



**PLAN
DE
IGUALDAD**

**CLUB BALONCESTO LAS
ROZAS**

2015-2019



INDICE

GARANTÍA DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

INTRODUCCIÓN

1. MARCO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

2. PLAN DE IGUALDAD

2.1. Resultados del diagnóstico

2.2. Objetivos del Plan

2.3. Estrategias y prácticas: Acciones

2.4. Evaluación

2.5. Calendario

2.6. Composición del comité permanente de igualdad

2.7. Asignación de una persona responsable del Plan



Club Baloncesto Las Rozas declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política y misión interventora, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la práctica del baloncesto en entrenamientos y partidos, hasta las escuelas inclusivas, los campus y las actividades y torneos organizados, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación activa de todos los agentes implicados en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Presidente

Madrid, 02 de Enero de 2016

INTRODUCCIÓN

Los planes de igualdad surgen de la necesidad de crear nuevos instrumentos jurídicos para que la igualdad formal ante la ley se convierta en igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La discriminación indirecta, en ocasiones sutil, la escasa presencia de las mujeres en puestos

de responsabilidad, la falta de representaciones femeninas, las dificultades para conciliar... demuestran una realidad que dista mucho de una situación de equidad en nuestra sociedad.

El plan de igualdad incluirá los resultados del diagnóstico que nos ha permitido conocer la situación del Club Baloncesto las Rozas, para posteriormente valorar y elaborar objetivos y actuaciones/medidas que nos comprometemos a llevar a cabo, para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres dentro de la entidad.

La realización de un Plan de Igualdad viene enmarcado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la cual ha supuesto para las empresas de más de 250 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan de Igualdad, y para las de menos de 250 la recomendación de realizarlo en vías a una sociedad más igualitaria. En concreto, la normativa pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las entidades. Además, esta misma L.O. reconoce en su Artículo 29, tanto la relevancia de considerar la igualdad dentro de la práctica deportiva, como la necesidad de promoción del deporte femenino y la participación de las mujeres en este ámbito mediante el desarrollo de programas específicos.

Es importante recordar que nos presentamos como una organización pionera en este aspecto. Y es que, ni la propia ley ni mucho menos la práctica social, fomentan la aplicación de planes de igualdad en entidades deportivas, siendo así el deporte un ámbito donde la igualdad tradicionalmente ha sido poco atendida y donde las diferencias de género se han promovido y sustentado sin posibilidades de redefinición.

En base a lo anteriormente expuesto, y más allá del requerimiento legal, El Club Baloncesto Las Rozas ha aprobado el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la entidad y mejorar su satisfacción y bienestar.

El Plan de Igualdad del CB Las Rozas, se propone como el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de todos los agentes implicados, así como aquellas personas que externamente puedan verse activas en la repercusión e influencia del proyecto.

1. MARCO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Club Baloncesto Las Rozas fue fundado en 1987 por Jesús Zúñiga, gran aficionado al baloncesto y, en aquel entonces, alcalde de Las Rozas.

El equipo sénior masculino comenzó su andadura en la temporada 87-88 en Segunda División y, en la siguiente, ascendió a la Primera División Nacional, en aquellos tiempos,

segunda categoría del baloncesto español, sólo por detrás de la ACB. Después de descender a Segunda división, entre 1993 y 1996, vuelve a ascender consolidándose en la Primera División. A partir de la temporada 1996-97, tras la reorganización del baloncesto nacional, el sénior masculino juega en la Liga EBA y, desde la 1999-00, en Primera Nacional, siempre con el regreso a EBA en el punto de mira, cosa que se logró deportivamente en la temporada 2008-09, pero que no se pudo consumir por razones económicas. En la temporada 2011-12, fruto de un acuerdo con un grupo de inversores, el CB Las Rozas saca un equipo en la liga ADECCO Plata, mantenido simplemente esa temporada. Actualmente, el primer equipo masculino del CB Las Rozas, se mantiene asentado en la liga Primera Nacional.

