto para juegos de rol
- Tarjetas impresas con escenarios de protesta
- Silbatos y tarjetas de árbitro u otros elementos de sanción propios del deporte
- Rotafolio y rotuladores
- Tarjetas impresas sobre la respuesta personal ante la presión

Preparación:

- Seleccione escenarios de protesta realistas pero no traumáticos. Utilice situaciones comunes, como un jugador que cuestiona una falta, un entrenador que protesta repetidamente o alguien que se niega a alejarse del árbitro. Evite escenarios demasiado agresivos para el nivel de experiencia del grupo.
- Imprima suficientes tarjetas de escenarios para que cada grupo de tres tenga una. Los escenarios pueden repetirse entre grupos.
- Imprima una tarjeta personal de respuesta a la presión por participante. Guárdela para el Paso 5, cuando los participantes la completen individualmente.
- Explique al principio que los participantes pueden pausar o retirarse de cualquier juego de rol que les resulte incómodo. Esto es especialmente importante si los participantes ya han experimentado acoso o comportamiento amenazante.
- Revise las sanciones específicas del deporte y las obligaciones de denuncia antes de la sesión para que el facilitador no dé consejos de procedimiento incorrectos.
- Prepare un ambiente tranquilo y suficiente espacio para mantener una distancia física segura durante el juego de rol. Marque una distancia aproximada de un brazo extendido si es necesario.
- Planifica las rotaciones para que cada participante pueda practicar el papel de árbitro al menos una vez.

Instrucciones:

Paso 1: Introducción (5 minutos)

Pida a los participantes que mencionen signos comunes de nerviosismo antes de un partido o tras una decisión polémica. Anote ejemplos en el rotafolio, como respiración acelerada, tensión en los hombros, temblor en las manos, apresurarse al dar explicaciones, evitar el contacto visual o hablar en exceso. Explique que la autorregulación no sustituye a la protección institucional. Las técnicas de respiración y comunicación pueden ayudar a los árbitros a

mantener la claridad mental y la seguridad, pero el acoso, la discriminación y las amenazas siguen requiriendo la intervención de los organizadores y de los organismos arbitrales.

Paso 2: Respiración en caja (10 minutos)

Pida a los participantes que se sienten o permanezcan de pie cómodamente. Guíelos a través de cuatro ciclos: inhalar por la nariz durante cuatro tiempos, mantener la respiración durante cuatro, exhalar durante cuatro y mantenerla durante otros cuatro. Tras el ejercicio, pídale que observen cualquier cambio en su ritmo cardíaco, en la tensión de los hombros, en la respiración o en su nivel de atención. Explique cuándo se puede utilizar esta técnica: antes de un partido, durante un descanso, antes de iniciar una conversación difícil o después de un momento de estrés.

Paso 3: Suspiro fisiológico (10 minutos)

Demuestre una inhalación nasal profunda, una segunda inhalación breve y una exhalación larga y relajada por la boca. Repita el ejercicio dos o tres veces con el grupo. Comente cuándo se puede utilizar de forma segura. Haga hincapié en que debe emplearse durante las pausas naturales y no cuando el árbitro deba observar activamente el juego.

Paso 4: Gestión de protestas en el terreno de juego (30 minutos)

Divida a los participantes en grupos de tres: árbitro, jugador/entrenador y observador. Entregue a cada grupo una tarjeta con un escenario de protesta. Explique la tarea claramente antes de comenzar: el árbitro practica la respuesta, el jugador/entrenador sigue el escenario sin exagerar y el observador presta atención al lenguaje corporal, la distancia y la claridad. El árbitro practica cuatro acciones: mantener una distancia de un brazo, utilizar un gesto claro de parada, permitir solo una declaración breve, repetir una frase técnica corta sin entrar en debate y establecer el límite final aplicando la advertencia o sanción correspondiente. Detenga la ronda tras dos o tres minutos. El observador ofrece una breve retroalimentación basada en tres puntos: ¿Qué quedó claro? ¿Qué ayudó a mantener el control? ¿Qué podría haber sido más breve o calmado? Intercambien los roles para que cada participante pruebe el papel de árbitro. Frase de ejemplo: «La decisión está tomada. Retroceda, por favor». Si la protesta continúa: «Es suficiente. La próxima acción será sancionada». Cambien los roles y repitan el ejercicio con diferentes niveles de intensidad, pero eviten que la simulación derive en gritos o ataques personales.

Paso 5: Cierre (5 minutos)

Entregue a cada participante la tarjeta personal de respuesta ante la presión. Pídeles que la completen individualmente: una señal temprana de estrés, una técnica que utilizarán, una frase breve para establecer límites y una persona o canal al que puedan recurrir tras un partido difícil. Finalice recordando que los incidentes graves deben comunicarse siguiendo los procedimientos deportivos correspondientes y que no se debe dejar solo al árbitro tras sufrir comportamientos discriminatorios o amenazantes.

Revisión y evaluación:

- ¿Qué señal física de presión notaste primero?
- ¿Qué técnica de respiración te resultó más práctica?
- ¿Qué te dificultó ser breve durante la protesta?
- ¿Cómo influyeron la postura, la distancia y el tono en la interacción?
- ¿En qué momento debería el árbitro dejar de comunicarse y aplicar una sanción o solicitar apoyo?
- ¿Qué deberían hacer el organizador, el delegado o el club tras un comportamiento discriminatorio o amenazante?

Consejos para los formadores:

- No sugiera que respirar puede solucionar el acoso o las situaciones inseguras.
- Controle la intensidad del juego de roles y deténgalo inmediatamente si se desencadenan experiencias personales.
- Utilice un lenguaje neutral y recalque que el árbitro no necesita justificar cada decisión.
- Consulte los procedimientos disciplinarios específicos del deporte antes de la sesión.
- Anime a los participantes a desarrollar frases que suenen naturales en su propio idioma.

Documento/Folleto:

Tarjetas de escenarios de protesta

La persona que interpreta al jugador o al entrenador debe actuar de manera realista, sin gritar, insultar ni exagerar. El objetivo es ayudar al árbitro a practicar una respuesta tranquila y clara.

Tarjeta 1 - El jugador cuestiona una falta

Tras una situación de contacto, el árbitro señala falta. El jugador se acerca rápidamente y dice: «Eso no ha sido falta. Estás adivinando». El jugador no retrocede de inmediato.

Tarjeta 2 - El entrenador repite la misma protesta

Un entrenador no está de acuerdo con una decisión de balón fuera. Ya ha hecho varios comentarios y ahora dice en voz alta: «¿Cuántas veces vas a cometer el mismo error?».

Tarjeta 3 - El jugador quiere una explicación extensa.

Tras una decisión, el jugador sigue pidiendo una explicación detallada y persigue al árbitro. El árbitro debe continuar el partido y evitar un debate prolongado.

Tarjeta 4 - Presión en el banco

Varias personas en el banquillo reaccionan al mismo tiempo tras una decisión. Un entrenador asistente continúa hablando después de que el árbitro ya haya explicado brevemente la decisión.

