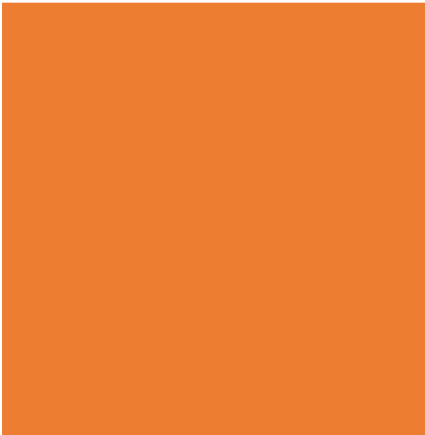
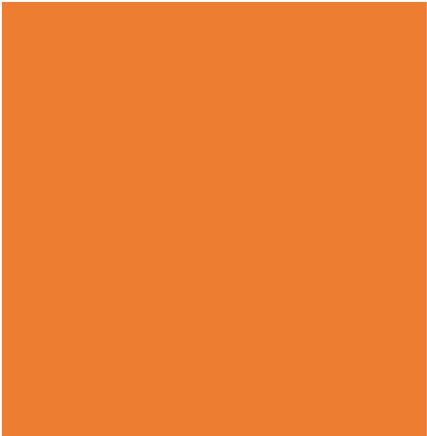
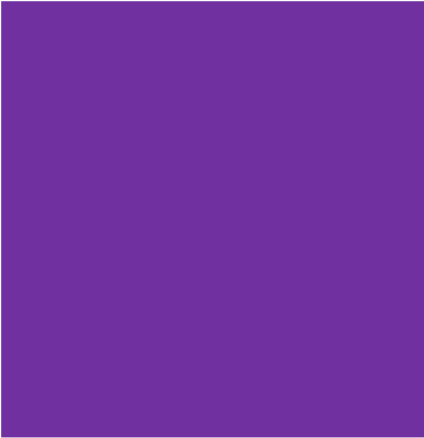
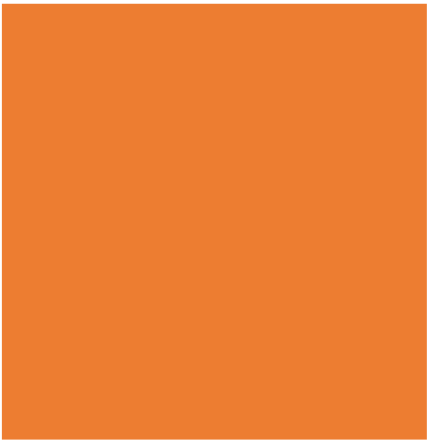


ASOCIACIÓN ALACRÁN 1997

PLAN DE IGUALDAD



ÍNDICE

PRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN.....	3
INTRODUCCIÓN	4
MARCO NORMATIVO	5 a 7
GLOSARIO DE TERMINOS	8
CARACTERÍSTICAS	9
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	10 a 14
SITUACIÓN ACTUAL	15 a 18
EVALUACIÓN	19
ANEXOS	20 a 26

ASOCIACIÓN ALACRÁN 1997

HISTORIA.

Asociación sin ánimo de lucro fundada en 2010 y ubicada en el Distrito de Hortaleza, dedicada a la protección de los derechos de la infancia. Desarrollamos proyectos deportivos, socio educativos y de tiempo libre dirigidos a los niños, niñas y adolescentes más vulnerables. Somos una entidad que forma parte de la Federación INJUCAM y de la Red internacional CommonGoal. Alacrán 1997 es una entidad reconocida con la Utilidad Pública Municipal y Estatal.

FINALIDAD.

Garantizar el cumplimiento de los derechos de la infancia, especialmente los relacionados con el desarrollo personal, el cuidado, el juego, la educación y los hábitos de vida saludables.

MISIÓN.

Promover el bienestar físico y emocional de niños, niñas y adolescentes, en especial de aquellos que se encuentran en situación de vulnerabilidad, a través de actividades deportivas, socio educativas y de tiempo libre.

OBJETIVOS.

- ☐ Promover habilidades para la vida y hábitos saludables fundamentales para el desarrollo personal y social de las niñas, niños y adolescentes participantes.
- ☐ Garantizar un espacio de promoción, protección y cuidado para las niñas, niños y adolescentes que participan en la Asociación.
- ☐ Fomentar el derecho de las niñas, niños y adolescentes a participar, organizarse y a que sus peticiones y propuestas sean escuchadas y llevadas a cabo.

INTRODUCCIÓN.

La Asociación Alacrán 1997 mediante votación en su Asamblea General ha aprobado la actualización del 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 calidad de vida, lo cual incrementa, en consecuencia, su satisfacción con la organización. Desde este convencimiento se ha concebido el Plan de Igualdad de la Asociación Alacrán 1997 para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades.

Todo ello en base al compromiso de todas las personas que conforman la Asociación con la igualdad de género y la búsqueda de un mundo más justo e igualitario.

Esta actualización del Plan de Igualdad supone un nuevo punto de partida para la entidad a partir de los logros conseguidos y de las dificultades aparecidas con el pasado Plan. Alacrán 1997 siempre ha tenido un fuerte compromiso con la igualdad de género y los resultados conseguidos en esta materia así lo atestiguan. Con este Plan de Igualdad renovado fijamos un nuevo rumbo en la organización en materia de igualdad y defensa de los derechos y de la dignidad humana.



MARCO NORMATIVO.

Existen diversos referentes y mandatos legales que dan cobertura el Plan de Igualdad que nos ocupa.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.

La cuestión de este Plan podemos enmarcarla en tres artículos de la Constitución Española de 1978.

Artículo 9.2.

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

Artículo 14.

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Artículo 35.

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

El 10 de diciembre de 1948, La Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común para todos los pueblos y naciones, en su artículo 1 y 2 proclaman la igualdad de todos los seres humanos y la no discriminación por cualquiera que sea la causa.

Art. 1: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

Art. 2: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición...”

TRATADO CONSOLIDADO DE LA UNIÓN EUROPEA Y DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA

Artículo 8. En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

Artículo 153. Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

- i. .la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo;*

Artículo 157. 1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA DE LUCHA CONTRA LA TRATA DE SERES HUMANOS

Del 16 de mayo de 2005, incorpora el enfoque de género en la lucha contra la trata de seres humanos y reafirma obligaciones fundamentales de las administraciones frente a este grave abuso.

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Nuestro país también ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 13 de diciembre de 2006, en la que se contempla la especial vulnerabilidad de mujeres y niñas con discapacidad ante la violencia.