Desde finales de los años 90, el Club comienza a potenciar también el baloncesto femenino, fruto de lo cual, en la temporada 2005-06, el sénior femenino asciende a Primera Nacional. En la temporada 2009-2010, con el fichaje de jugadoras con experiencia y de reputado nombre en el baloncesto femenino madrileño y español, se consigue el ascenso a Liga Femenina 2, que finalmente no puede consumirse por la falta de apoyo de patrocinio y recursos económicos. La siguiente temporada, 2010-2011, el bloque logra finalmente el ansiado ascenso, que lleva al primer equipo femenino a mantenerse en la Liga Femenina 2 durante dos temporadas (2011-2012, y 2012-2013), descendiendo en la segunda de ellas y ocupando plaza en la Primera Nacional durante otras dos temporadas (2013-2014, y 2014-2015). Tras un nuevo descenso, el primer equipo femenino se encuentra actualmente en la liga Primera Autonómica.

Detrás de esta importante representación de los equipos sénior, el CB Las Rozas guarda un importante y creciente compromiso con la cantera, sumando cada año más equipos a las competiciones federativas. En la temporada 2008-2009 el Club estaba compuesto por 15 equipos, que serían 19 en la temporada 2010-2011 (13 masculinos y 6 femeninos). En la temporada 2011-12 se consiguió un nuevo impulso deportivo e institucional, con la presencia 26 equipos. En la temporada 2014-2015, el Club ya presumía de 40 equipos y 500 jugadores/as, situándose en el segundo Club con más equipos inscritos en la FBM. Por último, en la presente temporada 2015-2016, contamos con un total de 38 equipos (26 masculinos y 12 femeninos), que continúan formando parte de uno de los Clubs con más equipos inscritos en las ligas de baloncesto de la Comunidad de Madrid.

De forma paralela a esta faceta competitiva, el Club también trabaja con varias escuelas de baloncesto inclusivo. Las más recientes, en colaboración con la fundación *Horizonte*, con jugadores y jugadoras con trastorno del espectro autista; y la segunda, en colaboración con la Fundación *Trébol*, con jugadores y jugadoras con discapacidad intelectual (Ambas comenzadas en la temporada 2015-2016). Por último, la veterana, la Escuela Inclusiva de Baloncesto en Silla de Ruedas, formada actualmente por 5 jugadores/as (iniciada en la temporada 2012-2013).

Además, desde hace varias temporadas, se encuentran en marcha una serie de proyectos



destinados a extender la cultura y convivencia del baloncesto, entre los que encontramos los programas “Aula de Baloncesto” y el “Área de psicología”. El primero de ellos, conforma un programa dirigido a jugadores/as, entrenadores/as, madres, padres y aficionados/as al baloncesto en general, desde el que se organizan talleres, charlas, mesas redondas, cursos y exposiciones; el segundo nace de un acuerdo con el Gabinete de Psicología Deportiva de la Universidad Autónoma de Madrid, por el cual se brinda a diversos equipos del club, así como al conjunto de jugadores/as, entrenadores/as y socios/as, apoyo y asesoramiento en la práctica deportiva. No debemos olvidar sus programas “Voluntarios” y “Co-Labora”, este último destinado al apoyo de la formación como entrenadores y a la inserción laboral de los/as jugadores/as del Club.

Con todo ello, guiados por el equipo directivo y técnico, el Club Baloncesto Las Rozas, después de 7 años de continuo crecimiento, tanto a nivel competitivo como social, conforma uno de los clubes más grandes del baloncesto de la Comunidad de Madrid, extendiendo su influencia a importantes esferas de ésta. Su misión, basada en la formación y socialización en el deporte, se encuentra comprometida con un gran conjunto de retos y obstáculos sociales que confirman su presencia en un entorno sociocultural, regido por la influencia del deporte.

2. PLAN DE IGUALDAD

2.1. Resultados del diagnóstico

➤ ESTRUCTURA INSTITUCIONAL.

- **Masculinización de las estructuras organizativas¹.**
 - Baja participación de mujeres en la Junta Directiva (17% de mujeres).
 - Baja participación de mujeres en el equipo técnico de entrenadores/as (21% de mujeres).
 - Total inexistencia de mujeres en los puestos de coordinación y el conjunto de preparadores físicos.

- **Fenómeno del *techo de cristal*².**
 - Las mujeres ocupan los puestos más básicos de las estructuras organizativas, desapareciendo completamente en puestos de coordinación y teniendo una representación muy limitada en puestos directivos de responsabilidad.
 - La mayoría de las entrenadoras se identifican como ayudantes (57%), pero tan sólo tres de ellas cumplen responsabilidades de primeras entrenadoras, encargadas de un equipo.

- **Segregación y homogeneidad en las secciones³.**
 - En *canasta grande masculina* no encontramos ni una sola entrenadora, y en *canasta grande femenina* tan sólo una, y una ayudante.
 - En *minibasket* aparecen tres entrenadoras y cuatro ayudantes. Sólo una de las entrenadoras y dos de las ayudantes cumplen responsabilidades con equipos masculinos.

- **Baja participación femenina en los equipos⁴.**
 - Existen el doble de equipos masculinos que femeninos (26 equipos masculinos y sólo 12 femeninos).
 - En Mini hay 4 equipos femeninos por 9 masculinos.
 - En consecuencia, el número de jugadores sea mucho más elevado que el de

¹Resultados obtenidos de los datos del CBLR en la temporada 2015/2016.

²Resultados obtenidos de los datos del CBLR en la temporada 2015/2016.

³Resultados obtenidos de los datos del CBLR en la temporada 2015/2016.

⁴Resultados obtenidos de los datos del CBLR en la temporada 2015/2016.

jugadoras (68% de jugadores, frente a 32% de jugadoras), principalmente en canasta grande.

- En Mini hay, actualmente, 47 niñas y 103 niños (31, 33 % chicas por 68, 67 % chicos)
- En la escuela de pre-baloncesto la mayoría de participantes son niños (76%).

- **Reparto desigualitario de recursos⁵.**

- A pesar de que todos los equipos del club siguen la misma estructura sobre tiempo de entrenamiento y utilización de las diferentes pistas disponibles, las principales instalaciones en entrenamientos y partidos oficiales (Polideportivo Alfredo Espiniella y Polideportivo de Las Matas), así como las horas óptimas de estos últimos (teniendo en cuenta la posibilidad de afluencia), son disfrutadas con mayor intensidad por los equipos masculinos.
- Los equipos de cantera masculina han jugado más partidos en estas instalaciones que los equipos femeninos (80% de los equipos de cantera masculina "A" han jugado en el campo completo del Polideportivo Alfredo Espiniella, frente al 36% de los equipos de cantera femenina "A").
- El primer equipo masculino goza de horarios fijos de partidos oficiales en la instalación principal del club (Polideportivo Alfredo Espiniella), mientras que el primer equipo femenino entrena uno de los días en una pista de colegio, y sus horarios de partido varían según las disponibilidades, habiendo jugado en varias ocasiones a las 9:30h de la mañana y la mitad de los partidos en instalaciones de colegios.

- **PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.**

- **Estereotipos sexistas y valores diferenciados de género⁶.**

- Encontramos ciertos prejuicios ligados a la competición y la exigencia de los equipos según su sexo. Esto no ocurre en Minibasket
- Existen entre los diferentes agentes implicados en la cotidianidad del club, afirmaciones basadas en principios desigualitarios que definen la atención e interés a las diferentes secciones.

- **IMPLICACIÓN DE LOS DIFERENTES AGENTES PARTICIPATIVOS.**

⁵Resultados obtenidos de los datos del CBLR en la temporada 2015/2016.

⁶Resultados obtenidos de los cuestionarios realizados a los Agentes Implicados en el CBLR.

- **Uso de un lenguaje masculinizado⁷.**
 - Lenguaje poco inclusivo y masculinizado, con un plural masculino genérico, tanto en la mayoría de las publicaciones web (redes sociales, página oficial, etc.), como en los diferentes mensajes emitidos por el club, y sus representantes activos (miembros de la directiva, entrenadores/as, coordinadores, etc.).

- **PROMOCIÓN Y ATENCIÓN A LOS DISTINTOS EQUIPOS DEL CLUB.**

- **Baja percepción de la atención a la igualdad de género en el CBLR⁸.**
 - El conjunto de socios y socias exhiben una importante falta de conocimiento y percepción del compromiso y la responsabilidad en materia de igualdad por parte del club en general. Concentrada principalmente en Junta Directiva, Dirección Técnica y Coordinación.

 - Se vislumbra falta de información o incorrecta transmisión de ésta en materia de igualdad, que desemboca en una baja percepción del compromiso del club en este sentido.

⁷Resultados obtenidos de los datos del CBLR en la temporada 2015/2016.