Documento/Folleto para el participante / material para imprimir

Tarjeta personal de respuesta a la presión

Mis primeras señales de estrés: _____

Técnica que usaré: Caja de respiración / Suspiro fisiológico / Otra: _____

Mi frase breve para establecer límites: _____

La persona a la que contacto después de un partido difícil: _____

Canal de notificación de incidentes: _____

Material para los formadores:

- Normativa disciplinaria y formularios de informe arbitral vigentes
- Procedimientos de protección y de respuesta ante el acoso
- Directrices de la federación sobre comunicación y control del partido
- Información de contacto para el bienestar arbitral o apoyo psicológico, cuando esté disponible

5. Superar barreras

5.1 Las barreras no son solo individuales

Las árbitras pueden enfrentarse a barreras internas, como el miedo a cometer errores, la pérdida de confianza tras recibir críticas y una sensación de aislamiento. Estas reacciones suelen derivar de factores externos: estereotipos, comentarios sexistas, acceso desigual a los partidos, una respuesta institucional insuficiente o la falta de apoyo por parte de los compañeros. Por tanto, la formación no debe tratar a las mujeres como si fueran el problema que hay que solucionar. Un enfoque eficaz combina las habilidades de comunicación personal con la responsabilidad colectiva. La árbitra puede practicar respuestas asertivas, pero el club debe controlar el comportamiento de sus entrenadores y aficionados. El delegado del partido debe registrar los incidentes. El estamento arbitral debe realizar un seguimiento. La federación debe aplicar los procedimientos de manera coherente y supervisar que las mujeres tengan un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo.

5.2 Barreras comunes y respuestas prácticas

Barrera	Respuesta inmediata	Respuesta a más largo plazo
Comentarios sexistas o cuestionamiento de la competencia	Aplice las reglas de coincidencia, involucre al delegado y documente el incidente.	Códigos de conducta, sanciones, educación y seguimiento de conductas reiteradas.
Miedo a cometer errores y al escrutinio excesivo	Utiliza un plan previo al partido y una reflexión estructurada posterior al mismo.	Mentoría, evaluación constructiva y progresión gradual.
Aislamiento	Identifique a una persona de contacto antes de la cita.	Redes de pares, grupos de mentoría y reuniones periódicas de árbitros.
Acceso desigual a la formación o a las citas	Solicite criterios transparentes y comentarios por escrito.	Seguimiento y examen de las pautas de nombramiento desglosados por sexo.
Conflicto entre el trabajo y la vida personal o los estudios	Planifique la disponibilidad y comunique las limitaciones con antelación.	Horarios de formación flexibles, calendarios predecibles y apoyo para viajes o cuidado de hijos, siempre que sea posible.
Instalaciones o medidas de seguridad deficientes	Informe del riesgo práctico y solicite una alternativa.	Estándares mínimos para las instalaciones, opciones de vestuarios separados y procedimientos de transporte seguro.

5.3 Lista de verificación de protección institucional

- El árbitro dispone de una persona de contacto designada para el día del partido.

- Existen códigos de conducta aplicables a entrenadores, jugadores, padres y espectadores.
- El procedimiento para detener o denunciar comportamientos discriminatorios está claramente definido.
- Los incidentes se registran en un formulario estándar y se revisan en un plazo determinado.
- El árbitro recibe información sobre el seguimiento del caso y no queda desatendido tras presentar la denuncia.
- Los reincidentes y los clubes se enfrentan a consecuencias proporcionales.
- Se ofrece apoyo tras incidentes graves o emocionalmente difíciles.
- No se retiran las designaciones a las árbitras como medida informal para evitar conflictos.

Sesión práctica: Romper el techo de cristal y denunciar la falta: del mapeo de barreras a la acción colectiva

Tema: Superar los estereotipos de género, gestionar conflictos éticos y crear entornos deportivos seguros.

Duración: 90 minutos

Descripción General: Esta sesión distingue entre barreras internas y externas, elabora guiones de respuesta asertiva y exige que clubes, entrenadores, asociaciones y padres definan sus propias responsabilidades. El mensaje principal es que el entorno debe cambiar a la par que se desarrollan las habilidades individuales.

Objetivos:

- Distinguir las barreras internas de las estructurales y culturales.
- Reconocer cómo el comportamiento de los adultos afecta a las árbitras jóvenes.
- Practicar la comunicación asertiva, tanto verbal como no verbal, mediante guiones de respuesta por escrito.
- Definir acciones institucionales inmediatas ante situaciones de sexismo o falta de respeto.
- Crear un procedimiento básico de notificación y protección.

Participantes: De 15 a 25 participantes; idealmente, el grupo debería incluir árbitras, aspirantes a árbitras, entrenadores y representantes de clubes o asociaciones. Divida a los participantes en cuatro grupos pequeños y mixtos de entre 4 y 6 personas. Si el grupo es más reducido, forme tres grupos y seleccione tres tarjetas de escenarios. Si el grupo es más numeroso, duplique una o varias tarjetas de escenarios.

Material:

- Papel para rotafolio
- Rotuladores de varios colores
- Cinta adhesiva
- Tarjetas con escenarios impresos
- Bolígrafos
- Hojas de mapeo de barreras y de respuesta

Preparación:

- Imprima las cuatro tarjetas de escenarios y la lista de verificación de respuestas compartidas. Prepare al menos una tarjeta de escenario y una lista de verificación por grupo.
- Coloque en la pared cuatro hojas de rotafolio con los siguientes títulos: Árbitro, Club/Entrenador, Asociación y Padres. Estas servirán para vincular las barreras con los actores responsables.
- Organice las mesas para grupos pequeños y mixtos. Cada mesa debe contar con papel de rotafolio, rotuladores, bolígrafos y cinta adhesiva.
- Revise los procedimientos locales de disciplina y notificación antes de la sesión. Si los procedimientos no están claros, el facilitador no debe inventar normas, sino señalar este aspecto como un vacío que requiere debate.
- Prepare información de apoyo por si los participantes revelan experiencias personales. Explique al inicio que los participantes deben debatir sobre las tarjetas de escenarios, sin presionarse mutuamente para compartir incidentes personales.
- Decisión importante para la facilitación: esta sesión no incluye dramatizaciones ni simulaciones. Los grupos debaten los escenarios, preparan respuestas por escrito y las presentan oralmente.

Instrucciones

Paso 1: Definir las barreras (15 minutos)

Inicie la sesión explicando que las barreras que enfrentan las árbitras pueden ser internas, externas o ambas. Las barreras internas pueden incluir el miedo a cometer errores, la falta de confianza tras recibir críticas o el aislamiento. Las

barreras externas pueden incluir estereotipos, el acceso desigual a oportunidades, comentarios sexistas, la presión de los padres o un apoyo institucional insuficiente. Pida a cada participante que diga una palabra que describa el mayor desafío que enfrentan las árbitras hoy en día. Anote las palabras en un rotafolio. No debata cada palabra de inmediato; utilícelas como punto de partida para la siguiente actividad.

