



Plan de Igualdad

2023-2025

Asociación Arca Empleo

PLAN DE IGUALDAD 2023-2025. ARCA EMPLEO

ÍNDICE

- 1- Presentación-compromiso
- 2- Objetivos del plan de igualdad
- 3- Áreas de actuación y acciones a desarrollar
- 4- Evaluación y seguimiento

1. PRESENTACIÓN-COMPROMISO

La Asociación Arca Empleo es una entidad social sin ánimo de lucro, que desde sus orígenes mantiene la filosofía y fines, reflejados en sus estatutos, encaminados al **fomento de la igualdad de oportunidades**; y declara de forma expresa el compromiso, en el desarrollo de su actividad, de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres por ser un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal, así como trabajar por la **no discriminación** de cualquier tipo, en el convencimiento de que son principios básicos para la convivencia ciudadana y nuestro desarrollo social.

La Asociación Arca Empleo, por tanto, mantiene el firme **compromiso** de defensa de la igualdad de oportunidades, así como de la promoción de diferentes iniciativas y acciones que mantengan de manera efectiva su vigencia.

En este contexto, la Asociación Arca Empleo decide elaborar este plan de igualdad en 2023 y hacerlo público para dar visibilidad a dicho compromiso. El mismo estará vigente hasta 2025, fecha en que se revisará para establecer nuevas medidas o dar continuidad a las ya adoptadas. Para ello se ha realizado un diagnóstico en el que han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

- Marco general de la entidad
- Edad y Sexo
- Áreas y niveles jerárquicos
- Gestión de los recursos humanos y selección
- Formación interna
- Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Fruto de dicho diagnóstico se han establecido los objetivos y medidas que a continuación se detallan para garantizar la igualdad de oportunidades y que integran el plan de igualdad de la entidad.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Arca Empleo se compromete a realizar a lo largo de los próximos años diferentes *acciones a favor de la Igualdad*. Algunas de ellas de carácter interno, y otras enfocadas al trabajo realizado con los diferentes colectivos, empresas y agentes sociales con los que trabajamos, y que requerirá de la participación de las trabajadoras y trabajadores de la entidad.

Todas ellas, en cualquier caso, mantienen coherencia con la filosofía de la asociación, con los fines, valores y naturaleza de la misma, y enfocadas a la consecución de tres *objetivos generales*:

1. Garantizar la *aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades* entre mujeres y hombres en todos los aspectos de la gestión interna de la asociación (selección y contratación, formación, retribución salarial, salud laboral, ordenación de los tiempos de trabajo, comunicación, etc.).
2. Garantizar la *calidad del servicio* que prestamos a nuestros usuarios/as, *eliminando* posibles estereotipos de género o de cualquier otra índole y/o *comportamientos discriminatorios* en la atención prestada.
3. Introducir la promoción de la Igualdad de Oportunidades en la filosofía y prioridades de las empresas y agentes sociales con los que la entidad colabora, poniendo de manifiesto los beneficios de ser *Empresa/entidad Socialmente Responsable*, conscientes del papel y de la importancia de ello para el desarrollo social, político, cultural y económico del conjunto de su ciudadanía.



3. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES A DESARROLLAR

ACCESO, SELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA EMPRESA

Se promoverán **procesos de selección y contratación con un claro carácter objetivo**, basados en principios capacidad, de mérito, y adecuación persona al puesto de trabajo, valorando cada a cada una de las personas candidatas según su idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de **igualdad de trato**, con ausencia de toda discriminación por razón de sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos.

Medidas:

- Clasificación profesional no sexista ni discriminatoria por cualquier otra causa en todos los documentos relativos a esta tema.
- Redacción de las ofertas de empleo realizadas asegurando la eliminación de discriminación basada en el género, raza, religión, condición sexual....
- Formación específica en materia de Igualdad de Oportunidades para el personal que participe en la evaluación, selección y contratación de nuevos recursos humanos.
- Aprobación de indicaciones que garanticen la ausencia de sesgos sexistas en las diferentes pruebas del proceso de selección, revisando las preguntas a realizar en la entrevista personal, y los criterios que es van a utilizar en la valoración de la misma.

FORMACIÓN INTERNA

Es responsabilidad de toda entidad garantizar el **acceso igualitario** de sus recursos humanos, **a las acciones de formación interna** que se pongan en marcha. La actualización y reciclaje profesional fomenta la activación de la motivación con el puesto de trabajo y que la persona se vuelque por conseguir una mayor calidad de su trabajo.