⁸Resultados obtenidos de los cuestionarios realizados a los Agentes Implicados en el CBLR.

2.2. Objetivos de Plan

- **Estructura institucional.**

1. Potenciar la presencia, representación y formación de entrenadoras en las diferentes categorías y equipos del club.

Tenemos varias segundas entrenadoras que están empezando. Esperamos que sean constantes y les guste para poder llegar a ser primeras entrenadoras a medio plazo.

2. Combatir el techo de cristal presente en la participación de las mujeres en las diferentes áreas del club.
3. Fomentar la práctica del deporte en niñas y chicas jóvenes.

- **Prejuicios y estereotipos de género.**

Aumentar la representación de los equipos femeninos en términos de competición, principalmente del primer equipo femenino del club.

Combatir el conjunto de principios desigualitarios presentes, en ocasiones, en la cotidianidad del CBLR, así como en la práctica general del deporte.

- **Implicación de los diferentes agentes participativos.**

Fomentar la concienciación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, concretamente en el deporte.

Reforzar un compromiso real con la utilización del lenguaje, de forma que éste resulte inclusivo e igualitario.

Visibilizar el compromiso del CBLR con la Igualdad de Género en todas las áreas de intervención presentes.

Promocionar el deporte femenino, especialmente la práctica del baloncesto.

- **Promoción y atención a los distintos equipos del club.**



Lograr una equitativa publicación de la información y actualidad, así como partidos decisivos de los diferentes equipos del club, siempre con perspectiva de género.

Potenciar un trato igualitario entre hombres y mujeres por parte de los diferentes agentes implicados en el CBLR, desde Junta Directiva, Dirección Técnica y Coordinación, Equipo Técnico y, por supuesto, socios y socias.

Equiparar la utilización de las instalaciones y recursos entre los equipos femeninos y masculinos del club, así como sus horarios y disponibilidades.

2.3. Estrategias y prácticas: Acciones

Áreas de actuación	Objetivo general	Objetivos específicos	Nº	Medidas/Acciones	Indicadores	Resultados	Persona(s) responsable(s)	Calendario			
ESTRUCTURA INSTITUCIONAL	1. Potenciar la presencia, representación y formación de entrenadoras en las diferentes categorías y equipos del club	1.1. Aumentar la visibilización de entrenadoras en los diferentes equipos de <i>canasta grande</i>	1.1	1.1.1. Buscar y valorar para puestos de primeras entrenadoras de equipos de <i>canasta grande</i> a mujeres.	Nº de entrenadoras	Mayor participación de mujeres en el equipo técnico. Representación femenina. Compromiso real en igualdad por parte del club	Junta Directiva Dirección Técnica Equipo de Coordinación	Temporada 2016/2017- Temporada 2018/2019			
				1.1.2. Disponer de ayudantes mujeres en diferentes equipos de <i>canasta grande</i> .	Nº de ayudantes mujeres						
		1.2. Fomentar la formación de entrenadoras del club	1.2	1.2.1. Financiar, al menos parte de un curso de entrenadora cada temporada a mujeres entrenadoras del club	Nº de cursos financiados, realizados por mujeres				Aumento de la formación y especialización de las entrenadoras	Junta Directiva Dirección Técnica	Temporada 2016/2017- Temporada 2018/2019
		1.3. Erradicar la segregación de género que existe en las direcciones de los equipos	1.3	1.3.1. Aumentar el número de entrenadoras en los equipos masculinos del club.	Nº de equipos masculinos entrenados por entrenadoras				Heterogenización de las relaciones y visibilización de la profesionalización femenina	Junta Directiva Dirección Técnica Equipo de Coordinación	Temporada 2016/2017- Temporada 2018/2019
	2. Combatir el techo de cristal presente en la participación de las mujeres en	2.1. Ampliar la representación femenina en los puestos directivos	2.1	2.1.1. Creación de una campaña online (e-mail) de fomento a la participación de las mujeres en la Junta Directiva.	Nº de mujeres en puestos directivos	Participación femenina en la Junta Directiva	Junta Directiva	Temporada 2016/2017- Temporada 2018/2019			
					Responsabilidad de los puestos ocupados	Promoción de la presencia y capacidad de las mujeres					



PLAN DE IGUALDAD DEL C.B. LAS ROZAS (2015-2019)

	las diferentes áreas del club.	2.2.Crear presencia femenina en puestos de coordinación	2.2	2.2.1.Ocupar puestos de coordinación por mujeres	Nº de mujeres ocupando puestos de coordinación	Representación femenina y paridad en los puestos de coordinación	Junta Directiva Dirección Técnica Equipo de Coordinación	Temporada 2016/2017- Temporada 2018/2019
		2.3.Fomentar la participación de las mujeres como entrenadoras	2.3	2.3.1. Aumentar el número de entrenadoras, formadas para labores y responsabilidades en las respectivas categorías	Nº de entrenadoras en las diferentes secciones del club	Representación femenina y participación de las mujeres en el equipo técnico	Junta Directiva Dirección Técnica Equipos de Coordinación	Temporada 2016/2017- Temporada 2018/2019
	3.Fomentar la práctica del deporte en niñas y chicas jóvenes.	3.1.Promocionar la práctica deportiva ligada a la salud en niños/as y jóvenes.	3.1	3.1.1. Ofrecer jornadas de formación/sensibilización en materia de salud y deporte a los diferentes colegios e institutos del municipio	Participación en las jornadas	Concienciación en materia de salud y deporte	Marta Blanco	Temporada 2016/2017
						Ruptura de estereotipos ligados a la construcción cultural de la belleza física		
						Visibilización de la práctica deportiva femenina		
	4.Aumentar la representación de los equipos femeninos en términos de competición, principalmente del primer equipo femenino del club.	4.1.Promocionar el apoyo al primer equipo femenino	4.1	4.1.1. Instauración de un conjunto de actividades y rutinas para la cantera del club en los partidos del primer equipo femenino, que fomente su asistencia y apoyo.	Grado de asistencia a los partidos del primer equipo femenino	Sentimiento de pertenencia al club	Junta Directiva Dirección Técnica Equipo técnico Marta Blanco	Temporada 2016/2017
				4.1.2. Creación de jornadas de convivencia deportiva entre el conjunto de equipos del club, protagonizadas por el primer equipo femenino.	Grado de asistencia a las jornadas	Representación femenina y creación de expectativas de futuro	Marta Blanco	Temporada 2016/2017
						Convivencia entre las diferentes categorías del club		
						Sentimiento de pertenencia al club		
Satisfacción de las personas implicadas								



PLAN DE IGUALDAD DEL C.B. LAS ROZAS (2015-2019)

PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	5. Combatir el conjunto de principios desiguales presentes, en ocasiones, en la cotidianidad del CBLR, así como en la práctica general del deporte.	5.1. Fomentar la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres del equipo técnico, incluyendo coordinadores y Junta Directiva.	5.1	5.1.1. Organización de unas jornadas académicas de formación en materia de igualdad para el conjunto de entrenadores/as, fisioterapeutas, preparadores físicos, coordinadores y miembros de la Junta Directiva.	Grado de asistencia a las jornadas	Sensibilización y concienciación en materia de igualdad y deporte.	Marta Blanco	Temporada 2016/2017
					Percepción del trato ofrecido a las diferentes secciones del club	Erradicación de estereotipos de género estrechamente ligados a la práctica del deporte.		
						Percepción y trato igualitario a los diferentes equipos del club, según su género.		
		5.2. Promover la formación en materia de igualdad de género del conjunto de socios/as.	5.2	5.2.1. Creación de unas jornadas académicas de formación en igualdad para el conjunto de socios y socias del club.	Grado de asistencia a las jornadas	Sensibilización y concienciación en materia de igualdad y deporte.		
					Percepción del trato ofrecido a las diferentes secciones del club	Erradicación de estereotipos de género estrechamente ligados a la práctica del deporte.		
						Percepción y trato igualitario a los diferentes equipos del club, según su género.		



