

PLAN DE IGUALDAD



2021



Índice

Contextualización	03
Marco normativo	03
Presentación del Club	04
Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	05
Ámbito personal, temporal y vigencia	05
Objetivos del Plan de Igualdad	06
Diagnóstico, medidas e indicadores	07
Evaluación y revisión	12

CONTEXTUALIZACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico fundamental que se recoge en los más relevantes textos internacionales sobre derechos.

En la Constitución Española se proclama la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (artículo 14), obligando a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva (artículo 9.2).

Para la Unión Europea, por su parte, la igualdad entre mujeres y hombres constituye un objetivo prioritario que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembro desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999.

Por otro lado, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó en diciembre de 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, un texto que fue ratificado por España cuatro años más tarde, en 1983.

MARCO NORMATIVO

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

PRESENTACIÓN DEL CLUB

El actual Cosmitos Esportiu Club fue refundado recientemente para recuperar la práctica del fútbol sala en la isla y esta vez inicia su actividad en su versión más femenina. En el 2019 inició una nueva era del deporte en equipo femenino en Formentera, donde durante décadas numerosas chicas han competido en ligas privadas a nivel regional a través de diferentes clubs, que brindaron la oportunidad de practicar mucho más que un deporte. El fútbol sala representa deportividad, salud, compromiso, igualdad de oportunidades y formación.

La misión del Club es crear una base de jugadoras a través de la Escuela Cosmitos, que aun en tiempos de Covid-19, ha crecido de forma espectacular en una isla del tamaño de Formentera. Las 40 chicas entre 6 y 13 años entrenan en las instalaciones del Consell Insular de Formentera teniendo de referencia a la sección senior.

Gracias al compromiso de la Federación de las Islas Baleares con el fútbol sala femenino, 10 equipos de Ibiza y Formentera han competido esta pasada temporada 2020/2021 en la Liga Federada de Fútbol Sala Regional Femenina de Ibiza y Formentera.

Actualmente, el Cosmitos Esportiu Club prepara la 3ª temporada afrontando nuevos retos: mantener la motivación de las 40 jugadoras de la Escuela Cosmitos y que 30 jugadoras puedan seguir compitiendo a nivel regional con los dos equipos en categoría Absoluta. Este camino es un trabajo a largo plazo que tiene el objetivo de crear paulatinamente una estructura de Club sumándose al resto de Clubs femeninos referentes en el deporte femenino en España.



PARTES SUSCRIPTORAS

Debido a las características de la entidad, al no contar con representación de las trabajadoras, este plan de igualdad se suscribe de manera unilateral por la Junta Directiva del Club.

Este supuesto está apoyado en la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 2018, que establecía como una de las circunstancias excepcionales para la implementación unilateral la “ausencia de cualquier tipo de representación”.

En el momento en que, con posterioridad, dicha representación surgiera en la entidad, el plan de igualdad se someterá a negociación con el órgano de representación constituido.

ÁMBITO PERSONAL, TEMPORAL Y VIGENCIA



Personal

El presente Plan extiende su aplicación a aquellas personas integrantes del Club.



Temporal

El presente Plan entrará en vigor en el momento de su firma.