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La Ley Orgánica 3/2007 supone un avance en la legislación española hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier tipo de discriminación directa e indirecta de las mujeres. 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.

CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA SOBRE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LA VIOLENCIA DOMÉSTICA. (MAYO 2011)

Conocido como Convenio de Estambul, ratificado por España el 11 de abril de 2014 y que constituye el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra las mujeres. En él se amplía el concepto de violencia de género a todas las formas de violencia contra las mujeres, tanto en la esfera privada como en el espacio público: la violencia física, psicológica y sexual, incluida la violación; la mutilación genital femenina; el matrimonio forzado; el acoso; el aborto forzado, y la esterilización forzada.



LEY 2/2016, DE 29 DE MARZO, DE IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO E IGUALDAD SOCIAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

La presente Ley tiene por objeto regular los principios, medidas y procedimientos destinados a garantizar los siguientes derechos de todas las personas residentes en la Comunidad de Madrid:

1. Al reconocimiento de su identidad de género libremente manifestada.
2. Al libre desarrollo de su personalidad acorde a la identidad o expresión de género libremente manifestada sin sufrir presiones o discriminación por ello.
3. A ser tratado de conformidad a su identidad de género en los ámbitos públicos y privados y en particular a ser identificado y acceder a documentación acorde con dicha identidad.
4. A que se respete su integridad física y psíquica, así como sus opciones en relación a sus características sexuales y su vivencia de la identidad o expresión de género.
5. Garantizar el derecho de las personas trans a recibir de la Comunidad de Madrid una atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas, sociales, laborales, culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos, en igualdad de trato con el resto de la ciudadanía.
6. A proteger el ejercicio efectivo de su libertad y sin discriminación en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social



LEY 3/2016, DE 22 DE JULIO, DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA LGTBIFOBIA Y LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID.

La presente Ley, en el marco de sus competencias, tiene por objeto regular los principios, medidas, instrumentos y procedimientos para garantizar el derecho de toda persona en la Comunidad de Madrid a no ser discriminada por razón de su orientación o diversidad sexual o por su identidad o expresión de género, reales o percibidas, a no sufrir presiones, desprecio o discriminaciones por ello, así como el derecho a su integridad física y psíquica, en todas las fases de su vida y en todos los ámbitos de actuación, tanto públicos como privados.

Todas las personas LGTBI tendrán derecho a ser tratadas en condiciones de igualdad en cualquier ámbito de la vida, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural, así como a una protección efectiva por parte de la Administración de la Comunidad de Madrid en aquellos supuestos que sean víctimas de discriminación y delitos de odio, o sufran trato discriminatorio, vejatorio o degradante por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

GLOSARIO DE TÉRMINOS.

-  **Igualdad de género.**
Según las Naciones Unidas, la igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. El principio de Igualdad es la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
-  **Discriminación.**
La discriminación es el trato injusto o perjudicial de personas y grupos basado en características como la raza, el sexo, la edad o la orientación sexual. (Fuente: Asociación Americana de Psicología)
-  **Maltrato emocional.**
El maltrato emocional se refiere a comportamientos que transmiten a las personas que no valen nada, que son defectuosos, que no se les quiere, que no son deseados, que están en peligro o que sólo tienen valor para satisfacer las necesidades de otra persona. Daña la autoestima y el bienestar emocional de las personas.
-  **Abuso sexual.**
La intrusión física real o la amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas. Debe abarcar tanto la agresión sexual (intento de violación, besos / tocamientos, obligar a alguien a practicar sexo oral / tocamientos) como la violación. Según la normativa de la ONU, toda actividad sexual con alguien menor de 18 años se considera abuso sexual.
-  **Acoso sexual.**
Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables y no deseados de naturaleza sexual que pueden incluir, entre otros, sugerencias o exigencias sexuales, peticiones de favores sexuales y conductas o gestos sexuales, verbales o físicos, que sean o puedan ser razonablemente percibidos como ofensivos o humillantes.
-  **Abuso “on line”.**
El abuso en línea es cualquier tipo de abuso que se produce en Internet. Puede ocurrir en cualquier dispositivo conectado a la red, como ordenadores, tabletas y teléfonos móviles. Y puede ocurrir en cualquier lugar.
-  **Compartir imágenes sexuales sin consentimiento y extorsión sexual.**
Transmisión o intercambio de contenidos sexuales (es decir, imágenes, vídeos o mensajes) obtenidos mediante coacción o presión o utilizados sin consentimiento, a veces para extorsionar dinero o favores sexuales.
-  **Ciberacoso.**
Agresión repetitiva, hostilidad y otros intentos de causar daño en comunicaciones en línea, como amenazas, distribución de información difamatoria, incitación al odio, incluidos contenidos homófobos, racistas y sexistas, perpetrados principalmente por compañeros.

CARACTERÍSTICAS.

PRINCIPIOS Y CARÁCTERÍSTICAS DEL PLAN.

- El Plan está basado en el enfoque de los Derechos Humanos y en el principio de no discriminación por motivos de sexo, por lo que está perfectamente alineado con los principios y valores de la Asociación Alacrán 1997.
- Tiene un carácter transversal, incorporando la perspectiva de género en todas las estructuras, proyectos y actividades de la Asociación.
- Es colectivo y está dirigido a todas las personas que conforman la Asociación y no solo a las mujeres.
- Existen instrumentos de seguimiento y evaluación que permitirán evaluar los logros, dificultades y la consecución de los objetivos.
- Desde los órganos de gobierno de la Asociación se garantizan los recursos necesarios para la implementación, seguimiento y evaluación del Plan.

PERSONAS DESTINATARIAS.

El Plan de Igualdad está destinado a todas las personas que conforman la Asociación Alacrán 1997: socias, socios, Junta Directiva, equipo de profesionales, voluntariado, participantes y familias. Así mismo, este Plan está dirigido a todas aquellos organismos, entidades y ciudadanía con las que la Asociación Alacrán 1997 tiene relación a través de sus proyectos y actividades.

VIGENCIA DEL PLAN.

Debido al interés y compromiso adquirido por la Asociación Alacrán 1997 en relación a la igualdad, la vigencia de este Plan es indefinida. Se establece un periodo de 3 años para la revisión del presente Plan.



ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.

El Plan tiene como finalidad establecer y llevar a cabo los objetivos y medidas necesarias para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la Asociación. Se establecen 3 ámbitos o entornos de especial relevancia para la implementación de ese Plan.



Empleo y equipo profesional



Proyectos y vida asociativa



Comunicación

EMPLEO Y EQUIPO PROFESIONAL

	EMPLEO Y EQUIPO PROFESIONAL
DIMENSIÓN	Selección de personal.
COMPROMISOS	
Garantizar la objetividad en los procesos de selección durante todas las fases del mismo, atendiendo por igual las candidaturas de mujeres y hombres y sin que exista ningún s sesgo discriminatorio por parte del equipo de selección.	
INDICADORES DE RESULTADO	
1. Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas segregadas según género.	
2.Documento que certifique la adecuación de la persona seleccionada al perfil buscado y que no ha existido ninguna discriminación por sexo durante el proceso .	
ÓRGANO RESPONSABLE	Junta Directiva



EMPLEO Y EQUIPO PROFESIONAL

DIMENSIÓN

Conciliación vida personal y profesional.

COMPROMISOS

Favorecer la continuidad de **medidas de conciliación** de la vida personal y profesional del personal laboral.

Flexibilidad del horario laboral para que la persona pueda distribuir su jornada de trabajo de acuerdo a su programación personal.

Adaptación de la **situación profesional por motivos personales** de carácter excepcional como enfermedad de un familiar, viudedad.

Realizar parte de la jornada laboral **fuera de la oficina** si la persona lo requiere.

Comunicar las **medidas de conciliación** a las que se puede acoger el equipo profesional.

Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

INDICADORES DE RESULTADO

1. Presentación de las medidas de conciliación al equipo de profesionales con las consiguientes actualizaciones.

2. Porcentaje de la aplicación de las medidas de conciliación segregadas por sexo.

ÓRGANO RESPONSABLE

Junta Directiva – Equipo de gestión.



EMPLEO Y EQUIPO PROFESIONAL

DIMENSIÓN

Retribución.

COMPROMISOS

Asegurar que **no** existe **desigualdad retributiva** por cuestión de sexo en la plantilla de la entidad.

Mantener una **política retributiva igualitaria**, establecida mediante acuerdo laboral, transparente y conocida por todas las personas.

Dar a conocer los **acuerdos laborales** de la entidad a la persona que se incorpore, incluyendo las tablas salariales asignadas a cada categoría.

Análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres.

INDICADORES DE RESULTADO

1. Porcentaje de retribución salarial de hombres y mujeres.

ÓRGANO RESPONSABLE

Junta Directiva – Equipo de gestión.



EMPLEO Y EQUIPO PROFESIONAL

DIMENSIÓN

Acoso laboral y por razón de sexo.

COMPROMISOS

Evitar cualquier tipo de **discriminación sexual** o por razón de género.

Actualizar un **protocolo de actuación** acerca del acoso en el trabajo, en especial el acoso sexual y por razón de género.

Informar a todo el equipo profesional, voluntariado, familias y personal externo de la Asociación acerca de la **existencia** de dicho **protocolo**.

INDICADORES DE RESULTADO

1. Presentación y actualización del protocolo.

2. Casos relacionados con el acoso presentados e informes con la resolución de dichos casos.

3. Informes de las consultas realizadas y relacionadas con el acoso sexual.

ÓRGANO RESPONSABLE

Junta Directiva – Equipo de gestión.



PROYECTOS Y VIDA ASOCIATIVA



PROYECTOS Y VIDA ASOCIATIVA

DIMENSIÓN	Formación.
COMPROMISOS	
Transmitir los elementos clave de la igualdad en todas las personas que forman parte de la asociación a través de acciones formativas establecidas en los diferentes proyectos y actividades.	
Análisis del impacto de género logrado a través de las formaciones en igualdad.	
INDICADORES DE RESULTADO	
1. Número de personas formadas en igualdad.	
2. Número de horas de formación.	
3. Impacto de género logrado.	
4. Grado de satisfacción de las personas con las formaciones recibidas.	
ÓRGANO RESPONSABLE	Equipo de gestión.



PROYECTOS Y VIDA ASOCIATIVA

DIMENSIÓN	Transversalidad de la igualdad.
COMPROMISOS	
Incorporar la igualdad en todas las áreas de intervención de la Asociación (proyectos, metodología, actividades)	
Disponer de datos e indicadores segregados por sexo en evaluaciones, grado de satisfacción, número de participantes y que éstos queden reflejados en proyectos, memorias y otros documentos oficiales de la Asociación.	
INDICADORES DE RESULTADO	
1. Informe y valoración de los datos obtenidos desglosados por sexo.	
2. Valoración del impacto de igualdad en proyectos y actividades.	
ÓRGANO RESPONSABLE	Junta Directiva y Equipo de gestión.



PROYECTOS Y VIDA ASOCIATIVA

DIMENSIÓN

Promoción de la igualdad en actividades y estructura organizativa.

COMPROMISOS

Fomentar la **igualdad de participantes** femeninas y masculinos en las actividades de la Asociación, especialmente en la escuela de fútbol.

Favorecer la presencia de chicas y mujeres en las **estructuras organizativas** de la Asociación (Junta Directiva, Asamblea, equipo técnico y voluntariado).

Dar apoyo a las **iniciativas** propuestas por niñas, chicas y mujeres.

Visibilizar la participación de la mujer en los proyectos y actividades de la entidad, en especial de la escuela de fútbol.

INDICADORES DE RESULTADO

1. Porcentaje de niñas, chicas y mujeres participantes en las diferentes actividades y porcentajes segregados por sexo.

2. Evaluación y grado de satisfacción de las participantes con las diferentes actividades y eventos.

ÓRGANO RESPONSABLE

Junta Directiva y Equipo de gestión.

COMUNICACIÓN



COMUNICACIÓN

DIMENSIÓN

Comunicación interna y externa.

COMPROMISOS

Mantener el uso de un **lenguaje** y de una comunicación no sexista en todas las comunicaciones de la Asociación según la Guía de Lenguaje **no sexista** elaborada por la propia entidad.

Hacer visible el **compromiso** de la entidad con la igualdad de género y con la comunicación no sexista.

Seguir los **parámetros de lenguaje no sexista** identificados en la Guía de Lenguaje No Sexista en la redacción de cualquier documento asociativo.

Selección de **imágenes y gráficos no sexistas** en documentación de la Asociación.

Hacer **comunicación interna y externa** de la existencia de este Plan de Igualdad y de los compromisos adquiridos por la entidad en materia de igualdad.

INDICADORES DE RESULTADO

1. Comprobación que los documentos realizados siguen los parámetros de lenguaje no sexista establecidos en la Guía.

2. Actualización y vigencia de la Guía.

3. Revisión periódica de la presencia y vigencia de los diferentes protocolos y planes en los canales de comunicación habituales de la Asociación.

