REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE BILLAR

PLAN DE IGUALDAD

28 de noviembre de 2024

DEFINICION ……2
GESTIÓN ESTRUCTURA INTERNA 3
PLAN DE ACCION 4
Objetivos generales del plan de acción 4
COMISIÓN DE IGUALDAD 5
Funciones de la Comisión de Igualdad 6
Seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad 6
MODIFICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD 7

DEFINICIÓN

Este Plan de Igualdad de género de la REAL FEDERACION ESPAÑOLA DE BILLAR, en adelante RFEB, tiene como objetivo, la igualdad entre hombres y mujeres, niños y niñas En estos últimos años en la RFEB, la paridad es algo por lo que venimos trabajando con convencimiento con la aspiración de implantar una estructura federativa moderna, que dé respuesta a los profundos cambios sociales conseguidos en las últimas décadas.

En nuestros Estatutos, durante la Asamblea General de 2020, incluyó el Desarrollo del Programa Mujer y Deporte con el objetivo de identificar y corregir los aspectos básicos que condicionan la participación de las mujeres en todos los estamentos de nuestro ámbito federativo para poder garantizar el respeto al Principio de Igualdad que permita conseguir un ámbito deportivo más igualitario.

Este plan no es únicamente, un conjunto de medidas concretas a conseguir, sino que es un compromiso y un objetivo transversal para garantizar y hacer realidad la igualdad en nuestra organización, delegaciones y clubes, así como de las actividades que en ella llevamos a cabo.

La directiva de la RFEB, se compromete a llevar a cabo la implantación de éste Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y como principio estratégico de su cultura; concediendo a la igualdad de oportunidades y equidad entre hombres y mujeres, la lucha contra la violencia de género y realzando un valor clave en nuestra política de gestión.

Históricamente las mujeres y niñas por diferentes razones han sido alejadas de la práctica deportiva, de manera que, las estructuras generadas con relación al deporte (federaciones, clubes, estamentos deportivos) se fueron estableciendo, lógicamente, mayoritariamente masculinas.

Afortunadamente, en la actualidad se ha transformado, por diversos motivos, la mayor incorporación de niñas y mujeres al deporte, puesta en marcha de políticas públicas de igualdad, menor tolerancia social en torno a la discriminación, reformas en la legislación y normativa deportiva, etc. Con todo, las estadísticas nos muestran una menor participación de la mujer, que viene de una situación pretérita donde el deporte de billar se practicaba en sitios e Instalaciones que en el pasado incluso estuvieron vetadas al acceso de la mujer.

Aun sabiendo que el problema de la desigualdad es una cuestión de amplio calado social, y que su solución formará parte del compromiso de otros sectores que exceden nuestras competencias (educativo, político, económico, etc.), la RFEB, mediante este Plan de Igualdad asume el compromiso de contribuir a la cultura de la igualdad en nuestro ecosistema deportivo.

Para continuar superando estas desigualdades, es fundamental dar cumplimiento

efectivo a los mandatos legales en materia de igualdad que abordan, entre otras cuestiones, el deber de promover el empoderamiento de las mujeres, el cambio de valores, el fomento y el reconocimiento del deporte practicado por mujeres, la superación de las trabas que impiden o dificultan el acceso de mujeres a determinadas actividades deportivas, el incremento de la presencia de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, la

incorporación de la perspectiva de género en todos los programas de desarrollo del deporte, la prohibición de las actividades deportivas discriminatorias por razón de sexo y, en general, remover los obstáculos que impiden la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

El marco para el plan de igualdad la RFEB, lo ha planteado desde dos ámbitos, la gestión interna y la gestión deportiva.

GESTIÓN ESTRUCTURA INTERNA

Durante todo este tiempo, la RFEB, ha formalizado el compromiso de la directiva con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, reafirmándose este compromiso en este Plan de Igualdad 2024-2028. En 2024, tenemos el compromiso de constituir la Comisión de Igualdad con el objetivo de aprobar, este Plan.

La implicación de la dirección de la RFEB en esta materia es fundamental para conseguir una igualdad efectiva en todos los ámbitos de la organización, y poner en valor el presente Plan de Igualdad para que sea el instrumento a través del cual se produzca:

- La eliminación y prevención de cualquier tipo de discriminación o acoso por razón de género.
- Una optimización de las capacidades de toda la plantilla y organigrama.
- El aumento del compromiso con la organización.
- Y como consecuencia de todo lo anterior, una mejora de los resultados de gestión y funcionamiento.

Administración. – La administración de la RFEB, es poco referenciable, ya que sólo cuenta con tres personas en plantilla, a pesar de que dos de ellas son mujeres.

Junta Directiva. – Desde la legislatura pasada, nuestra organización cumplía con los mínimos recomendables, hecho que en esta nueva legislatura se ha visto incrementada con más presencia femenina.

Responsables de Departamentos. – El trabajo de éstos últimos años, en la promoción de las mujeres en los puestos de responsabilidad van teniendo sus frutos, aunque seguimos trabajando para incorporar más mujeres.

Asamblea. – El nuevo reglamento de composición de la asamblea, en referencia a la igualdad de género, junto a un trabajo de llamamiento a las posibles candidatas, por parte de todos los estamentos federativos, ha contribuido a aumentar el número de asambleístas femeninas para esta nueva legislatura.