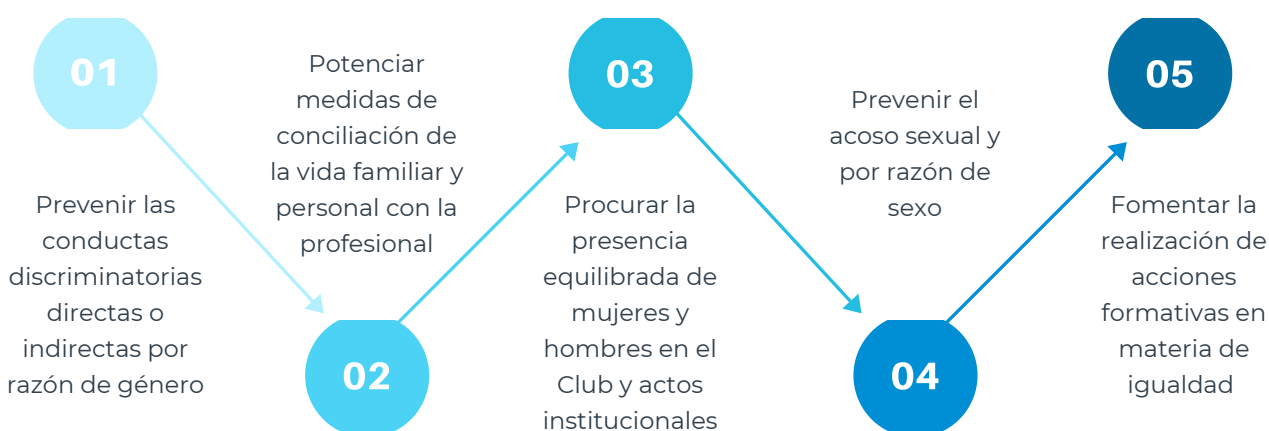
Vigencia

El presente Plan se prolongará durante cuatro años a partir de la fecha en que entre en vigor.

OBJETIVOS DEL PLAN

El plan de igualdad pretende promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas del Club.

Sus objetivos principales son:



DIAGNÓSTICO, MEDIDAS E INDICADORES DE EVALUACIÓN

El Club está presidido por una mujer y el resto de los cargos de la Junta Directiva están ocupados también por mujeres.

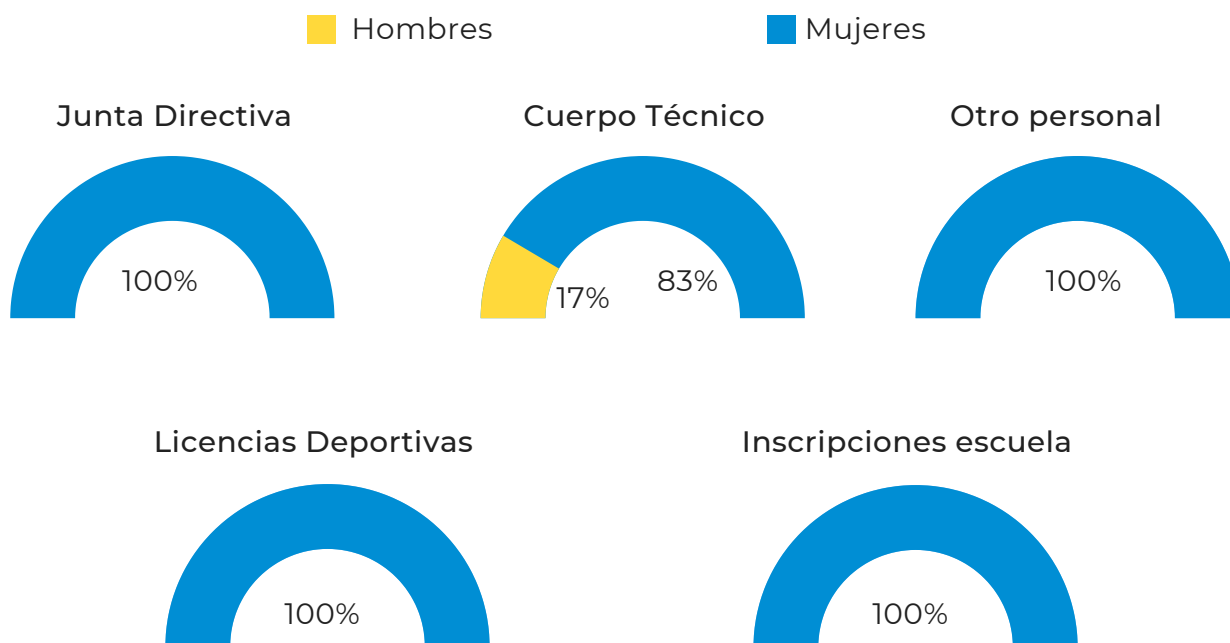
La composición del cuerpo técnico es la siguiente:

- Coordinación deportiva: 1 hombre.
- Delegación: 1 mujer.
- Entrenamientos: $\left\{ \begin{array}{l} 5 \text{ entrenadoras senior.} \\ 4 \text{ entrenadoras en la escuela base.} \end{array} \right.$

Por otro lado, existe una responsable de comunicación y una responsable del material, ambas mujeres.