ÓRGANO RESPONSABLE

Junta Directiva y Equipo de gestión.

SITUACIÓN ACTUAL.

En el momento de la puesta en marcha de este Plan de Igualdad de la Asociación Alacrán 1997 la situación de la igualdad en la entidad es notablemente distinta a la de 2018, año en la que se implantó el primer Plan de Igualdad.

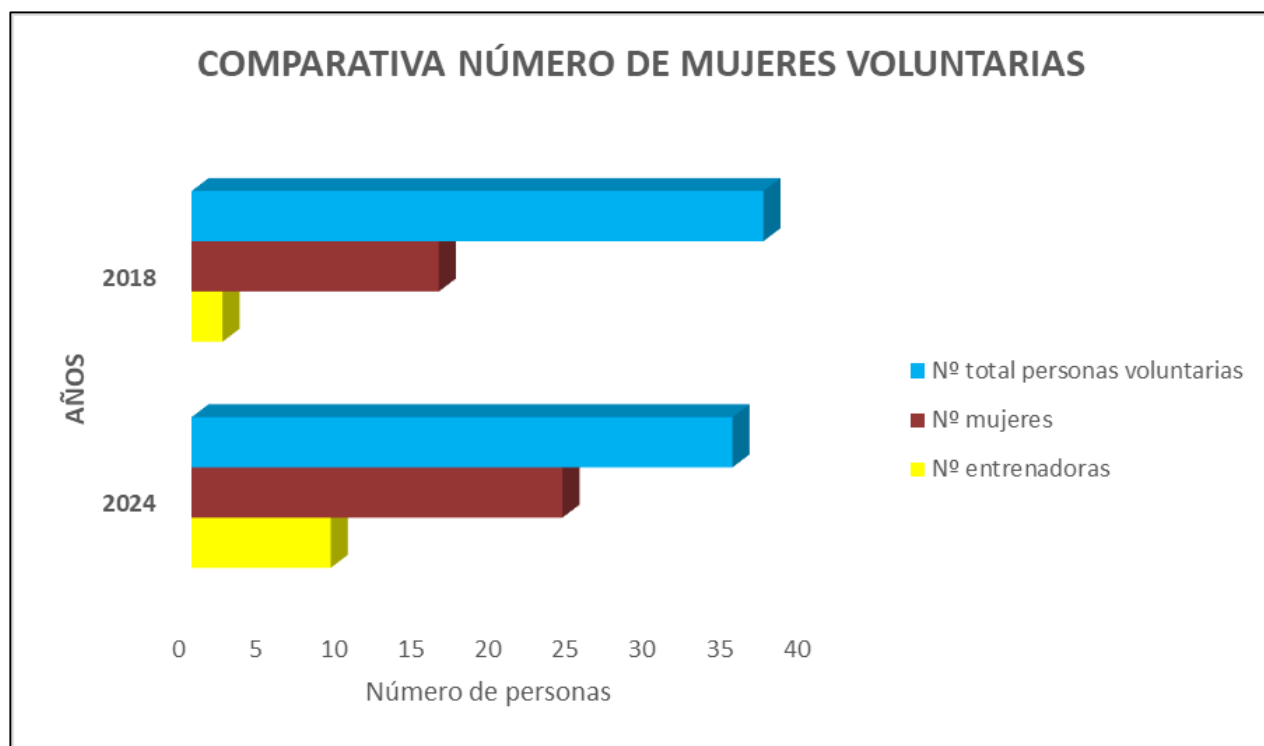
Hemos realizado una comparativa de los datos más relevantes obtenidos desde 2018 para dejar constancia del compromiso de la organización con la igualdad de género. El nuevo Plan de Igualdad quiere reforzar los logros conseguidos hasta el momento y plantear la consecución de nuevos objetivos y compromisos en materia de igualdad.

VOLUNTARIADO

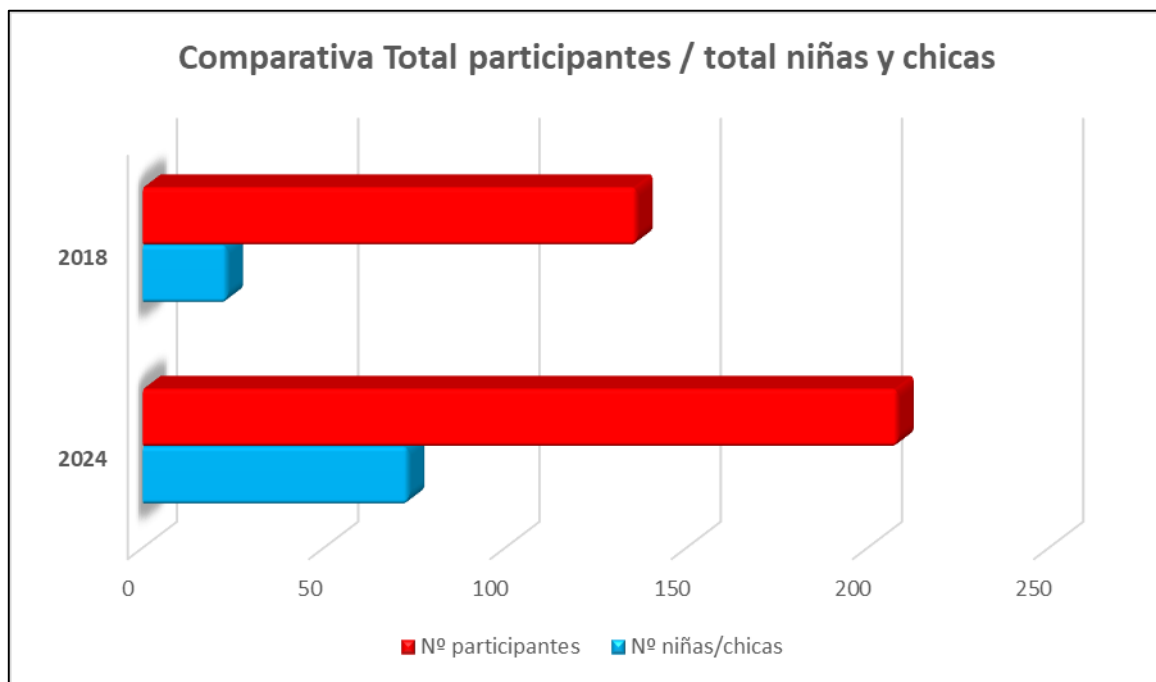
El número de personas voluntarias que han participado en las actividades de la Asociación se ha mantenido estable en estos últimos años. En 2018 participaron **37** personas, mientras que en 2024 el número de voluntarias y voluntarios ha sido de **35**.

