PROPUESTA ASISTENCIA TECNICA PARA LA IGUALDAD

TXIMELETA K.K.E.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. **OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**
2. **PERSONAS DESTINATARIAS**
3. **VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD**
4. **CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD**
5. **EL COMITÉ DE IGUALDAD**
6. **SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN TXIMELETA**
7. **PLAN DE ACCIÓN**
    - i. **Empleo: Selección de personal y acogida**
    - ii. **Desarrollo profesional**
        1. **Formación**
        2. **Promoción**
    - iii. **Comunicación**
        1. **Lenguaje no sexista**
        2. **Comunicación interna y externa**
    - iv. **Transversalización de la igualdad**
    - v. **Acoso sexual y acoso por razón de sexo**
    - vi. **Retribución**
    - vii. **Conciliación vida personal-vida profesional**

INTRODUCCIÓN

La Ley de Igualdad, es una razón importante para aplicar la igualdad en la asociación. La Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la empresa: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, el equipo directivo de LA ASOCIACIÓN DEPORTIVA Y CULTURAL TXIMELETA quiere implantar un Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, que permita valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la asociación y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la asociación.

Desde este convencimiento quiere realizar el Plan de Igualdad de LA ASOCIACIÓN DEPORTIVA CULTURAL TXIMELETA para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades, existiendo ya un compromiso para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro de la asociación.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- El objetivo que LA ASOCIACIÓN DEPORTIVA CULTURAL TXIMELETA pretende alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad.

- Entendemos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Objetivos específicos

- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.

- Reducir desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.

- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas/entidades que contraigan una relación contractual con LA ASOCIACIÓN DEPORTIVA Y CULTURAL TXIMELETA en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad en cualquier centro de trabajo y programa, así como a todos los GRUPOS DE INTERES (Familias, centros escolares, alumnos, etc…).

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para los GRUPOS DE INTERES de LA ASOCIACIÓN DEPORTIVA Y CULTURAL TXIMELETA forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia sería indefinida.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan.

CARACTERISTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las características del actual Plan de Igualdad son las siguientes:

- Compromiso de la Dirección de la entidad que garantice los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la Dirección de LA ASOCIACIÓN DEPORTIVA CULTURAL TXIMELETA y es necesaria la implicación total de los socios/as y trabajadores/as de la entidad.
- Será transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Evaluable:
- Colectivo: Diseñado para la totalidad de la plantilla y todos los grupos de interes y no sólo para las mujeres.

COMITÉ DE IGUALDAD

La entidad ha establecido un Comité de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan. El comité está compuesto por las siguientes personas:

Susana Villa – Presidenta de la asociación

Leticia Vicente- Tesorera de la asociación

Kidira Nolla- Docente y parte del equipo directivo

Y sus funciones serán las siguientes:

- Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres.

Compromisos y acciones:

- Reunirse cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.

SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN DEPORTIVA CULTURAL TXIMELETA

LA ASOCIACIÓN DEPORTIVA CULTURAL TXIMELETA es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas.

El Plan Estratégico 2017-2020 de la asociación contempla la misión, visión y los valores de la entidad, así como los ámbitos de actuación, objetivos estratégicos y operacionales. El Plan Estratégico recoge, como entidad del ámbito social, una intencionalidad de transformación social y destaca como una línea estratégica "procurar altos niveles de satisfacción de los grupos de interés: socios, trabajadores, clientes y beneficiarios". Así mismo recoge, dentro de esta línea estratégica, un objetivo: "ser reconocidos por los trabajadores como una entidad que mejora por las condiciones de trabajo". Bajo estas líneas son enmarcadas las propuestas de compromiso con la igualdad y específicamente de conciliación que la empresa.

En la actualidad ya se han puesto en marcha algunas medidas y acciones que pueden considerarse de igualdad, entre las que cabe destacar el Plan de Conciliación, que la entidad ya está desarrollando desde el año 2012 y que en la actualidad se encuentra en plena ejecución.

En cuanto a la comunicación no sexista en la empresa, aunque el lenguaje no sexista no está generalizado en la totalidad de sus comunicaciones, ya es utilizado en muchos de sus documentos y acciones comunicativas aunque un porcentaje muy alto de nuestra comunicación es en Euskera .

La entidad ha incorporado referencias en distintos documentos a la utilización del masculino neutro que representa a todas las personas independientemente de su sexo. No obstante existe un interés en la asociación en regular el uso del lenguaje no sexista y extenderlo como una práctica generalizada a toda la comunicación que se lleve a cabo en la entidad.

PLAN DE ACCION

El diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres nos plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de acción la hoja de ruta para este cambio.

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a:

- Generalización en el uso del lenguaje no sexista en todos nuestros GRUPOS DE INTERES.
- La transversalización de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención con familias / público objetivo.

En estos momentos la ASOCIACION DEPORTIVA Y CULTURAL tiene entre sus Grupos de interés:: 2000 alumnos/as, 30 centros escolares, 40 docentes entre otros.

Las materias que integran este Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes:

1. Empleo:

- Selección de personal y acogida

2. Desarrollo profesional

- Formación

  Promoción

3. Comunicación

- Lenguaje no sexista
- Comunicación interna y externa

4. Transversalización de la igualdad

5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

6. Retribución

7. Conciliación vida personal-vida profesional

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de asegurar el cumplimiento del presente Plan de Igualdad el Comité de Igualdad de LA ASOCIACIÓN DE EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS elaborará, cada seis meses, informes de evaluación de cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. Estos informes podrán contemplar la adopción de medidas correctoras así como la incorporación de las medidas que se consideren necesarias para la consolidación de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad