



PLA D'IGUALTAT INTERN BÀSQUET CLUB TECLA SALA 2023-2027

ÍNDEX

1. PREÀMBUL.....	2
2. CODI DEONTOLOGIC.....	2
3. COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ.....	3
4. ÀMBIT TEMPORAL	4
5. DIAGNOSI.....	4
6. DEFINICIÓ D'OBJECTIUS	5
7. ACCIONS i INDICADORS	6



1. PREÀMBUL

Les dones i homes son iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. La igualtat de tracte d'oportunitats entre dones i homes es un principi informador de l'ordenament jurídic i, com tal, s'integra en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques. Es un principi reconegut universalment, consagrat en tots els textos internacionals sobre Drets Humans.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, estableix el deure de negociar mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats, entre dones i homes a l'àmbit laboral o, en el seu cas negociar plans d'igualtat.

El present Pla esta format per un conjunt de mesures on real i efectivament pretenen preveure qualsevol discriminació per raó de sexe i permeten aconseguir el objectius d'igualtat de tracte i d'oportunitat entre dones i homes.

Es per això, que el Pla d'Igualtat formarà part de la normativa interna per promoure la igualtat en tots els nivells de l'organització i, afrontar amb plenes garanties qualsevol incident que pugui derivar-se per assetjament sexual o per raó de sexe.

2. CODI DEONTOLOGIC

El Bàsquet Club Tecla Sala, dedica una atenció preferent a la formació continuada del jugador i dels seus entrenadors i no només a aconseguir la victòria. Els valors humans sempre han de prevaldre en les nostres decisions.

El nostre model per la qualitat, està basat en una atenció integral, individualitzada i personalitzada, donant resposta a les necessitats de tots els seus membres, en les esferes físiques, psíquiques i socials.

La cultura corporativa gira entorn de tres grans eixos:

- Assegurar la màxima qualitat.
- Estimular la iniciativa i la innovació.
- Donar la màxima consideració al factor humà.

MISSIÓ

La finalitat darrera i general del Club és contribuir al desenvolupament i el progrés de tots els membres de l'entitat, així com a la millora del benestar de la nostra comunitat. Treballem amb la voluntat de crear plena igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Aquest pla neix amb l'objectiu de continuar avançant cap a la transformació i canvi social i donar resposta al compromís del Club d'impulsar un esport igualitari entre homes i dones, lliure de violència masclista, fent més visible la presència de dones en l'àmbit de l'esport, on estan minoritàriament representades.

Els principis generals que regiran el Pla son:

- 1. La igualtat i la no violència masclista**
- 2. Perspectiva i transversalitat de gènere**
- 3. Compromís tècnic i social**
- 4. Ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista**



VISIÓ

La nostra visió es crear valor social, contribuint a la qualitat de vida de les persones, mitjançant un model de qualitat de servei i de gestió, que sigui referència en el sector.

PRINCIPIS ÈTICS

Els nostres principis ètics són:

Respecte per les persones

La nostra organització és un lloc de vida. La vida en ella ha de constituir una experiència positiva en la qual a la persona se li ofereixi la possibilitat de viure més intensament i on els seus drets fonamentals seran respectats.

Lleialtat

Compartim amb els jugadors i jugadores, entrenadors i entrenadores, famílies i empreses proveïdores un objectiu comú; la confiança mútua, la qual es sustenta en una relació justa i lleial. La confiança representa un dels ciments de la nostra organització.

Transparència

Assegurar-nos que tots els/les membres del Club, estan informats/des d'una manera clara i en termes pràctics dels seus objectius, deures i drets, així com de les notícies i esdeveniments importants de l'organització.

Tanmateix s'espera que la informació que ens proporcionin sigui, també, completament transparent. Potenciant, des de l'entitat, els òrgans de participació i decisió de les persones.

Establir amb les nostres empreses proveïdores contractes clars i comprensibles, al mateix temps que se'ls exigeix que compleixin amb els nostres compromisos ètics.

Ètica del Club

En les nostres operacions condemnem tota pràctica que no es basi en l'honestedat, la integritat i la equitat. La corrupció i la competència deslleial ens impedeixen crear o assolir una llarga relació amb els/les nostres col·laboradors/es. Tots els/les nostres associats/des estan al corrent del nostre compromís i els exigim que rebutgin tota activitat corrupta i deslleial.