Observamos un aumento de voluntarias mujeres a lo largo de estos años, pasando de **16** a **24** en 2024.

Sin embargo, el dato más significativo lo vemos en el número de entrenadoras, que ha pasado en tan solo seis años de **2** a **9**. El reto es mantener el porcentaje actual de chicas y mujeres participando como voluntarias y aumentar el de mujeres en los cuerpos técnicos de los equipos de fútbol, en un compromiso con la igualdad y por visibilizar a la mujer en el fútbol.

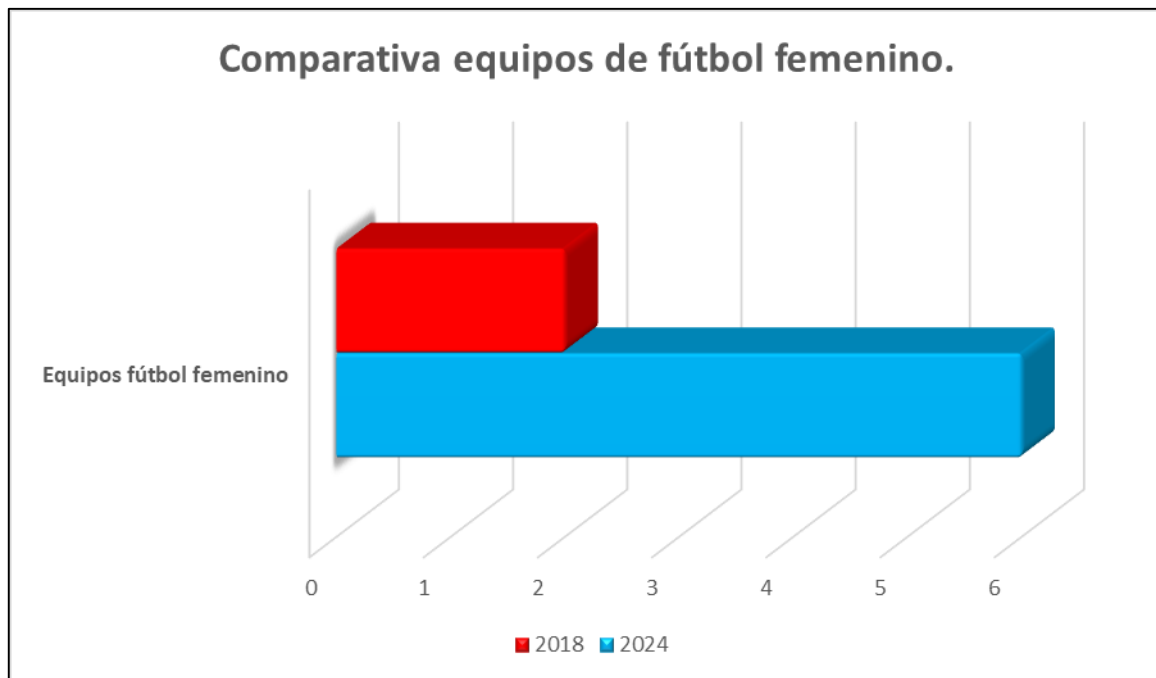


PARTICIPANTES



Uno de los grandes hitos de la Asociación en la búsqueda de la igualdad durante estos últimos años ha sido el incremento de participación de niñas y chicas, en especial en la escuela de fútbol. En 2018, el número total de participantes fue de **136**, con **23** niñas y chicas. (17%). En 2024, la cifra de participantes ha aumentado hasta **208**, siendo **73** el número de niñas y chicas (35%). Hemos conseguido aumentar el porcentaje de niñas y chicas participantes y acercarnos a la cifra del 50%, aunque en la etapa de infancia de 6 a 12 años, actualmente hay más niñas participando que niños.

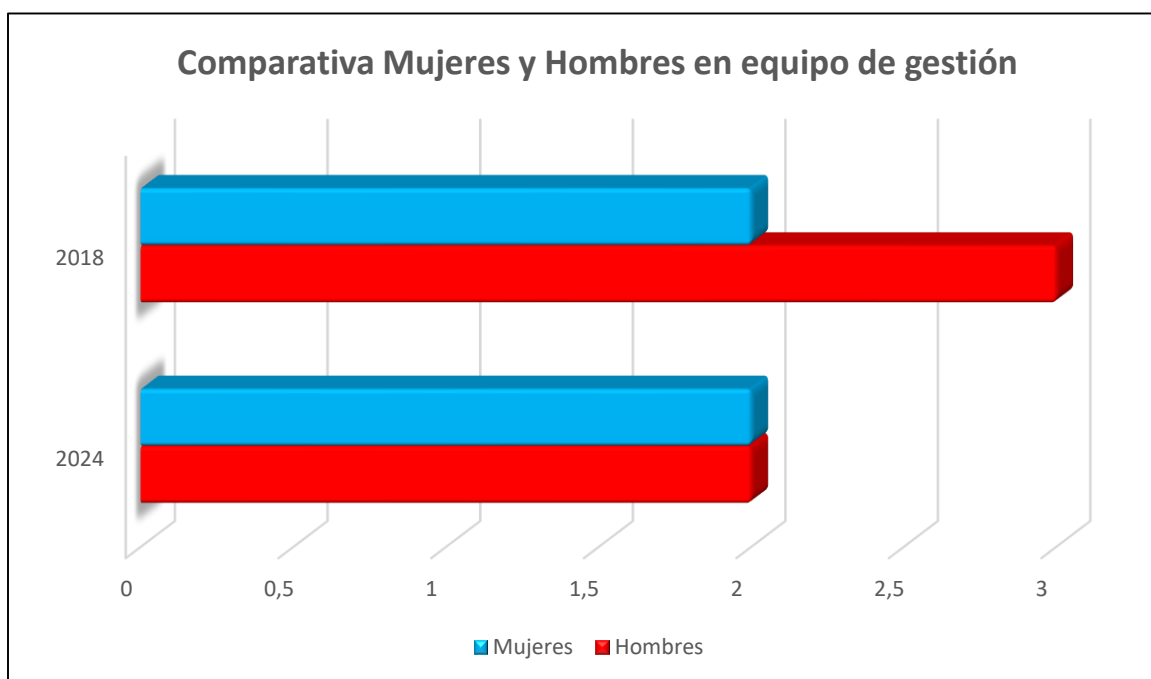
El objetivo a medio plazo es seguir aumentando el porcentaje de niñas y chicas y mantener los equipos femeninos. En este sentido, podemos ver que en 2018 solo había **2** equipos femeninos, mientras que en 2024 hay **6**.