Con respecto a las licencias deportivas, el Club cuenta con 30 licencias femeninas.

En la escuela base están inscritas 70 niñas de entre 6 y 13 años.



El diagnóstico y las medidas que se proponen se han hecho en base a las siguientes áreas de actuación



A. Selección y contratación



E. Conciliación laboral con la familia y/o personal



B. Formación



F. Acoso sexual y acoso por razón de sexo



C. Promoción y desarrollo profesional



G. Comunicación



D. Retribución salarial

A. Selección y contratación

DIAGNÓSTICO	Los criterios de selección de personal están establecidos por la dirección, aunque no cuentan con un manual de los mismos.
MEDIDA	Elaboración de un manual de criterios de selección del personal.
OBJETIVO	Garantizar la objetividad e igualdad de oportunidades en los procesos de selección del personal.
INDICADOR	Manual elaborado.
CALENDARIO	Anterior a la contratación o proceso de selección.

B. Formación

DIAGNÓSTICO	El Club dispone de un plan de formación y asegura que todo el personal tenga las mismas horas de formación para su desarrollo profesional. Sin embargo, no todo el personal ha recibido formación sobre igualdad.
MEDIDA	Módulo de igualdad para todo el personal.
OBJETIVO	Dotar a todo el personal de la formación suficiente en materia de igualdad, para que se incorpore en todas las áreas del Club, la perspectiva de género.
INDICADOR	Número de formaciones realizadas en materia de igualdad.
CALENDARIO	2022.

C. Promoción y desarrollo profesional

DIAGNÓSTICO	<p>El procedimiento de promoción es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional. Cuando existe una posible promoción se informa a todo el personal para que puedan optar a ella, fomentando que se presenten candidaturas de ambos sexos.</p> <p>La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto vacante.</p>
MEDIDA	Análisis sesgo género en el proceso de evaluación.
OBJETIVO	Realizar la medición de género en el proceso de evaluación para descartar sesgos de género y discriminación.
INDICADOR	Análisis realizado.
CALENDARIO	Cuando se produzca un proceso de evaluación.

D. Retribución salarial

DIAGNÓSTICO	El Club no tiene ninguna persona con contrato laboral, todas desarrollan sus funciones de manera voluntaria.
MEDIDA	Elaboración de un manual de retribución y gestión de la política salarial.
OBJETIVO	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en política salarial.
INDICADOR	Manual elaborado.
CALENDARIO	Con anterioridad a la siguiente contratación.

E. Conciliación laboral

DIAGNÓSTICO	Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar la asistencia.
MEDIDA	Oferta formativa en horario laboral y/o a través de plataforma online, cuando la materia lo permita.
OBJETIVO	Potenciar el equilibrio entre la vida personal y la profesional, favoreciendo la conciliación.
INDICADOR	Evaluaciones de las formaciones.
CALENDARIO	Cuando se ofrezcan las formaciones.

F. Acoso sexual y por razón de sexo

DIAGNÓSTICO	El Club no dispone de un protocolo de prevención de delitos sexuales.
MEDIDA	Elaboración del protocolo de prevención de delitos sexuales.
OBJETIVO	Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo en el Club.
INDICADOR	Protocolo elaborado.
CALENDARIO	2022.

G. Comunicación

DIAGNÓSTICO	El Club no hace uso de imágenes sexistas y utiliza lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.
MEDIDA	Difusión interna y externa del Plan de Igualdad.
OBJETIVO	Promover la igualdad en el Club y ser ejemplo para otros clubes.
INDICADOR	Plan colgado en la web.
CALENDARIO	2021.

EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Las personas firmantes del presente Plan, acuerdan constituirse en Comisión encargada de evaluar y revisar el grado de cumplimiento de este. A tal fin, la Comisión se reunirá, como mínimo, una vez al año.

Formentera, abril de 2021





contacto

cosmitosformentera@gmail.com
[@cosmitosformentera](https://www.instagram.com/cosmitosformentera)