PLAN DE IGUALDAD DEL C.B. LAS ROZAS (2015-2019)

		5.3. Atender a la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del conjunto de jugadores y jugadoras del club.	5.3	5.3.1. Realización de unas jornadas de formación académica en igualdad y deporte para los/as jugadores/as del club.	Grado de asistencia a las jornadas Percepción del trato ofrecido a las diferentes secciones del club	Sensibilización y concienciación en materia de igualdad y deporte. Erradicación de estereotipos de género estrechamente ligados a la práctica del deporte. Percepción y trato igualitario a los diferentes equipos del club, según su género.		
	6.Fomentar la concienciación y sensibilización en materia de igualdad entre hombres y mujeres, concretamente en el deporte.	6.1. Visibilizar la importancia de deporte femenino	6.1	6.1.1. Crear un apartado en la propia página de club con noticias sobre deporte femenino(Blog)	Número de noticias publicadas Comentarios y seguidores/as	Visibilización y acercamiento del deporte femenino	Área de comunicación Marta Blanco	Temporada 2015/2016
		6.2. Promocionar la formación en igualdad en el ámbito deportivo	6.2	6.2.1. Crear jornadas de formación en un ámbito académico, dirigidas tanto a personas del club como externas a éste.	Número de asistentes a las jornadas	Formación y concienciación de la situación actual del deporte femenino	Marta Blanco	Temporada 2015/2016



PLAN DE IGUALDAD DEL C.B. LAS ROZAS (2015-2019)

IMPLICACIÓN DE LOS AGENTES PARTICIPATIVOS					Satisfacción de los/as participantes			
	7.Reforzar un compromiso real con la utilización del lenguaje, de forma que éste resulte inclusivo e igualitario.	7.1. Asegurar la formación del equipo técnico, área de comunicación, equipo de coordinación y preparadores físicos, en la utilización de un lenguaje inclusivo	7.1	7.1.1. Creación y difusión de una <i>Guía de Lenguaje Inclusivo del CBLR</i> entre los diferentes profesionales activos en el club	Lenguaje utilizado en los diferentes comunicados y publicaciones del club	Igualdad e inclusión en el lenguaje utilizado y expuesto en el CBLR	Marta Blanco	Temporada 2015/2016
						Visibilización del compromiso en materia de igualdad del CBLR		
8.Visibilizar el compromiso del CBLR con la Igualdad de Género en todas las áreas de intervención presentes.	8.1. Destacar y comprometer en la reivindicación de la igualdad en el deporte a jugadoras, entrenadoras y personas implicadas de forma directa, tanto interna como externa	8.1	8.1.1.Publicación (página web) de una <i>cadena de retos</i> en el que se impliquen jugadoras del club, así como personas externas a éste, relacionados con diferentes temáticas e intereses.	Número de publicaciones y retos realizados	Visibilización del deporte femenino Implicación y participación de jugadoras y entrenadoras	Área de Comunicación Marta Blanco	Temporada 2016/2017	
9.Promocionar el deporte femenino, especialmente la práctica del baloncesto.	9.1.Concienciación, tanto interna como externa, de la correlación entre igualdad, deporte y salud		9.1.1. Realizar unas jornadas deportivas de igualdad y deporte para mujeres mayores	Número de asistentes a las jornadas	Visibilización del deporte femenino	Marta Blanco	Temporada 2016/2017	
			9.1.2. Presentación de un vídeo protagonizado por las jugadoras del propio club, promocionando el	Satisfacción de las personas participantes				Creación de un vínculo y una unión entre las diferentes categorías de club



PLAN DE IGUALDAD DEL C.B. LAS ROZAS (2015-2019)

Calle Comunidad de La Rioja, 1.
28231, Las Rozas. Madrid
www.cblr.es

				baloncesto y la nueva temporada		Repercusión externa sobre el estado actual del equipo y el club en su categoría femenina		
PROMOCIÓN Y ATENCIÓN A LOS DISTINTOS EQUIPOS DEL CLUB	10. Lograr una equitativa publicación de la información y actualidad, así como partidos decisivos de los diferentes equipos del club, siempre con perspectiva de género.	10.1. Publicar equitativamente la información del conjunto de equipos del CBLR	10.1	10.1.1. Informar en la página web y correos de forma igualitaria sobre los partidos y previas de los primeros equipos, masculino y femenino	Publicaciones realizadas a través de la página web y redes sociales oficiales del club	Asentamiento del compromiso equitativo del CBLR, tanto de forma interna como externa	Área de Comunicación CBLR	Temporada 2015/2016
				10.1.2. Realizar publicaciones equitativas sobre los resultados e información principal de los diferentes equipos del club				
	11. Potenciar un trato igualitario entre hombres y mujeres por parte de los diferentes agentes implicados en el CBLR, desde Junta Directiva, Dirección Técnica y Coordinación, Equipo Técnico y, por supuesto, socios y socias.	11.1. Sensibilizar al conjunto de agentes implicados en el CBLR de la relevancia del equipo femenino, así como la necesidad de su visibilización.	11.1	11.1.1. Organización de un torneo competitivo de cantera femenina, promocionando y visibilizando el baloncesto femenino.	Impacto del torneo	Visibilización del deporte femenino	Dirección Técnica Marta Blanco	Temporada 2016/2017
				11.1.2. Realización de una jornada de 3x3 abierto a todas las personas en las diferentes categorías, en visibilización del deporte femenino y destinado a acciones sociales en concordancia con esta misión.	Asistencia y volumen de la jornada 3x3			
				11.2. Ofrecer actividades y jornadas con finalidad y acción social, destinadas	11.2	11.2.1 Realización de una jornada de sensibilización en el día mundial en la lucha contra el cáncer de mama.	Repercusión interna y externa de los diferentes eventos	Concienciación, sensibilización y