PROFESIONALES

Un apartado importante del Plan de Igualdad es favorecer la igualdad en el entorno laboral y equipo de profesionales. A lo largo de estos años, hemos avanzado en materia de igualdad dentro del equipo de gestión y en otros ámbitos relacionados como el número de horas. Desde la Asociación nunca ha existido diferenciación salarial por ser hombres o mujeres. En el Plan actual se siguen recogiendo las medidas y acuerdos necesarios en materia de igualdad relacionados con el trabajo como el teletrabajo, conciliación, etc.

En la siguiente gráfica vemos la comparativa en años en relación al número de mujeres y hombres que componían el equipo de gestión. En 2018 había 3 hombres y 2 mujeres, mientras que en 2024, se iguala el número de mujeres y hombres (2 y 2).



El gran avance en materia profesional e igualdad se encuentra en las horas de trabajo de cada uno de los puestos. La Asociación siempre ha apostado por un avance moderado en cuanto al aumento de horas/salarios, siempre en relación con los ingresos económicos que fuera teniendo la entidad.

De esta manera, en 2018, el equipo de profesionales tenía a dos personas (hombres) a 30h y a las otras 3 (2 mujeres y 1 hombre) a 20h. El aumento de financiación y el avance en los proyectos asociativos, sumados al compromiso por la igualdad que ha existido siempre en Alacrán 1997 ha permitido que finalicemos 2024 con un equipo profesional formado por 4 personas (2 hombres y 2 mujeres) con la siguiente distribución de horario y funciones:

1 mujer coordinadora de fútbol a 37,5h.

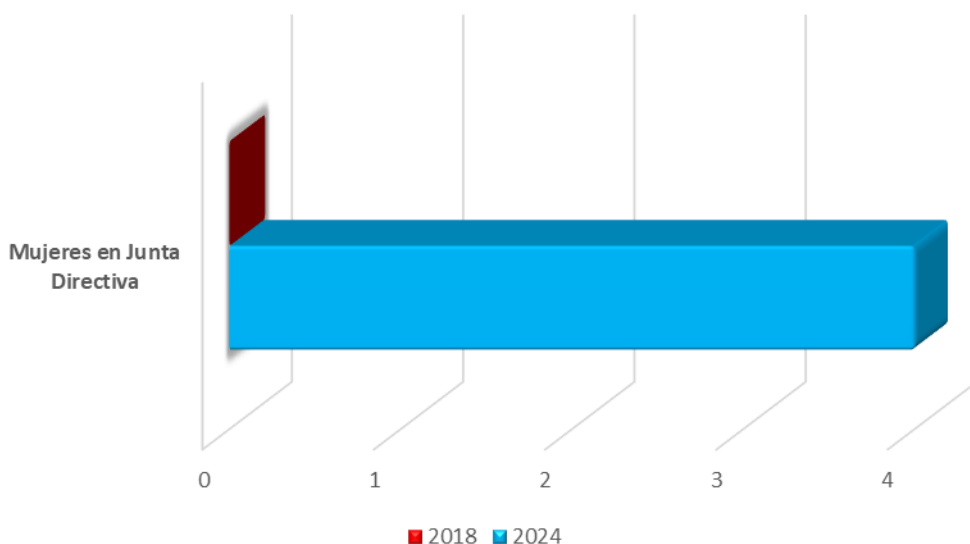
1 hombre coordinador del área técnica 32,5 h.

1 mujer coordinadora área atención social, voluntariado y tiempo libre a 30h.

1 hombre coordinador del área económica a 30h.

Desde la entidad seguiremos trabajando para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras y facilitarles todas las herramientas para que desarrollen su trabajo en las mejores condiciones, comprometidos como decíamos antes con la búsqueda de la igualdad y la dignidad en todos los espacios donde desarrollen su trabajo.

Comparativa Mujeres en Junta Directiva.



Uno de los objetivos del primer Plan de Igualdad era facilitar la entrada de mujeres en las estructuras de gobierno y gestión de la entidad. En este sentido, hemos conseguido un gran logro en relación a la participación de mujeres en la Junta Directiva. En 2018 no había **ninguna** mujer, mientras que en 2024, la Junta Directiva está compuesta en exclusiva por mujeres (4).

Los objetivos con el nuevo Plan actualizado es mantener la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de Alacrán 1997, favoreciendo la implicación paulatina de las chicas y jóvenes participantes y voluntarias.



EVALUACIÓN.

El Plan de Igualdad será sometido a una evaluación continua con el objetivo de conocer el cumplimiento de los compromisos establecidos, valorar la idoneidad de las medidas establecidas e interpretar los datos en materia de igualdad.

La Junta Directiva de la Asociación será el órgano responsable de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad a través de los instrumentos de evaluación específicos de este Plan. En la medida de las posibilidades de la entidad, se creará una Comisión de Igualdad que también velará por el cumplimiento de las medidas y compromisos de este Plan.

En el proceso de evaluación también participará el equipo de profesionales y el resto de personas que forman parte de la entidad.

TEMPORALIZACIÓN

El Plan de Igualdad será evaluado de manera continuada, aunque se establecen periodos concretos a lo largo de vigencia del mismo.

Con carácter semestral se revisarán los ámbitos del Plan y se valorarán las medidas y acciones que se hayan llevado a cabo hasta el momento.

Anualmente se hará una evaluación más detallada y completa sobre el Plan de Igualdad y se podrán establecer los cambios o ajustes necesarios fruto de la reflexión y la evaluación llevadas a cabo.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.

Para garantizar un proceso de evaluación adecuado dispondremos de los siguientes instrumentos de evaluación y seguimiento:

- * Informe semestral de evaluación.
- * Actas de reuniones y coordinaciones.
- * Registro audiovisual.
- * Ficha de registro de incidencias.
- * Certificado de buenas prácticas en la selección de personal.
- * Documento de horario y funciones del personal laboral.
- * Ficha de acción formativa.
- * Cuestionario de satisfacción.
- * Memoria anual de la entidad.
- * Registro de observación directa.
- * Documentación aportada por otros profesionales.



PLAN APROBADO Y FIRMADO:

ASOCIACIÓN ALACRÁN 1997
CIF: G86030517
C/ TOTANA, 10 - 1ª IZQUIERDA
28033 - MADRID

A1-PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.