Paso 2: Árbol de barreras (25 minutos)

Divida a los participantes en cuatro grupos pequeños y mixtos de entre 4 y 6 personas. Entregue a cada grupo papel de rotafolio y rotuladores. Pídeles que dibujen un árbol. Explique el significado del árbol con claridad: las raíces representan las causas del problema (como los estereotipos o los procedimientos deficientes); el tronco, el problema visible (como los insultos, la exclusión o el abandono); y las ramas, las consecuencias para las árbitras (como la falta de confianza, el miedo a cometer errores o el abandono del arbitraje). Tras 15 minutos de trabajo en grupo, pida a los participantes que coloquen sus árboles en la pared. Invítelos a recorrer la sala durante unos minutos. A continuación, pida a cada grupo que identifique qué actores pueden cambiar una de las raíces del problema: el árbitro o la árbitra, el club o el entrenador, la asociación, los padres y madres, la federación o el organizador.

Paso 3: Escenario y guiones de respuesta (30 minutos)

Entregue a cada grupo una tarjeta de situación y la lista de verificación de respuestas compartidas. Explique que el grupo debe leer la situación, debatirla y completar dos tareas: redactar lo que el árbitro o el equipo arbitral debería decir o solicitar, y definir al menos tres acciones institucionales obligatorias tras el incidente. Pida a los grupos que sean concretos; deben escribir frases específicas, no declaraciones generales. Por ejemplo, en lugar de «el club debería apoyarla», deben detallar quién contacta a quién, dónde se registra el incidente y qué debe suceder antes del próximo partido. Circule entre los grupos y plantee preguntas aclaratorias: ¿Quién es el responsable? ¿Cuándo ocurre esto? ¿Queda constancia por escrito? ¿Qué apoyo recibe el árbitro? ¿Qué cambia tras el incidente?

Paso 4: Presentación grupal y revisión colectiva (20 minutos)

Esta etapa no consiste en una dramatización. Cada grupo realiza su presentación desde su mesa o desde la parte delantera de la sala. Resumen brevemente su escenario, leen la respuesta que prepararon y enumeran las medidas institucionales que proponen. Tras cada presentación, el resto de los participantes hace comentarios utilizando la lista de verificación de respuestas compartida. Deben comprobar si la respuesta aborda los siguientes aspectos: seguridad inmediata, comunicación, documentación, responsabilidad institucional, seguimiento, consecuencias y apoyo. El facilitador anota las conclusiones comunes en el rotafolio. Para finalizar, se pregunta qué medidas podrían implementarse de inmediato y de manera realista en un club o asociación local.

Revisión y evaluación:

- ¿Qué barrera es la más difícil de eliminar y por qué?
- ¿Qué barreras se consideran erróneamente responsabilidad exclusiva del árbitro?
- ¿Cómo afecta el comportamiento de los adultos en el deporte juvenil a la confianza y el bienestar de los árbitros jóvenes?
- ¿Qué debería hacer el club de manera diferente a partir del próximo partido?
- ¿Qué información y apoyo debería recibir el árbitro tras presentar un informe?

Consejos para los formadores:

- No pida a los participantes que revelen incidentes personales. Mantenga la discusión centrada en las tarjetas de escenarios, a menos que alguien decida voluntariamente compartir una experiencia.
- Cuestione la culpabilización de la víctima y las afirmaciones de que las mujeres simplemente necesitan ser más fuertes.
- Distinga entre la comunicación asertiva y la tolerancia ante el abuso.
- Adapte los escenarios al deporte y al grupo de edad solo si es necesario, pero mantenga visible la cuestión de la igualdad de género.
- Cuando los procedimientos no estén claros, regístrelo como una deficiencia institucional en lugar de inventar una norma.
- Ofrezca una breve pausa o apoyo en privado si la discusión se vuelve emocionalmente difícil.
- Mantenga el Paso 4 como una actividad de discusión y presentación, no como una representación teatral o simulación.

Documento/Folleto:

Tarjeta de situación A: Deporte juvenil, padres y entrenadores

Durante un partido de categoría sub-13, unos padres comienzan a gritar insultos sexistas a una árbitra de 17 años tras una decisión sobre un penalti. El entrenador del equipo local aprovecha la situación para cuestionar la capacidad técnica de ella por el hecho de ser mujer.

Tarea grupal 1 - Respuesta de la árbitra: Escriba exactamente lo que la árbitra debería decir y describa su posición física.

Tarea grupal 2 - Protocolo institucional: ¿Dónde se registra el incidente? ¿Qué hace el delegado? ¿Quién contacta a la árbitra después del partido? ¿Qué medidas debe tomar el club respecto al entrenador y a los espectadores?

Preguntas para el debate: ¿Qué debe hacer la árbitra en el momento en que empiezan a surgir insultos sexistas desde la grada? ¿Cuál es la responsabilidad del entrenador si los padres o espectadores de su equipo atacan verbalmente a la árbitra? ¿Se debería interrumpir el partido si los comentarios continúan? ¿Quién debería tomar esa decisión? ¿Qué se debe consignar en el acta del partido o en el informe de incidentes tras el encuentro? ¿Quién debería contactar a la joven árbitra después del partido y qué tipo de apoyo se le debería ofrecer? ¿Qué consecuencias deberían aplicar el club o la organización si se repite el mismo comportamiento?

Tarjeta de situación B: «Eres demasiado sensible»

Una joven árbitra de baloncesto dirige un partido juvenil regional. Desde el inicio del encuentro, un entrenador cuestiona reiteradamente sus decisiones. Aunque no profiere insultos abiertamente sexistas, se dirige a ella llamándola "señorita", le pide que "se calme" y afirma que se está tomando el partido demasiado en serio. Cuando ella le advierte sobre su comportamiento, él responde que ella es "demasiado sensible" y que los árbitros hombres saben aceptar las críticas. Tras el partido, el entrenador comenta al organizador que la árbitra generó una tensión innecesaria. El organizador le aconseja no denunciar el incidente, argumentando que el entrenador tiene experiencia, es muy conocido en la liga local y "en realidad no la insultó".

Tarea grupal 1 - Respuesta del árbitro: Escriba qué podría decir el árbitro durante el partido si los comentarios persisten. La respuesta debe ser breve, profesional y basarse en el reglamento y en los límites de la conducta aceptable.

Tarea grupal 2 - Respuesta institucional: Defina qué acciones deben emprender el organizador del partido, el delegado y la asociación de árbitros tras finalizar el encuentro. Considere si se deben documentar los comentarios, aun cuando no se haya proferido ningún insulto sexista directo.

Preguntas para el debate: ¿En qué momento el uso reiterado de un lenguaje condescendiente se convierte en una conducta discriminatoria? ¿Cabe esperar que el árbitro ignore tales comentarios para evitar conflictos? ¿Qué mensaje se transmite cuando un organizador le aconseja no presentar un informe? ¿Cómo deberían influir la reputación o la influencia del entrenador en la respuesta adoptada?