PLAN DE IGUALDAD DEL C.B. LAS ROZAS (2015-2019)

	a señalar fechas especialmente importantes a favor de los derechos de las mujeres.		11.2.2. Organización de una jornada de concienciación en el día mundial contra la violencia de género		expresión de algunas de las luchas presentes a favor de los derechos de las mujeres		
			11.2.3. Organización de una jornada de sensibilización en el día internacional de la mujer trabajadora				
12. Equiparar la utilización de las instalaciones y recursos entre los equipos femeninos y masculinos del club, así como sus horarios y disponibilidades	12.1. Guiar el reparto y utilización de las instalaciones y recursos de los primeros equipos, bajo el principio de igualdad de género.	12.1	12.1.1. Ofrecer las mismas instalaciones para todos los entrenamientos de los primeros equipos del club (femenino y masculino).	Horarios e instalaciones utilizadas para los entrenamientos y partidos del primer equipo femenino, así como el masculino.	Igualdad entre los primeros equipos femenino y masculino.	Dirección técnica	Temporada 2016/2017
			12.1.2. Establecer una hora fija de partidos, así como una instalación principal para los partidos oficiales del primer equipo femenino.		Estabilidad en la cotidianidad de entrenamientos y partidos del equipo		
	12.2. Mantener iguales condiciones en relación con los recursos disponibles a los equivalentes equipos de ambas secciones.	12.2	12.2.1. Garantizar la utilización de las instalaciones principales por parte de los primeros equipos femeninos de las respectivas categorías (A), tanto para entrenamientos como para partidos.	Utilización de las instalaciones por parte de los diferentes equipos.	Igualdad de género en el reparto de las instalaciones de entrenamientos y partido	Dirección técnica	Temporada 2016/2017

2.4. Evaluación.

- **Evaluación inicial:**

Realizada durante la fase de diagnóstico, con la finalidad de tener claras las situaciones a las que nos enfrentamos y nuestras metas a alcanzar.

- **Evaluación intermedia:**

Se trata de una evaluación continua, que realizaremos durante la implantación del plan. Ésta se pondrá en marcha al finalizar cada una de las temporadas propuestas en la intervención, y en ella se valorarán las diferentes actividades realizadas, teniendo en cuenta:

- La satisfacción de las personas participantes (utilizando cuestionarios de satisfacción y la percepción objetiva derivada de cada actividad, con el número de participantes y las observaciones recogidas).
- La adecuación del transcurso del plan y su coherencia.

Para esta evaluación intermedia, se completará y presentará un informe que refleje las realidades existentes.

- **Evaluación final:**

Tendrá lugar con la finalización del plan (Temporada 2018-2019), y nos servirá para valorar las medidas que se hayan llevado a cabo, así como la continuidad del Plan y la apreciación de las nuevas situaciones.

El impacto real que el Plan haya tenido en materia de igualdad debe quedar reflejado en esta evaluación, que recogerá los resultados del conjunto de la intervención.

Al igual que en la evaluación intermedia, esta evaluación final quedará recogida en un informe con los resultados de la progresión de las situaciones existentes en el Club Baloncesto Las Rozas en materia de igualdad, así como los nuevos retos y necesidades percibidos.