Arca Empleo apuesta, en todo momento, por el reciclaje continuo para todo el personal que trabaja en la entidad, llevando a cabo diferentes acciones que se concretan a continuación:

Medidas:

- Difusión interna de la oferta formativa a toda la plantilla. La selección de las personas participantes en la misma se realizará de manera completamente igualitaria, independientemente de la temática que aborde.
- Revisión del lenguaje y las ilustraciones utilizadas en las presentaciones y los manuales formativos para la formación, y corrección del sexismo detectado.
- Inclusión de un apartado donde se explique el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades (principios, existencia de este del plan de igualdad, etc.) en el programa de acogida para nuevas incorporaciones de trabajadores /as a la entidad.
- Reflejo en cualquier memoria realizada por la entidad sobre formación de la variable sexo y del análisis de género a (número de trabajadoras y trabajadores formados, cursos a los que han asistido, periodicidad de su reciclaje, etc.)

RETRIBUCIÓN

Arca Empleo viene aplicando un sistema de retribución que *garantiza que no exista condicionante alguno por motivos de género, u otra circunstancia que pueda suponer una discriminación*. Esta situación actual se debe tener mantener en el tiempo.

Medidas:

- Se mantendrá un sistema retributivo que no discrimine por razón de género o cualquier otra razón en el que prevalezcan los criterios de objetividad y equidad.
- Tendrán igual trato, en cuanto a retribución se refiere, aquellas personas que estén ejerciendo cualquier derecho que concierna a la conciliación de la vida familiar y profesional.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Arca Empleo reconoce el derecho de cualquier persona a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida profesional. La puesta en marcha de **medidas encaminadas a la conciliación** fomentan una participación más igualitaria los trabajadores y trabajadoras en la vida de la asociación, así como unas justas condiciones para su desarrollo personal y profesional, factores ambos que además de mejorar su calidad de vida, tienen como consecuencia una mayor motivación y rendimiento laboral.

Medidas:

- **Flexibilidad en los horarios.** La política de la asociación al respecto pretende ser flexible posibilitando conciliar las necesidades del trabajo con las de los empleados, facilitando la integración de la vida laboral y familiar. La jornada de trabajo semanal es de 40 horas que se realizan en horario intensivo de mañana, con una única tarde de trabajo para completar. El horario admite una flexibilidad en cuanto a la hora de entrada que se compensa con la salida.
- **Flexibilidad en las vacaciones.** Las vacaciones anuales serán de 22 días laborales anuales equivalentes a los 30 días naturales que marca el Estatuto de los trabajadores. Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar las vacaciones, a la coordinación, en función de sus necesidades y siempre que sea compatible con el desarrollo de la actividad podrán disfrutarlas en cualquier momento del año.

- **La formación interna** que la entidad ponga en marcha se realizará **durante la jornada laboral** ordinaria para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados que los realicen en orden a su promoción profesional.
- **Protección a la maternidad.** Cuando se produzca un embarazo se tendrá en cuenta los posibles riesgos del puesto de trabajo y evitar la exposición a cualquier riesgo en caso de que lo hubiera.
- **Ausencias por Lactancia.** Todas las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones si lo estiman conveniente. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. El permiso lo podrán disfrutar indistintamente el padre o la madre.



SALUD LABORAL

La salud laboral es un aspecto importante a tener en cuenta, ya que aporta beneficios tanto a las personas trabajadoras como a la asociación en su conjunto. En los centros de trabajo todas las zonas están protegidas de manera que se garantice la **Seguridad y la Salud del personal**, durante el desarrollo de sus funciones.

Medidas:

- Información a los trabajadores y trabajadoras de normas dirigidas a gestionar la manera de trabajar de forma que se garantice su bienestar.
- Formación de los trabajadores y trabajadoras en prevención de riesgos laborales de cada puesto.
- Elección del mobiliario, utensilios y demás material, de uso habitual para la plantilla, atendiendo a principios ergonómicos distintos dependiendo de las características del personal.

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para asegurar el cumplimiento y desarrollo del plan de igualdad la entidad creará una **comisión de seguimiento** constituida por al menos dos personas de la Asociación Arca Empleo.

Serán cometidos de esta comisión:

- Realizar evaluaciones del grado de cumplimiento, consecución de los objetivos planteados y del desarrollo del plan de igualdad en general. Se observará la evolución poniendo el acento en las posibles necesidades o dificultades que surjan, para poder plantear las oportunas correcciones.
- Programar/planificar la implantación de los objetivos y medidas en cada una de las áreas.
- Proponer acciones de formación en pro de la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- El asesoramiento a la plantilla en materia de Igualdad y la respuesta a aquellas cuestiones, preguntas o sugerencias referentes al Plan.
- Sugerir y proponer acciones de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.
- Elaboración de informe con las conclusiones y propuestas de mejora, que permitan definir acciones futuras y establecer medidas correctoras.