Este Protocolo está destinado a la prevención del acoso sexual y el acoso sexista en los diferentes entornos de la Asociación, aunque se centra, especialmente, en el entorno laboral. En caso de producirse situaciones de acoso con niños, niñas y adolescentes, además de las indicaciones de este protocolo, nos regiremos por el documento de Salvaguarda de la Asociación.

DEFINICIONES

Acoso sexual.

Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables y no deseados de naturaleza sexual que pueden incluir, entre otros, sugerencias o exigencias sexuales, peticiones de favores sexuales y conductas o gestos sexuales, verbales o físicos, que sean o puedan ser razonablemente percibidos como ofensivos o humillantes.

Acoso sexista.

Constituye acoso sexista (o por razón de género) toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores, que tiene relación o como causa el sexo o los estereotipos de género de la víctima, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, y que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares.”

ESCALA

En todo procedimiento de prevención y actuación para la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, es imprescindible tipificar claramente la escala de gravedad de acoso al que una persona puede estar sometida, acotando así lo que define a cada caso particular. Los niveles de gravedad de acoso clasificados habitualmente son los siguientes:

•**LEVE:** Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).

•**GRAVE:** Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.

•**MUY GRAVE:** Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despedido, asalto sexual, etc.

PREVENCIÓN

La forma más efectiva de evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, es promoviendo unas relaciones respetuosas con todas y cada una de las personas con las que nos relacionamos por motivos profesionales.

Una prevención eficaz, debe incidir tanto en las actitudes y comportamientos de las personas como en los métodos y estilos de gestión. Para evitar acciones ofensivas, discriminatorias o abusivas es necesario plantear acciones encaminadas a informar, sensibilizar e informar.

Resulta fundamental que todas las personas sean conscientes de la cero tolerancia antes estos comportamientos y, por otro lado, el apoyo que tendrá la persona que lo padezca por parte de toda la Asociación, que, además, actuará con la mayor brevedad y contundencia para resolver la situación.

Otra medida eficaz para la prevención del acoso es la promoción de métodos de gestión que dificulten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y es que hay una gran vinculación entre situaciones de acoso sexual y el entorno laboral.

La definición, implementación y comunicación de la política asociativa a través de este protocolo es, desde esta perspectiva, un instrumento clave para prevenir estas situaciones y para garantizar efectivamente la tutela de los derechos fundamentales y la seguridad y la salud de trabajadoras y trabajadores.

FACTORES DE RIESGO

- ☐ Estilos de gestión y clima organizativo. Ejemplo: Estructuras muy jerarquizadas, desigualdad en las promociones, salarios, contrataciones.
- ☐ Contexto laboral, como en entornos donde hay proporción desigual entre hombres y mujeres.
- ☐ Respuesta de la organización antes actitudes y comportamientos de abuso. Si no existe una verdadera implicación o no se toma en serio, es poco probable que exista una cultura de tolerancia cero respecto al acoso.

EJEMPLOS

EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL.

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio.)
- Agresiones físicas.

EJEMPLOS DE ACOSO SEXISTA.

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- El aislamiento y rechazo o prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.
- Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La violencia verbal, gestual o física.

A2-GUÍA DE LENGUAJE NO SEXISTA.

INTRODUCCIÓN

Mediante el lenguaje conformamos nuestra forma de ver el mundo y con él interpretamos la realidad. Asimismo, es una construcción social y como tal refleja los prejuicios sexistas aún presentes en la sociedad androcéntrica en la que vivimos.

“Lo que no se nombra no existe”. Esto, trasladado al género, implica que el hecho de que las mujeres no tengan una representación simbólica en la lengua contribuye a su invisibilización. De ahí la necesidad, a fin de lograr el objetivo de la igualdad entre sexos, de hacer un uso del lenguaje que represente a las mujeres y a los hombres y que nombre sus experiencias de forma equilibrada.

El objetivo fundamental de esta guía es generar una reflexión acerca del lenguaje que utilizamos para cambiar hábitos y costumbres y que nos lleve a hacer un uso consciente del lenguaje, que implique el compromiso con una sociedad más justa, más democrática y más igualitaria para las mujeres y los hombres.

Los principales agentes de socialización en los se va desarrollando nuestra identidad son la familia, la escuela, los medios de comunicación y el lenguaje.

Para hacer un uso no sexista del lenguaje no hay fórmulas concretas, se trata de ir dándose cuenta de dónde están los sesgos de nuestro pensamiento y cómo se vuelcan a través del lenguaje. En cualquier caso hay determinados aspectos que se deben tener en cuenta:

1. Señalar valores, aptitudes, y capacidades correspondientes a la persona en sí y no en función de su pertenencia a un sexo u otro. Por ejemplo, si al hacer referencia a una reunión científica de profesionales mencionamos a algún hombre, refiriéndonos a su profesionalidad, se señalará un valor similar al mencionar a una mujer, y no su belleza o simpatía como se hace con cierta frecuencia.

2. Dar el mismo tratamiento a las mujeres y a los hombres, por ejemplo, señor, señora, seguidos de sus respectivos nombres y/o apellidos (igual para los dos casos).

Precisamente por la estrecha relación que existe entre el lenguaje y el pensamiento vamos a ir modificando nuestro lenguaje en la medida en que nos hagamos más conscientes de que lo usamos incorrectamente y, por otra parte, vamos a ir siendo más conscientes de ello en la medida en que hagamos el esfuerzo de realizar modificaciones en la forma de expresarnos.

SEXISMO Y LENGUAJE

El sexismo es la discriminación hacia las personas de un sexo por considerarlo inferior a otro. El androcentrismo ha condicionado que el sexismo sea fundamentalmente machismo.

El sexismo lingüístico ocurre cuando las palabras o estructuras elegidas para elaborar un discurso resultan discriminatorias para un sexo con respecto al otro. La razón de estos usos está fundamentalmente en el androcentrismo.

El sexismo no está en la lengua sino en la mente de las personas. De hecho no podemos hablar de lenguaje sexista, sino de *uso sexista del lenguaje*, ya que la lengua, por su variedad y riqueza, ofrece muchas posibilidades para describir una realidad y para expresar todo lo que nuestra mente es capaz de imaginar. El lenguaje sexista se manifiesta tanto en lo que se dice (designando a las mujeres de modo distorsionado, peyorativo, despectivo, dependiente...) como en lo que no se dice, encubriendo la presencia de las mujeres en el mundo, interiorizando de este modo sus ausencias de todos los ámbitos públicos y sociales. Esta diferencia no es ni inocente ni inconsciente, sino que es uno más de los reflejos que la sociedad patriarcal ha operado. El lenguaje ha potenciado, construido, sostenido y reflejado las diferencias sociales que se dan entre varones y mujeres en detrimento de estas últimas.