Deportistas. – Nuestra actividad deportiva, tiene dos vertientes, una competitiva y otra quizás más importante, por el número de practicantes lúdica. En la primera se ha trabajado mucho en la creación de la categoría femenina, ostentándola casi todas nuestras especialidades en la actualidad. En la segunda se ha establecido un programa de visualización y difusión, para ir aumentar el número de federadas.

ESTAMENTO	TOTAL	MUJERES	%
Administración	3	2	%
Junta Directiva			%
Asamblea			%
Responsables departamentos			%
Deportistas			%

PLAN DE ACCION

La RFEB tiene un recorrido previo en igualdad, ya que los últimos años lleva realizando una serie de acciones para integrar entre sus órganos federativos la presencia femenina y fomentar la práctica de deporte femenino en sus diferentes disciplinas. A pesar de que su estructura directiva es limitada, tienen una firma voluntad de seguir realizando procesos que conlleven cambios en este sentido.

Este plan de igualdad viene a dar continuidad al trabajo que viene realizando, y por ello es necesario tener en cuenta que en dicha trayectoria la federación ha llevado a cabo diferentes acciones que actualmente están consolidadas. No obstante, el hecho de no tener las medidas anteriormente mencionadas recogidas y sistematizadas, puede obstaculizar el recorrido por hacer en este sentido, para próximas renovaciones de la Junta Directiva u órganos de gobierno, pudiendo generar una pérdida de información de todas las acciones positivas realizadas hasta el momento.

La implementación del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo avanzar en la igualdad de género, incluyendo para ello, acciones que deriven en conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Por otra parte, el hecho de recoger las acciones y recopilación estadística de presencia femenina en nuestros diferentes estamentos también genera una toma de conciencia de todo el trabajo realizado hasta el momento y posterior en relación del fomento de la igualdad de las mujeres en la federación. Además de ello, conlleva una reflexión acerca de la perspectiva de género y su necesaria sistematización en todos los ámbitos de la federación.

Para todo ello, la RFEB hemos creído conveniente crean una Comisión de Igualdad.

Objetivos generales del plan de acción

La implementación del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo avanzar en la igualdad de género, incluyendo para ello, acciones que deriven en conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

- Avanzar en la Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen inclusiva.
- Garantizar procesos de selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la federación.
- Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- Aumentar de forma progresiva la participación de las mujeres en los espacios de opinión y toma de decisiones de la RFEB.
- Incluir mujeres en el staff técnico de las selecciones nacionales
- Participar en las propuestas que desde la Dirección General de Deporte se hagan en políticas de Igualdad.
- Ayudar a los diferentes estamentos de la RFEB, invitando a indicar en sus estatutos la igualdad de oportunidades y de la perspectiva de género.
- Divulgar el Plan de Igualdad entre las federaciones autónomas y clubes de la RFEB.
- Establecer un patrón de comunicación no sexista en correos electrónicos, Redes Sociales, Web Oficial y notas de prensa.
- Modificar los textos normativos a lenguaje igualitario.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad
- Aumentar progresivamente el número de técnicos deportivos femeninas.
- Promover la participación de mujeres en los cursos de instructores/as.
- Fomentar una competición mixta entre equipos donde no es posible la separación por genero debido a la baja participación.
- Abordar las experiencias positivas de jóvenes deportistas, y difundirlas como buenas prácticas a través de redes sociales de hombres y mujeres en igualdad.
- Establecer un sistema de recogida de datos por sexo por tipo de actividad, que permita analizar la participación desde la perspectiva de género.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

COMISIÓN DE IGUALDAD

Esta comisión tendrá como misión el cumplimiento de este Plan de Igualdad acordado y evaluando su impacto en la mejora en materia de igualdad en la federación. Además, realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, definiendo las conclusiones para la evaluación y seguimiento del vigente plan de igualdad.

El procedimiento de seguimiento se realizará según establece el nuevo Real Decreto y se llevará a cabo según los estándares establecidos.

Esta comisión se constituirá automáticamente desde la publicación del Plan de Igualdad, y se reunirán de forma ordinaria cuatrimestralmente.

Para este periodo sus miembros serán las siguientes:

Dª.	Responsable Comisión Igualdad Mujer y Deporte
Dª.	Miembro Comisión Igualdad Deporte y Mujer
Dª.	Técnica Deportiva
Dª.	Deportista

Funciones de la Comisión de Igualdad

- Interpretar el Plan de Igualdad
- Establecer unas fases y calendario para la implantación del Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a todos los estamentos deportivos sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar indicadores de análisis para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos segregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género e informar anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores.

Seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad

Este plan de igualdad contempla una fase de seguimiento de este, que permitirá reconocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello la RFEB, evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción del público objetivo de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de estas.

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad lo realizará la Comisión de Igualdad creado para interpretar el contenido del plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

MODIFICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad, podrá adoptar acuerdos que modifiquen o incrementen los términos del presente plan de igualdad. Así como el resto de las atribuciones que le competen.

El Plan de Igualdad deberá ser ratificado por la Junta Directiva de la RFEB. Si hubiera alguna discrepancia en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, las partes tienen el derecho a elevar la consulta al departamento del CSD competente en esta materia.

La vigencia de este Plan de Igualdad, corresponderá al periodo electivo 2024-2028.

En Madrid a de Abril de 2025

REVISADO , ACTUALIZADO Y APROBADO POR LA JUNTA DIRECTIVA