

POLITICA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD.

Fundación Aspaldiko declara su compromiso en el despliegue e implementación de políticas que integren la igualdad de oportunidades entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, género, origen, ideología o religión a través del establecimiento de medidas que contribuyan a conseguir una igualdad real y efectiva en la organización.

Es un principio estratégico en la Política Institucional y de Personas de Aspaldiko que se inspira en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Agenda 2030 (ODS 5 sobre Igualdad de Género), que busca empoderar a las mujeres y niñas, eliminando la discriminación, la violencia y las prácticas nocivas así como las desigualdad en la participación política y económica.

Aspaldiko se dota para este fin de un Plan de Igualdad y Diversidad, que define áreas de seguimiento desde el lenguaje inclusivo, la formación, campañas de sensibilización, las condiciones laborales, la organización del tiempo y de la conciliación, los procesos de selección o la política salarial, entre otras.

Este Plan se basa en un Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres que ofrece una fotografía del funcionamiento de la organización.

La difusión del Plan y la formación son instrumentos necesarios para lograr el cumplimiento de los objetivos que serán medidos mediante indicadores de evolución y satisfacción. El objetivo es el análisis de los avances y el conocimiento de las mejores prácticas en el sector que posicionen Aspaldiko como entidad de referencia en clave de igualdad efectiva.

Esta política organizacional se diseña, interpreta y asegura a través de una Comisión de Igualdad en la que forman parte la dirección de Aspaldiko, la representación legal de la plantilla y responsables de igualdad y personas de Aspaldiko, a fin de dar representación en la negociación social de todos los aspectos que conlleva una igualdad real.

LA DIRECCIÓN

BERDINTASUN ETA ANIZTASUN POLITIKA.

Aspaldiko Fundazioak pertsonen arteko aukera-berdintasuna integratuko duten politikak hedatzeko eta ezartzeko konpromisoa adierazten du, sexu,generoa, jatorri, ideologia edo erlijioagatiko diskriminaziorik gabe, erakundearen berdintasun erreala eta eraginkorra lortzen lagunduko duten neurriak ezarriz.

Aspaldiko Politika Instituzionalaren eta Pertsonen Politikaren printzipio estrategikoa da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan eta 2030 Agendan (Genero Berdintasunari buruzko 5. GJH) inspiratzen dena, emakumeak eta neskak ahalduz bilatzen duena, diskriminazioa, indarkeria eta praktika kaltegarriak ezabatuz, bai eta parte-hartze politikoa eta ekonomikoa dauden desberdintasunak ere.

Aspaldikok Berdintasun eta Aniztasun Plan bat du helburu horretarako, eta, besteak beste, hizkuntza inklusibotik, prestakuntzatik, sentsibilizazio-kanpainenetik, lan-baldintzetatik, denboraren eta kontziliazioaren antolaketatik, hautaketa-prozesuetatik edo soldata-politikotik abiatutako jarraipen-arloak zehazten ditu.

Plan hau emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostiko batean oinarritzen da. Diagnostiko horrek erakundearen funtzionamenduaren argazkia eskaintzen du.

Planaren zabalkundea eta prestakuntza beharrezko tresnak dira helburuak betetzea lortzeko, eta horiek bilakaera- eta gogobetetze-adierazle bidez neurtuko dira. Helburua da aurrerapenak aztertzea eta sektorean jardunbide egokienak ezagutzea, Aspaldiko erreferentziazko erakundea izan dadin berdintasun eraginkorraren esparruan.

Politika oganizazional hori Berdintasun Batzorde baten bidez diseinatu, interpretatu eta bermatzen da. Batzorde horretan Aspaldiko zuzendaritza, langileen legezko ordezkariak, berdintasun-arduradunak eta Aspaldiko pertsonak daude, benetako berdintasunak dakartzan alderdi guztiak gizarte-negoiazioan ordezkatzeko.

ZUZENDARITZA