Tarjeta de escenario C: Sin instalaciones adecuadas para cambiarse

Una árbitra asistente es designada para un partido de fútbol masculino de categoría absoluta en un estadio local de pequeñas dimensiones. Al llegar, descubre que solo se ha preparado un vestuario para el equipo arbitral. El organizador le sugiere que se cambie en un almacén destinado al material deportivo. Dicha estancia carece de cerradura, de asientos adecuados y de acceso a ducha. Cuando ella señala que las condiciones no son apropiadas, el organizador responde que el estadio es antiguo, que «así son las cosas aquí» y que no debería causar problemas poco antes del inicio del partido. Sus compañeros varones la apoyan, pero también les preocupa que el encuentro sufra retrasos. Finalmente, ella utiliza el almacén, ya que no quiere ser señalada como responsable de alterar el desarrollo de la competición.

Tarea grupal 1 - Respuesta del equipo arbitral: Decidan qué deben hacer la árbitra y el resto del equipo arbitral antes del partido. Preparen una solicitud breve y clara dirigida al organizador.

Tarea grupal 2 - Respuesta institucional: Definan las medidas mínimas que el club, la liga o la asociación deben adoptar de inmediato, así como los cambios necesarios antes de designar a otra árbitra para la misma sede.

Preguntas para el debate: ¿Se trata únicamente de un problema logístico o también de una cuestión de igualdad de género? ¿Quién debería encargarse de verificar las instalaciones antes de realizar las designaciones? ¿Debería todo el equipo arbitral respaldar la solicitud? ¿Qué debería suceder si el organizador no puede ofrecer una alternativa segura y privada? ¿Cómo se puede documentar el incidente sin responsabilizar a la árbitra?

Tarjeta de escenario D: Aún no está preparada

Una árbitra lleva cuatro temporadas ejerciendo y recibe habitualmente evaluaciones técnicas positivas. Solicita el ascenso a un nivel de competición superior. Dos compañeros varones con experiencia similar o menor son ascendidos, mientras que a ella se le comunica de manera informal que «aún no está preparada» y que necesita demostrar mayor autoridad. Solicita comentarios por escrito y criterios claros, pero solo recibe observaciones genéricas. Durante los meses siguientes, sigue recibiendo designaciones para partidos de menor nivel, lo que le brinda menos oportunidades de demostrar su progreso. Cuando vuelve a plantear la cuestión, un responsable le dice que insistir en el ascenso podría hacer que la perciban como una persona difícil e impaciente.

Tarea grupal 1 - Respuesta de la árbitra: Prepare una solicitud formal y profesional para obtener comentarios transparentes, criterios de evaluación y un plan de desarrollo.

Tarea grupal 2 - Respuesta institucional: Defina qué medidas debe adoptar la asociación o federación de árbitros para garantizar que los procesos de ascenso, evaluación y designación sean transparentes y equitativos.

Preguntas para el debate: ¿Cómo puede mejorar un árbitro/a si los comentarios recibidos no son específicos? ¿Pueden los propios patrones de designación obstaculizar el avance en la carrera arbitral? ¿Qué datos debería supervisar la asociación para detectar posibles desigualdades? ¿Quién debería revisar las decisiones de ascenso cuando los criterios no están claros? ¿Cómo pueden los árbitros/as expresar sus inquietudes sin ser tachados de conflictivos/as?

Lista de verificación de respuesta común para todas las tarjetas de escenarios:

- Seguridad inmediata y control del partido: ¿Qué debe suceder en ese momento?
- Comunicación: ¿Qué debe decir el árbitro y a quién?
- Documentación: ¿Dónde y cómo debe registrarse el incidente?
- Responsabilidad institucional: ¿Qué persona u organización debe responder?
- Seguimiento: ¿Quién contacta al árbitro y en qué plazo?
- Consecuencias o medidas correctivas: ¿Qué debe cambiar tras el incidente?
- Apoyo: ¿Qué tipo de apoyo técnico, emocional o práctico debe ofrecerse?

Material para los formadores:

- Código de conducta local o de la federación
- Formularios de notificación de incidentes y de informes de partido
- Procedimientos de protección y prevención del acoso
- Lista de contactos de delegados de partido, organismos arbitrales y servicios de apoyo y bienestar
- Ejemplos de respuestas proporcionadas por parte de clubes y federaciones

6. Modelos a seguir y mentoría

6.1 De la visibilidad al apoyo práctico

Los modelos a seguir demuestran que existe un camino posible. Sus historias pueden desafiar estereotipos, generar identificación y animar a las chicas a considerar el arbitraje. Sin embargo, la inspiración por sí sola no resuelve las cuestiones prácticas que surgen una vez iniciada la formación: ¿cómo debe prepararse una árbitra para su primer partido? ¿Quién puede revisar una decisión difícil? ¿Qué debe hacer ante comentarios hostiles? ¿Cómo puede ascender al siguiente nivel? La mentoría ofrece este apoyo cercano y continuo. Un mentor puede ayudar a interpretar las valoraciones, preparar las designaciones, analizar los errores, establecer objetivos y conectar a la persona mentorizada con nuevas oportunidades. Esta relación no debe depender de la buena voluntad ocasional; incluso un sistema sencillo funciona mejor cuando se acuerdan las expectativas, la frecuencia de contacto y la confidencialidad.

6.2 Modelos de mentoría

Modelo	Descripción	Su uso más adecuado es para
Mentoría individual	Un árbitro experimentado apoya a un árbitro nuevo o en fase de desarrollo mediante contacto regular.	Objetivos individuales, conversaciones confidenciales y planificación de la carrera profesional.
Mentoría entre pares	Los árbitros de un nivel similar intercambian apoyo y reflexión.	Reducir el aislamiento y compartir soluciones prácticas.
Mentoría grupal	Uno o varios árbitros experimentados se reúnen con un grupo reducido.	Capacidad limitada de mentoría y aprendizaje compartido.
Shadowing	Un árbitro en formación observa a un oficial experimentado antes o durante una designación.	Aprendizaje de rutinas, comunicación y gestión de partidos.
Mentoría inversa o de habilidades	Un árbitro más joven o reciente comparte conocimientos en un área específica, como las herramientas digitales o la cultura juvenil actual.	Fomentar el respeto mutuo y evitar una relación unidireccional.

6.3 Creación de un sistema de mentoría sencillo

1. Defina a quién va dirigido el sistema y qué tipo de apoyo ofrecerá.
2. Seleccione a los mentores basándose en su capacidad de comunicación, fiabilidad y comportamiento ético, y no únicamente en su nivel técnico.
3. Ofrezca una breve sesión de orientación a los mentores sobre la retroalimentación, la confidencialidad y los límites de la relación.
4. Empareje a los participantes teniendo en cuenta, siempre que sea posible, el deporte, la ubicación, los objetivos de desarrollo y la disponibilidad.
5. Acuerde la frecuencia de contacto y un formato sencillo de reflexión posterior a los encuentros.
6. Evalúe la relación tras un periodo inicial y permita cambiar de pareja si fuera necesario.
7. Vincule la mentoría con oportunidades reales de observación, práctica y progresión.