2.5. Calendario.

ACCIONES	PERIODOS			
	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
1.1.1. Buscar y valorar para puestos de primeras entrenadoras de equipos de <i>canasta grande</i> a mujeres. Ojo a la titulación. Fichar entrenadoras de otros clubes que cumplan con los requisitos.				
1.1.2. Disponer de ayudantes mujeres en diferentes equipos de <i>canasta grande</i> . Ojo a la titulación.				
1.2.1. Financiar, al menos parte de un curso de entrenadora cada temporada a mujeres entrenadoras del club.				
1.3.1. Aumentar el número de entrenadoras en los equipos masculinos del club.				
2.1.1. Creación de una campaña online (e-mail) de fomento a la participación de las mujeres en la Junta Directiva.				
2.2.1. Ocupar puestos de coordinación por mujeres. Buscar fuera del Club a quién cumpla los requisitos.				
2.3.1. Aumentar el número de entrenadoras, formadas para labores y responsabilidades en las respectivas categorías.				
3.1.1. Ofrecer jornadas de formación/sensibilización en materia de salud y deporte a los diferentes colegios e institutos del municipio				
4.1.1. Instauración de un conjunto de actividades y rutinas para la cantera del club en los partidos del primer equipo femenino, que fomente su asistencia y apoyo.				
4.1.2. Creación de jornadas de convivencia deportiva entre el conjunto de equipos del club, protagonizadas por el primer equipo femenino.				
5.1.1. Organización de unas jornadas académicas de formación en materia de igualdad para el conjunto de entrenadores/as, fisioterapeutas, preparadores físicos, coordinadores y miembros de la Junta Directiva.				
6.1.1. Crear un apartado en la propia página de club con noticias sobre deporte femenino (Blog).	FEBRERO			
6.2.1. Crear jornadas de formación en un ámbito académico, dirigidas tanto a personas del club como externas a éste.	MARZO			
7.1.1. Creación y difusión de una <i>Guía de Lenguaje Inclusivo del CBLR</i> entre los diferentes profesionales activos en el club.	ABRIL			
8.1.1. Publicación (página web) de una <i>cadena de retos</i> en el que se impliquen jugadoras del club, así como personas externas a éste, relacionados con diferentes temáticas e intereses.				
9.1.1. Realizar unas jornadas deportivas de igualdad y deporte para mujeres mayores.				

9.1.2. Presentación de un vídeo protagonizado por las jugadoras del propio club, promocionando el baloncesto y la nueva temporada.				
10.1.1. Informar en la página web y correos de forma igualitaria sobre los partidos y previas de los primeros equipos, masculino y femenino.	ENERO			
10.1.2. Realizar publicaciones equitativas sobre los resultados e información principal de los diferentes equipos del club.	ENERO			
11.1.1. Organización de un torneo competitivo de cantera femenina, promocionando y visibilizando el baloncesto femenino.				
11.1.2. Realización de una jornada de 3x3 abierto a todas las personas en las diferentes categorías, en visibilización del deporte femenino y destinado a acciones sociales en concordancia con esta misión.	JUNIO			
11.2.1 Realización de una jornada de sensibilización en el día mundial en la lucha contra el cáncer de mama.	OCTUBRE			
11.2.2. Organización de una jornada de concienciación en el día mundial contra la violencia de género.	NOVIEMBRE			
11.2.3. Organización de una jornada de sensibilización en el día internacional de la mujer trabajadora.	MARZO			
12.1.1. Ofrecer las mismas instalaciones para todos los entrenamientos de los primeros equipos del club (femenino y masculino). Tener en cuenta las obligaciones propias de cada categoría obligadas por la FBM				
12.1.2. Establecer una hora fija de partidos, así como una instalación principal para los partidos oficiales del primer equipo femenino. No es obligatorio y mucho menos funcional a no ser que hagamos el equipo Nacional Femenino, que tendrá que hacerlo por imposición de la FBM				
12.2.1. Garantizar la utilización de las instalaciones principales por parte de los primeros equipos femeninos de las respectivas categorías (A), tanto para entrenamientos como para partidos.				



2.6. Composición del comité permanente de igualdad.

- Presidente CBLR.
- Representante(s) socios/as (Máximo 2)
- Director Técnico CBLR.
- Marta Blanco, Responsable Plan de Igualdad.

2.7. Asignación de una persona responsable del Plan de Igualdad 2015-2019.

NOMBRE	Marta E. Blanco García
CARGO	Agente de Igualdad CBLR