Servei

Innovació i millora permanent en tots els àmbits i a tots els nivells. A ningú escapa la importància de la innovació, la investigació i el desenvolupament.

La definició i sistematització d'un procés que generi el desenvolupament de noves activitats i/o satisfacció de noves necessitats de les persones, ajuda en gran mesura a la potenciació i millora continua de l'organització, així com a la constant generació de valor social.

3. COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ

El Bàsquet Club Tecla Sala, declara el seu compromís a l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat del tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directe i indirectament per raó de sexe, així com afavorir mesures per aconseguir la igualtat real a la nostre organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa.

En tots i cadascun dels àmbits en que es desenvolupa l'activitat d'aquest Club, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.



Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin al respecte i es donarà una imatge del Club seguint els principis d'igualtat entre dones i homes.

Els principis enunciats en el Pla d'Igualtat se portaran a terme a través del foment de mesures d'igualtat i a través de la implantació d'aquest Pla, que suposin millores respecte a la situació present, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes a l'empresa i per extensió a la resta de la societat.

4. ÀMBIT TEMPORAL

S'estableix un termini de vigència del present Pla d'Igualtat de 4 anys des de la data d'efecte de mateix, podent-se revisar abans quan les circumstàncies ho precisin. Tanmateix, es prorrogarà tàcitament per períodes anuals, llevat que es produeixi denúncia amb almenys un mes d'antelació per qualsevol de les parts sense necessitat d'esgotar el període anual prorrogat.

5. DIAGNOSI

Es realitzarà una diagnosi de situació per conèixer d'aquesta manera la realitat del Club, detectar necessitats i definir els objectius de millora, establint els mecanismes que permetin formular les propostes que s'integren en el Pla.

Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dels valor fonamentals de l'empresa i es troba present de forma innata en totes les polítiques de l'empresa.

Àmbit 2. Condicions laborals

Conèixer les estructures humanes de l'entitat, qui en forma part, quants homes i quantes dones hi ha, de quines edats, si tenen o no persones al càrrec, quins llocs de treball ocupen, quin nivell d'estudis tenen, quan de temps porten a l'empresa, és un pas clau alhora de detectar possibles biaixos de gènere, desigualtats, discriminacions i relacions de poder.

Àmbit 3. Accés a l'organització

L'accés a l'ocupació i la promoció en igualtat de condicions és un dret que cal garantir a totes les persones.

Àmbit 4. Formació interna i/o continua

La formació vinculada al desenvolupament del lloc de treball, sobretot si és reglada, és un dels vehicles principals en la promoció laboral, tant pel que fa a l'assumpció de responsabilitats com salarial.

Per altre banda, la formació en qüestions vinculades als drets laborals – incloent la formació en matèria d'igualtat – és clau per detectar i prevenir els abusos, les discriminacions i les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe que es poden donar en l'entorn laboral.

L'accés a tota la formació que ofereix una empresa ha de ser, per tant, públic, en igualtat



de condicions i en horaris que no entrin en conflicte amb els drets de conciliació.

Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional

La política de promocions es basa en prioritzar la promoció de persones que formen part de l'entitat, en funció de la disponibilitat i habilitats pel càrrec.

Àmbit 6. Retribució

El principi d'igualtat retributiva es defineix com el dret a que dones i homes percebin remuneració igual per un treball d'igual valor, assolint així l'equitat salarial.

Àmbit 7. Comunicació no sexista

No disposa d'un protocol escrit en el que s'estableixin els criteris per una comunicació no sexista.

Tanmateix els responsables en matèria de comunicació interna i externa no disposen de la formació en igualtats d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista.

Per altre banda, a les empreses proveïdores de serveis no se'ls hi ha sol·licitat si disposen d'un pla d'igualtat o si fan ús d'una comunicació no sexista.

Àmbit 8. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Tenim un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe que permet i facilita que les persones del Club, estiguin segures sabent que no es toleren ni encobreixen aquestes actituds, que es prevé el seu desenvolupament i que, en cas de viure una situació d'aquest tipus, sabran on acollir, el camí que seguirà la seva denúncia, i les repercussions que això suposarà per a la persona agressora.