RECURSOS PARA UN USO DE LENGUAJE NO SEXISTA

Para detectar si estamos haciendo un uso sexista del lenguaje podemos utilizar la *regla de inversión* nos ayuda a descubrir el sexismo lingüístico, visual y social y puede aplicarse a cualquier texto, imagen o situación. Consiste en invertir todas las referencias sexuadas: si hay un término en masculino, cambiarlo a su correspondiente femenino, y viceversa; si aparece la imagen de una mujer en un reclamo publicitario, imaginar el mismo reclamo protagonizado por un hombre, y viceversa. Si el resultado de la inversión resulta extraño es que estamos ante algún tipo de sexismo. Se pueden clasificar los recursos en tres tipos, en función del objetivo: obtener un lenguaje neutro o común, destacar ambos géneros o evitar tópicos sexistas.

1. PARA OBTENER UN LENGUAJE NEUTRO.

1.1- Uso de genéricos.

Existen en nuestras lenguas términos tanto masculinos como femeninos que se refieren a ambos sexos. Se prioriza su uso a las dobles formas:

- *Trabajadores: Personal / plantilla / personas*
- *Amigos: Amistades*
- *Ciudadanos: Ciudadanía*
- *Director: Dirección*
- *Voluntarios: Voluntariado*
- *Alumnos: Alumnado*

1.2. Uso de nombres abstractos.

- *Muchos invitados: Muchas personas invitadas*
- *Los españoles: La población española / La ciudadanía española*
- *Trabajadores: Personas trabajadoras*
- *Políticos: Clase política*
- *Todos sabemos: Todo el mundo sabe / De sobra es sabido*
- *Participantes.*

1.3. Uso del quien o el cual (uso de pronombres).

- *Los lectores de este libro: Quien lee este libro*
- *Los que piensan que: Quienes piensan que*
- *Los trabajadores de la empresa: Quienes trabajan en la empresa.*

1.4. Buscar otros términos para expresar lo mismo.

- *Invención de algunos autores avisados: Invención de algunas mentes PROYECTO SUBVENCIONADO.*

1.5. Sustituir los verbos ‘ser’ y ‘estar’ por ‘tener’ o formas reflexivas.

- *Están comprometidos con la sostenibilidad: Tienen un compromiso con la sostenibilidad.*
- *Quien aporta a una ONG está obligado: Quién realiza una aportación a una ONG se obliga.*

1.6. Eliminación del artículo en sustantivos neutros.

- *Fui con unos colegas profesionales: Fui con colegas profesionales.*

1.7. Evitar el uso del plural de modestia “nosotros”.

- *Nosotros valoramos en esta guía que: Valoramos en esta guía.*

1.8. Coherencia en pronombres y referencias a sustantivos anteriores: evitar los pronombres verbales o usarlos coherentemente.

- *En un texto hablando de inmigración... y no tratarlos como inferiores: ... y no tratar a las gentes recién llegadas como inferiores [o simplemente tratarlas si previamente hemos introducido ‘gentes’].*

1.9. Velar por el uso simétrico de masculinos y femeninos [y en general de TODO el lenguaje].

- *Los musulmanes versus las mujeres musulmanas: simplemente las musulmanas* La asimetría es precisamente el leitmotiv principal del concepto más amplio de ‘lenguaje no incluyente’. A menudo podemos leer “*un hombre comete un robo*” al hablar de sujetos autóctonos, y en cambio “*un marroquí comete un robo*” cuando se trata de inmigrantes.

2. PARA DESTACAR AMBOS GÉNEROS.

En general los recursos que se pueden considerar más valiosos son los que consiguen. Un lenguaje neutro, aunque en función de las situaciones a describir, puede resultar de interés remarcar ambos géneros. Para estos casos se dispone de las dobles formas y, en menor medida, de otros dos recursos menos formales y menos recomendables.

2.1. Uso de dobles formas.

Para no excluir a uno de los dos géneros [el femenino en general] y ante la inexistencia o imposibilidad estilística de usar genéricos, hay que citar ambos géneros:

- En artículos y sustantivos.- *Los trabajadores: Los trabajadores y las trabajadoras o Trabajadores y trabajadoras.*
- Sólo en artículos.- *Los periodistas: Las y los periodistas.* Cómo nota de uso: El orden importa:
- Por educación. Del mismo modo que no es de educación decir “yo y mis amigos” sino que decimos “mis amigos y yo”, *si soy hombre diré “mis amigas y amigos” y si soy mujer “mis amigos y amigas”.*
- Por criterio alfabético. También podemos decidir seguir un criterio de tipo alfabético a la hora de definir qué género va primero. De esta forma, diríamos ‘*El traductor o la traductora*’ o también ‘*el autor o la autora*’, mientras que en cambio diríamos ‘*las madres y los padres*’, ‘*las chicas y los chicos*’, ‘*bienvenidas y bienvenidos*’, etc.
- Por inclusión. Alternativamente, aunque es un recurso que puede resultar extraño a mucha gente, es también factible la alternancia a lo largo del texto del orden, remarcando así que el femenino incluye al masculino, y viceversa, incluso en frases hechas: ‘*hombres y mujeres asistían al concierto, unas y otros querían estar lo más cerca posible de su grupo favorito*’.

2.2. Uso de las barras.

Aunque es el más extendido, es un recurso a evitar sobre todo en textos largos y descriptivos, ya que existen términos genéricos y corta la lectura; pero si no existe ninguna otra posibilidad resulta de utilidad en algunos casos concretos. Por ejemplo cuando falta espacio, en una lista de cargos...: *Director/a, operaria/o.*

2.3. Uso de la arroba [@].

En castellano, se ha creado un cierto hábito a usar este símbolo en términos de doble género. Es un recurso informal, y para nada normativo, por lo que su uso debe limitarse a medios o momentos de lenguaje muy informal.

3. TÓPICOS Y BROMAS.

3.1. Evitar tópicos.

Los tópicos, más comunes en el lenguaje oral que en el escrito, deben también ser evitados a toda costa. P.e. *Importantes líderes empresariales y elegantes empresarias.*

3.2. Recursos informáticos.

Existen otros recursos de carácter informático que permiten la autocorrección de los textos elaborados y elaboran una serie de correcciones y/o recomendaciones para evitar el uso de lenguaje sexista.