6.4 Preguntas para las reuniones periódicas de mentoría

- ¿Qué funcionó bien desde la última reunión?
- ¿Qué situación fue la más difícil y por qué?
- ¿Qué estaba bajo el control del árbitro y qué requería acción institucional?
- ¿Qué comentarios se recibieron y cómo deben interpretarse?
- ¿Qué habilidad técnica o de comunicación se priorizará a continuación?
- ¿Qué apoyo u oportunidad se necesita antes de la próxima reunión?

Sesión práctica: De la grada al silbato: construyendo tu red para el éxito

Tema: Mentoría estructurada, retención de talento y trayectorias de carrera deportiva

Duración: 90 minutos

Descripción General: Esta sesión transforma la mentoría de una idea inspiradora en una estructura de apoyo práctica. Los participantes identifican los posibles desafíos y el tipo de apoyo necesario, y elaboran un acuerdo entre mentor y mentorizado que abarca objetivos, comunicación, retroalimentación tras la asignación y confidencialidad.

Objetivos:

- Comprender los diferentes modelos de mentoría en el deporte base y amateur.
- Distinguir entre un modelo a seguir inspirador y un mentor práctico.
- Identificar las necesidades de apoyo técnico, emocional e institucional.
- Elaborar un plan personal de arbitraje a dos años vista.
- Crear y debatir un acuerdo de mentoría claro.
- Identificar métodos de bajo coste para mantener activo el apoyo a lo largo de la temporada.

Participantes: Entre 12 y 20 participantes; lo ideal es combinar árbitras que inician su carrera con otras experimentadas. Si no se dispone de árbitras experimentadas, las participantes pueden completar igualmente el itinerario y el acuerdo, sirviendo así de modelo para futuras asignaciones de mentoría.

Material:

- Hojas impresas de trayectoria personal
- Plantillas impresas del acuerdo entre mentor y mentorizado
- Papel tamaño A4
- Rotuladores y bolígrafos
- Proyector para mostrar historias de modelos a seguir (si se dispone de él)

Preparación:

- Imprima una hoja de trayectoria personal y una plantilla de acuerdo de mentoría para cada participante; estos son los materiales que se entregarán a los participantes durante la sesión.
- Si es posible, recopile información breve sobre la experiencia y los objetivos de los participantes antes de la sesión. Esto ayuda al facilitador a decidir si conviene trabajar de forma individual, en parejas o en tríos.
- Planifique parejas o tríos equilibrados, evitando obligar a nadie a revelar detalles personales. Si el grupo incluye tanto a árbitros experimentados como a principiantes, emparejelos cuando proceda; de lo contrario, pida a los participantes que trabajen en parejas de compañeros con un nivel similar.
- Prepare dos historias de modelos a seguir: una de ámbito local y otra de un nivel superior. Estas historias son material de preparación para el facilitador, no para entregar a los participantes. Siempre que sea posible, seleccione a un árbitro cuya trayectoria sea relevante para el deporte, la edad y el entorno de los participantes.
- Explique que la mentoría no es terapia e identifique opciones de derivación para cuestiones que queden fuera del ámbito del mentor. Si un participante expone un problema relacionado con la seguridad, el acoso o la protección de personas, el facilitador debe remitirse al procedimiento correspondiente en lugar de limitar el asunto a la conversación de mentoría.

Instrucciones:

Paso 1: El poder de la visibilidad (15 minutos)

Presente una breve historia sobre un modelo a seguir. El relato debe durar entre tres y cinco minutos e incluir el deporte del árbitro, su nivel actual, su trayectoria previa en el deporte, el motivo por el que empezó, un obstáculo, un mecanismo de apoyo, un logro y un consejo realista. Tras la historia, pida a los participantes que identifiquen una cualidad que admiren y la traduzcan en una conducta concreta. Por ejemplo, la «confianza» puede traducirse en preparar una rutina

previa al partido, solicitar comentarios o practicar las señales. Explique la diferencia entre un modelo a seguir distante que inspira y un mentor práctico que ofrece apoyo continuo.

Paso 2: Trayectoria personal (30 minutos)

Reparta la hoja de trayectoria personal. Pida a cada participante que trace una línea de tiempo de dos años para su carrera arbitral. Esta línea de tiempo debe comenzar en su situación actual y finalizar con una meta realista, como completar un curso, arbitrar partidos de categorías inferiores, ganar seguridad en la comunicación o solicitar el ascenso a un nivel superior. Solicite a los participantes que marquen en la línea de tiempo tres momentos que prevean como difíciles. Algunos ejemplos podrían ser el primer partido, la primera designación en categoría absoluta, una prueba física, recibir críticas constructivas severas, un conflicto con un entrenador, la falta de confianza o la incertidumbre sobre un posible ascenso. Para cada momento difícil, los participantes deben identificar qué tipo de apoyo les resultaría útil: asesoramiento técnico, apoyo emocional, respaldo institucional, ayuda logística o de transporte, retroalimentación, diálogo con compañeros o una explicación clara de los procedimientos. Tras el trabajo individual, los participantes comentarán en parejas qué tipo de apoyo es el que aparece con mayor frecuencia..

Paso 3: Acuerdo de mentoría (30 minutos)

Distribuye la plantilla del acuerdo de mentoría. Los participantes trabajan en parejas o tríos. Si hay mentores experimentados presentes, pueden completar el acuerdo asumiendo los roles de mentor y mentorizado. De lo contrario, los participantes lo completan como un modelo de acuerdo para una futura relación de mentoría. El grupo define el modelo de mentoría, el objetivo principal, la frecuencia de contacto, el canal de comunicación, la estructura de retroalimentación tras los encuentros, así como los límites de confidencialidad y derivación. El facilitador debe recordar a los participantes que el acuerdo debe ser realista; por ejemplo, una llamada de diez minutos tras los encuentros del fin de semana puede resultar más sostenible que una reunión larga cada semana. Una vez completada la plantilla, cada pareja o trío verifica si el acuerdo responde a tres preguntas: ¿qué tipo de apoyo se ofrecerá?, ¿con qué frecuencia se mantendrá el contacto? y ¿qué se debe hacer si el asunto queda fuera del ámbito del mentor?

Paso 4: Sesión plenaria sobre la red de apoyo (15 minutos)

Invite a cada pareja o trío a compartir una estrategia práctica para mantener activo el apoyo con recursos limitados. Algunos ejemplos pueden ser: una llamada breve tras los partidos, el análisis conjunto de vídeos, reuniones grupales mensuales, un grupo de WhatsApp entre compañeros, acompañar a otro árbitro en un partido al mes o una reunión con el mentor antes de la temporada. Anote todas las estrategias en el rotafolio. Para finalizar, pregunte a los participantes qué estrategia podría implementarse de manera realista en su club, asociación o grupo de árbitros durante la próxima temporada.