6. DEFINICIÓ D'OBJECTIUS

Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa

- Incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna del Club.
- Recollir en els valors institucionals el concepte d'igualtat de gènere.
- Sensibilitzar sobre la igualtat entre dones i homes.
- Incorporar la pràctica conjunta d'activitats entre dones i homes a l'entitat, que fomentin sinèrgies entre els diferents equips.

Àmbit 2. Condicions laborals

- Incorporar en els protocols/procediments de contractació el concepte d'igualtat de gènere.

Àmbit 3. Accés a l'organització

- Identificar obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere.
- Incorporar en els protocols/procediments de selecció el concepte d'igualtat de gènere.
- El Club ha de sol·licitar a les empreses externes els seus protocols o procediments que incloguin la igualtat d'oportunitats al procés de selecció.



- Fomentar la contractació de personal del gènere femení.

Àmbit 4. Formació interna i/o continua

- Planificar formació continuada sobre la igualtat de gènere a tota la plantilla.
- Incloure dintre del protocol de formació la igualtat d'oportunitats.

Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional

- Elaborar un protocol de promoció i plans de carrera incloent el concepte d'igualtat de gènere.
- Crear plans de carrera.

Àmbit 6. Retribució

- Crear una política retributiva.
- Adaptar la descripció del lloc de treball per incloure la valoració del lloc de treball.

Àmbit 7. Comunicació no sexista

- Consolidar pràctiques per fomentar l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista.
- Garantir una comunicació inclusiva en tots els àmbits de la comunicació corporativa.
- Fer formació al personal intern i extern sobre la comunicació no sexista.

Àmbit 8. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

- Formar a la plantilla en assetjament sexual i per raó de sexe.
- Sensibilitzar en temes relacionats en assetjament sexual i per raó de sexe a tots els agents implicats en l'organització.
- Preveure la perspectiva de gènere en les activitats de desenvolupament de la modalitat esportiva a l'entitat, per tal de garantir la plena igualtat d'oportunitats per a la seva pràctica.

7. ACCIONS i INDICADORS

Accions

1. Aprovar el Pla d'igualtat Intern per la Junta.
2. Fer més visible a la web l'espai sobre la igualtat de gènere.
3. Donar a conèixer el Pla intern a socis/es i jugadors/es del Club .
4. Programació d'accions de formació i sensibilització ver la igualtat.
5. Promoure la participació de socis/es i esportistes ens les accions de foment de la igualtat de gènere.
6. igualtat Fomentar la presència de dones en la Junta Directiva de Club.
7. Dissenyar per cada acció indicadors de seguiment i resultat que permeti avaluar l'impacte del Pla.
8. Assignar un equip referent de la coordinació i seguiment del pla.



9. Fomentar la corresponsabilitat i mesures de conciliació.
10. Incorporar l'assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere al protocol d'assetjament del Club.
11. Difondre el protocol de prevenció i abordatge de les agressions sexuals i sexistes del BCTS.
12. Elaborar un recurs gràfic atractiu sobre el foment de l'ús del llenguatge no sexista.
13. Promoure llenguatge inclusiu en la comunicació informal/formal del Club.
14. Elaborar Pla per l'impuls al bàsquet femení del BCTS.
15. Potenciar programes esportius específics per a dones joves.
16. Oferir propostes d'actuacions amb perspectiva de gènere organitzant activitats conjuntes en la promoció de l'esport femení.

Indicadors

1. Aprovació del pla per la Junta .
2. Visualitzacions de l'espai a la web.
3. Nombre d'accions de comunicació realitzades.
4. Nombre d'accions formatives realitzades.
5. Nombre de participants en les accions per fomentar la igualtat.
6. Nombre de dones i homes en la Junta.
7. Nombre d'indicadors que s'han recollit.
8. Formació d'un equip referent per la igualtat.
9. Existència de paritat en tots els àmbits tant organitzatius com esportius.
10. Elaboració protocol.
11. Nombre d'accions de difusió del protocol.
12. Elaboració del document gràfic.
13. Revisió i actualització de tots els documents i comunicats existents per l'ús d'un llenguatge no sexista.
14. Elaboració del pla esportiu femení. Grau d'implementació del Pla.
15. Increment de llicències femenines.
16. Nombre d'actuacions conjuntes realitzades.