Revisión y evaluación:

- ¿Cómo podría un mentor haber cambiado tu respuesta ante un partido difícil?
- ¿Qué cualidades de un mentor son importantes más allá del conocimiento técnico?
- ¿Qué información debe mantenerse confidencial y cuándo debe un mentor buscar apoyo adicional?
- ¿Cómo puede el sistema mantenerse activo durante toda la temporada?
- ¿Qué demostrará la utilidad de la relación de mentoría?

Consejos para los formadores: No asuma que el árbitro de mayor antigüedad es automáticamente el mejor mentor. Evite asignar mentores y mentorizados cuando existan conflictos de interés graves. Establezca expectativas realistas y sostenibles en cuanto a la comunicación. Fomente una retroalimentación que sea específica, equilibrada y orientada a acciones futuras. Aclare los límites relativos a la protección de las personas, la confidencialidad y los procedimientos de escalada. Permita que los participantes soliciten un mentor diferente sin sufrir consecuencias negativas.

Documento/Folleto 1:

Hoja de trayectoria personal

Mi situación actual en el arbitraje: _____

Mi objetivo realista a dos años: _____

Momento difícil 1: _____

El apoyo que necesitaría: _____

Momento difícil 2: _____

El apoyo que necesitaría: _____

Momento difícil 3: _____

El apoyo que necesitaría: _____

Un primer paso que puedo dar en el próximo mes: _____

Documento/Folleto 2:

Acuerdo de mentoría estructurada

Mentor: _____ Mentorizado: _____

Modelo: Individual / Mentoría entre pares / Mentoría grupal / Observación directa (shadowing)

Objetivo principal para el próximo periodo: _____

Frecuencia y canal de contacto: _____

La reflexión posterior al partido abordará:

- ¿Qué salió bien?
- ¿Cómo se gestionó la presión emocional?
- ¿Qué prioridad técnica sigue?

Confidencialidad: Ambas partes mantendrán la confidencialidad de las reflexiones personales, salvo cuando las obligaciones relativas a la seguridad o a la protección requieran actuar.

Límites y derivación: Los asuntos que excedan la competencia del mentor serán derivados a: _____

Fecha de revisión: _____ Firmas: _____

Material para los formadores:

- **Historia de un modelo a seguir: Plantilla de preparación para el facilitador** Antes de la sesión, seleccione a una árbitra del ámbito local, nacional o internacional. Siempre que sea posible, se dará preferencia a una árbitra cuya experiencia sea relevante para el deporte, la edad y el entorno de los participantes. El relato debe durar entre tres y cinco minutos aproximadamente e incluir: su deporte y nivel arbitral actual; si fue deportista, entrenadora o voluntaria en el ámbito deportivo anteriormente; por qué decidió convertirse en árbitra; una dificultad o barrera que haya afrontado; qué tipo de apoyo le ayudó a continuar; un logro importante o momento de progreso; y un consejo realista que daría a una nueva árbitra. El relato no debe presentar a la árbitra como alguien que triunfó únicamente por ser excepcionalmente fuerte o capaz de soportar cualquier tipo de presión; también debe mostrar la importancia de la formación, la mentoría, el apoyo institucional, los compañeros y las oportunidades.

- ***Preguntas después de la historia:*** ¿Qué parte de su experiencia resultó más realista o cercana? ¿Qué le ayudó a continuar en el arbitraje? ¿Qué barreras fueron de índole personal y cuáles fueron generadas por el entorno deportivo? ¿Qué tipo de apoyo necesitaría un nuevo árbitro en una situación similar? ¿Qué aspectos de su trayectoria podrían aplicarse en el contexto local de los participantes?
- ***Orientaciones sobre protección y confidencialidad***
- ***Vía de progresión oficial y criterios de evaluación***
- ***Contactos de referencia para apoyo técnico, de bienestar o psicológico***

●

7. Recomendaciones para las partes interesadas

Las siguientes recomendaciones se basan en la investigación nacional, los grupos focales y las aportaciones prácticas desarrolladas en el marco del proyecto. Cada recomendación identifica qué debe hacerse, quién debe asumir la responsabilidad y cómo puede implementarse la acción en la práctica.

7.1 Federaciones deportivas y asociaciones de árbitros

Qué se debe hacer	Actores responsables	Cómo se puede implementar
Elaborar datos anuales sobre árbitros desglosados por género.	Federaciones nacionales y regionales; comités de árbitros	Registre a los aspirantes, la finalización de cursos, las licencias, el estado de actividad, los nombramientos, los ascensos y las bajas, desglosados por género y nivel de competición.
Cree una vía visible para el reclutamiento de árbitras.	Federaciones y asociaciones de árbitros	Publique los requisitos, costos, fechas, personas de contacto y etapas del proceso de manera clara; promuévalos a través de clubes, escuelas y universidades.
Vincula la contratación con medidas de retención.	Comités de árbitros	Asigne un mentor, facilite primeras citas supervisadas y programe un seguimiento tras el primer mes y la primera temporada.
Revise los patrones de las citas y de la evolución.	Organismos de nombramiento y evaluación	Utilice criterios transparentes y analice periódicamente si las mujeres obtienen una experiencia, una evaluación y un acceso a niveles superiores comparables.
Establecer procedimientos de notificación y seguimiento.	Federaciones, ligas y órganos disciplinarios	Utilice un formulario estándar, un plazo de respuesta definido, una persona de contacto designada y proporcione información al árbitro tras incidentes de carácter sexista o amenazante.
Incluya contenidos con perspectiva de género en la formación de árbitros.	Departamentos de educación y formadoras.	Integrar escenarios realistas sobre estereotipos, autoridad, comunicación, protección y apoyo institucional en la educación técnica general.
Fomentar la participación en la doble carrera.	Federaciones, clubes y socios educativos	Ofrecer formatos de aprendizaje flexibles y reconocer que los candidatos pueden combinar la práctica deportiva, el estudio, el trabajo y el arbitraje.

7.2 Clubes deportivos y organizadores de competiciones

Qué se debe hacer	Actores responsables	Cómo se puede implementar
Identificar a posibles árbitras.	Entrenadores, coordinadores y administradores de clubes	Invite a deportistas en activo y retirados a sesiones introductorias y explíqueles en qué consiste el arbitraje antes de que abandonen el deporte organizado.
Crea entornos de partido respetuosos.	Clubes y organizadores	Adoptar códigos de conducta, informar a entrenadores y padres, exhibir las normas de comportamiento e intervenir de inmediato cuando se produzca un abuso.
Proteger a las árbitras jóvenes y nuevas.	Organizadores y delegados del partido	Proporcione una persona de contacto designada, medidas seguras para el cambio de ropa, procedimientos claros de escalada y seguimiento posterior al partido.
Ofrezca oportunidades prácticas de acceso.	Clubes y ligas locales	Ofrecer juegos juveniles supervisados, funciones de oficiales de mesa, observación práctica (shadowing) y torneos del club con apoyo de personal experimentado.
Evite ocultar el problema mediante citas.	Gestión de clubes y ligas	No retire a las árbitras de entornos difíciles en lugar de abordar la mala conducta de los equipos o de los espectadores.

7.3 Entrenadores y entrenadoras

- Trate a los árbitros y a las árbitras bajo los mismos estándares de respeto y debate técnico.
- Dé ejemplo de un comportamiento adecuado ante los desacuerdos y frene los comentarios sexistas de jugadores, personal o padres.
- Explique el papel del árbitro a los jóvenes deportistas e incluya breves experiencias de arbitraje en los entrenamientos.
- Recomiende el arbitraje a las chicas que muestren interés, comprensión del juego, responsabilidad o habilidades comunicativas.
- Participe en sesiones formativas conjuntas de pretemporada sobre reglas y expectativas allí donde existan discrepancias.
- Ofrezca sus comentarios a través de canales oficiales y respetuosos, en lugar de recurrir a la confrontación pública.

7.4 Mentoras y árbitras experimentadas

- Ofrece comentarios específicos, equilibrados y prácticos.
- Aborda la presión emocional sin presentar el abuso como una prueba normal de carácter.
- Ayuda a las mentorizadas a distinguir entre errores técnicos y trato discriminatorio.
- Apoya la preparación para las primeras citas y las oportunidades de progreso.
- Mantén la confidencialidad respetando al mismo tiempo las obligaciones de protección y seguridad.
- Conecta a las mentorizadas con redes más amplias de compañeras para que el apoyo no dependa de una sola persona.

7.5 La comunicación en los medios

- Presentar a las árbitras como profesionales y líderes deportivas, no solo como pioneras excepcionales.
- Utilizar imágenes e historias de los niveles de base, regional y de élite.
- Evitar un lenguaje que se centre en la apariencia, las emociones o el género cuando estos aspectos sean irrelevantes para el desempeño.

- Ofrecer a las árbitras un espacio para explicar la trayectoria, las competencias y la realidad de su función.
- Incluir información sobre cursos y oportunidades de acceso en las campañas de sensibilización.

7.6 Instituciones locales y nacionales

- Financiar iniciativas específicas de captación, mentoría, deporte seguro y formación.
- Fomentar la cooperación entre federaciones, clubes, escuelas, universidades y organizaciones de la sociedad civil.
- Incluir las funciones de arbitraje y los roles técnicos deportivos en las políticas de igualdad de género y de participación de la mujer en el deporte.
- Reconocer a los clubes y organizaciones que demuestren una protección y un desarrollo efectivos de las árbitras.
- Apoyar la investigación y la difusión pública de información sobre la presencia de mujeres en puestos de liderazgo y funciones técnicas en el ámbito deportivo.

7.7 Acciones prioritarias

Cinco acciones que pueden comenzar de inmediato

1. Publicar una vía clara, a nivel nacional o regional, que explique cómo una niña o mujer puede convertirse en árbitra.
2. Organizar sesiones prácticas de iniciación al arbitraje con invitaciones directas a deportistas mujeres.
3. Asignar una persona mentora y un contacto institucional específico a cada nueva árbitra.
4. Adoptar y aplicar un procedimiento de actuación para los días de partido ante comportamientos sexistas o amenazantes.
5. Iniciar un seguimiento anual desglosado por género de la captación, las árbitras en activo, las designaciones, la progresión y el abandono.

Conclusión

Aumentar el número de árbitras requiere más que una campaña de captación o un curso de formación puntual. La investigación realizada en el marco de este proyecto demostró que la infrarrepresentación está vinculada a diversas etapas de la trayectoria arbitral. En primer lugar, las niñas y mujeres deben percibir el arbitraje como una opción realista, comprender cómo acceder a la profesión y tener la oportunidad de desempeñar esta función en un entorno seguro y de apoyo. Una vez iniciada la formación, necesitan una educación técnica de calidad, experiencia práctica gradual, comentarios constructivos e información clara sobre sus perspectivas de futuro.

Por tanto, la captación y la retención deben abordarse de forma conjunta. Atraer a nuevas candidatas tendrá un valor limitado a largo plazo si las árbitras recién formadas se enfrentan al aislamiento, al cuestionamiento constante de su autoridad, a comentarios discriminatorios o a un acceso poco claro a las designaciones y ascensos. No se puede exigir únicamente a las mujeres que adquieran mayor seguridad en sí mismas o resiliencia. Las habilidades personales son importantes, pero deben ir acompañadas de procedimientos justos, condiciones laborales adecuadas y una respuesta institucional visible ante comportamientos inaceptables.

Las sesiones prácticas y las herramientas incluidas en estas directrices ofrecen puntos de partida accesibles para clubes, asociaciones de árbitros, federaciones, formadores y mentores. Pueden utilizarse para introducir a niñas y mujeres en el arbitraje, reforzar las competencias técnicas y comunicativas, analizar las barreras estructurales y culturales, y crear sistemas más organizados de mentoría y apoyo entre pares. Estos métodos pueden adaptarse a diferentes deportes y contextos locales, manteniendo siempre el principio fundamental de que las mujeres deben poder aprender, arbitrar y progresar en condiciones de equidad y respeto.

La responsabilidad del cambio es compartida por todos los agentes del ámbito deportivo. Las árbitras seguirán desarrollando sus conocimientos técnicos, así como sus habilidades de comunicación, toma de decisiones y gestión de la presión. Los mentores ofrecerán orientación y ayudarán a las nuevas árbitras a interpretar su experiencia y los comentarios recibidos. Entrenadores, clubes, deportistas, padres y espectadores determinarán el ambiente en el que se desarrollan los partidos. Las federaciones y los organismos arbitrales regularán el acceso a la formación, las designaciones, la evaluación, los ascensos y la protección disciplinaria. Las instituciones públicas y los medios de comunicación influirán en el reconocimiento general, la visibilidad y la imagen pública de las mujeres en el arbitraje.

El progreso será sostenible cuando estos diversos actores colaboren como parte de un mismo sistema de apoyo, en lugar de realizar acciones aisladas. El arbitraje se convertirá en una vía más realista y atractiva para mujeres y niñas cuando perciban que las oportunidades de acceso son asequibles, que la competencia se evalúa con equidad, que el apoyo continúa tras la formación inicial y que los comportamientos discriminatorios conllevan consecuencias claras. Fortalecer estas condiciones no solo beneficiará a las árbitras. También contribuirá a crear entornos deportivos más seguros, justos y mejor gobernados para todas las personas involucradas.

Acerca de Erasmus + Sport

Erasmus+ es el programa de la Unión Europea que apoya la educación, la formación, la juventud y el deporte. Su objetivo general es contribuir al desarrollo educativo, profesional y personal de las personas mediante el aprendizaje, la cooperación y la participación. El programa también fomenta el crecimiento sostenible, la cohesión social, la innovación, la identidad europea y la ciudadanía activa.

En el ámbito del deporte, Erasmus+ apoya a organizaciones que utilizan el deporte y la actividad física como herramientas para el aprendizaje, la participación y el desarrollo comunitario. Promueve la cooperación entre organizaciones de distintos países y fomenta el intercambio de conocimientos, métodos de trabajo y experiencias prácticas. El programa reconoce que el deporte puede contribuir al bienestar físico y mental, a la inclusión, a la igualdad, al voluntariado, a la participación social y al desarrollo de competencias y valores. Erasmus+ Deporte también aborda los desafíos propios del sector deportivo. Los proyectos subvencionados pueden centrarse en la igualdad de oportunidades, la igualdad de género, las carreras duales de los deportistas, la buena gobernanza, la integridad en el deporte, la discriminación, la violencia, la intolerancia y las barreras a la participación. Se presta especial atención al deporte de base, ya que los clubes locales, las asociaciones, los entrenadores y los voluntarios influyen directamente en que los entornos deportivos sean accesibles, seguros e inclusivos. Las organizaciones activas en el ámbito deportivo pueden participar en diversos tipos de acciones de Erasmus+; a continuación, se describen las oportunidades más relevantes relacionadas con la cooperación y la organización de eventos.

8.1 Asociaciones de cooperación

Las Asociaciones de Cooperación permiten a las organizaciones colaborar en torno a necesidades y prioridades compartidas en el ámbito del deporte. Estas asociaciones apoyan el desarrollo, la experimentación, la transferencia y la difusión de prácticas, métodos y herramientas capaces de mejorar la calidad de las actividades deportivas y de fortalecer la capacidad de las organizaciones participantes. Pueden abordar temas como la participación en el deporte y la actividad física, la inclusión social, la igualdad de género, la doble carrera de los deportistas, la buena gobernanza y las amenazas a la integridad del deporte, incluidos el dopaje y el amaño de partidos. Asimismo, pueden apoyar la formación de entrenadores, árbitros, voluntarios y otros profesionales del deporte. Por lo general, las Asociaciones de Cooperación implican a organizaciones de varios países y son adecuadas para proyectos que requieren una cooperación internacional estructurada, un periodo de ejecución más prolongado y resultados susceptibles de utilizarse más allá de la asociación inicial. Se espera que las organizaciones participantes intercambien experiencias, desarrollen actividades conjuntas y generen resultados prácticos, transferibles y relevantes para un grupo más amplio de partes interesadas.

8.2 Asociaciones a pequeña escala

Las asociaciones a pequeña escala están diseñadas para hacer que Erasmus+ sea más accesible a las organizaciones de base, a las organizaciones más pequeñas, a los recién llegados al programa y a aquellas con experiencia limitada en cooperación internacional. En comparación con las asociaciones de cooperación, cuentan con subvenciones de menor cuantía, plazos de ejecución más cortos y requisitos administrativos más sencillos. Estos proyectos brindan una

oportunidad para que clubes locales, asociaciones deportivas de aficionados, municipios, escuelas y organizaciones comunitarias comiencen a colaborar con socios de otros países. Las actividades pueden combinar elementos nacionales y transnacionales, manteniendo al mismo tiempo una clara dimensión europea. Las asociaciones a pequeña escala pueden resultar especialmente útiles para poner a prueba ideas prácticas a nivel local, desarrollar recursos educativos de menor envergadura, organizar actividades de formación conjuntas o fomentar la cooperación entre organizaciones de base que se enfrentan a retos similares. Asimismo, favorecen la inclusión de personas con menos oportunidades y contribuyen a acercar la cooperación europea a las comunidades locales.

El proyecto **«Empowered Female Referees in Sport»** (Árbitras empoderadas en el deporte) demuestra cómo este tipo de cooperación permite vincular la investigación, la formación, la experimentación práctica y la sensibilización. Al combinar la experiencia de diversos contextos nacionales y organizativos, el proyecto desarrollará herramientas que podrán ser adaptadas y utilizadas por organizaciones deportivas ajenas al consorcio original.

8.3 Eventos deportivos europeos sin ánimo de lucro

Los eventos deportivos europeos sin ánimo de lucro apoyan la preparación y organización de acontecimientos deportivos con una clara dimensión europea. Estos eventos tienen como finalidad fomentar la participación en el deporte y la actividad física, promoviendo al mismo tiempo objetivos sociales y educativos más amplios. Los eventos subvencionados pueden centrarse en el voluntariado deportivo, la inclusión social, la inclusión de personas con discapacidad, la igualdad de género, la lucha contra la discriminación y la promoción de estilos de vida saludables. Dependiendo de su formato, un evento puede desarrollarse en varios países o reunir a participantes y organizaciones en torno a una actividad europea común. El evento deportivo no debe limitarse a sí mismo; puede ir acompañado de talleres, seminarios, formación para voluntarios, actividades educativas para deportistas y entrenadores, acciones de comunicación y medidas de seguimiento que refuercen su valor a largo plazo. De este modo, el evento se convierte en una plataforma de aprendizaje, cooperación y sensibilización pública, en lugar de ser simplemente una competición o un encuentro puntual.

8.4 Desarrollo de capacidades en el ámbito del deporte

El desarrollo de capacidades en el ámbito del deporte fomenta la cooperación internacional entre organizaciones de los Estados miembros de la UE y de los países asociados al programa, por un lado, y organizaciones de terceros países admisibles no asociados al programa, por otro. En el marco actual del programa, esta acción incluye la cooperación con los Balcanes Occidentales y la región de la Vecindad Oriental. El objetivo de estos proyectos es reforzar la capacidad de las organizaciones deportivas de base y apoyar el desarrollo de actividades y políticas deportivas. El deporte se utiliza como herramienta educativa y social para promover la participación, la inclusión, el juego limpio, la tolerancia, el trabajo en equipo y el fortalecimiento de las comunidades. Los proyectos de desarrollo de capacidades pueden incluir formación, intercambio de prácticas, desarrollo de herramientas educativas, mejora organizativa, creación de redes y actividades piloto. Resultan especialmente pertinentes cuando organizaciones de distintas regiones desean colaborar para abordar necesidades comunes, adaptando al mismo tiempo sus métodos a los diferentes contextos locales, sociales e institucionales.

8.5 El valor de la cooperación de Erasmus+ en el ámbito del deporte

Erasmus+ Deporte genera oportunidades para que las organizaciones aprendan unas de otras y desarrollen soluciones que resultarían difíciles de crear de forma aislada. A menudo, distintos países y sistemas deportivos se enfrentan a problemas similares, si bien sus respuestas, recursos y niveles de experiencia pueden variar. La cooperación internacional permite comparar estos enfoques, probar métodos en diferentes entornos y crear recursos más adaptables y útiles. Por consiguiente, el valor de un proyecto de Erasmus+ Deporte trasciende a las organizaciones directamente participantes. Clubes, federaciones, entrenadores, árbitros, voluntarios y organizaciones comunitarias pueden seguir utilizando los materiales de formación, las herramientas prácticas, los resultados de investigaciones y las metodologías validadas una vez finalizado el periodo formal del proyecto. Este aprovechamiento de los resultados a largo plazo es una de las formas en que Erasmus+ contribuye a mejorar la calidad, la accesibilidad y la función social del deporte en toda Europa y en las regiones colaboradoras.