

I. INTRODUCCION

El artículo 14 de la *LE0000019668* Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En aras a lograr la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa ARASTI BARCA, elaboramos este Plan.

II. ACTIVIDADES DE ARASTI BARCA Y DIAGNOSTICO

ARASTI BARCA, trabaja en el campo de la Formación, los Servicios Sociales, Deporte, Ocio y Tiempo Libre.

Esta diversidad de la actividad empresarial, hace que esta empresa se encuentre con determinados géneros, prevaleciendo el género femenino en la empresa, salvo en el campo deportivo, donde la contratación que prevalece es fundamentalmente masculina.

Así con el fin de lograr la igualdad, entre todos los trabajadores de la empresa, es por lo que se elabora este Plan que se aplicará en todos los centros de trabajo de la empresa, y que afectará a la totalidad de la plantilla de la empresa Arasti Barca.

Con carácter previo la empresa ha realizado un diagnóstico de la situación en la empresa, teniendo en cuenta:

- Estructura de la plantilla: Mujeres y Hombres.
- Análisis de la contratación según el género.
- Retribuciones percibidas por hombres y mujeres
- Tipos de contratos y jornadas.
- Medidas de conciliación de la vida familiar.

Del diagnóstico se deduce que la política de recursos humanos de Arasti Barca no es solamente una política favorecedora de la igualdad de oportunidades de la mujer, sino que destaca por ser una política, claramente más favorable para la mujer.

PLAN IGUALDAD ARASTI BARCA

Porque el cuadro directivo de esta empresa la conforman mujeres. Desde los puestos de directora, pasando por la Subdirectora, sus coordinadoras de área, hasta las categorías más inferiores en la empresa están ocupados por mujeres.

Por la propia actividad de la empresa y la filosofía de sus cargos directivos. La mujer está dotada de una especial sensibilidad de la que el hombre carece. Su propia naturaleza, historia y educación ha hecho que la mujer haya desarrollado una serie de cualidades o virtudes idóneas para la prestación de aquellos servicios en los que la ayuda del prójimo es fundamental.

Porque pensamos que en las áreas de actividad que hemos desarrollado hasta ahora, hay una mayor capacitación de la mujer y llevamos una política de acceso al trabajo, que sin discriminar a los hombres, favorece en mayor medida a la mujer.

Asimismo se desprende que las políticas de Arasti Barca son transversales y flexibles, tratando de adecuarse en la medida de lo posible a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Por otro lado, hasta el momento, Arasti Barca ha adoptado una serie de medidas de igualdad que han logrado la igualdad de género en la empresa, y que han dado cumplimiento a lo preceptuado en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Del diagnóstico se desprende más específicamente que en esta empresa no se toman decisiones discriminatorias respecto al género, pero que hay que seguir revisando e identificando las áreas en las que se precisen acciones correctoras o impulsoras de la igualdad.

III. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan se aplica a todos los centros de trabajo de la empresa ARASTI BARCA situados en todo el territorio nacional, y afecta a la

PLAN IGUALDAD ARASTI BARCA

totalidad de la plantilla, cualquiera que sea la actividad de la empresa en la que se preste el trabajo.

Se establece una vigencia del Plan de cinco años, es decir, desde el día 1 de Enero de 2.011 hasta el día 31 de Diciembre de 2.015.

Para el seguimiento de las medidas y pertinencia de las mismas se constituirá una Comisión de Seguimiento, que se reunirá anualmente, con el fin de valorar la igualdad en la empresa.

Una vez expirado el plazo de vigencia, los integrantes de la comisión de seguimiento se reunirán para prorrogar o renovar el Plan de igualdad. Este plan se prorrogará anualmente, salvo que alguna de las partes firmantes solicitara su revisión o modificación, con al menos dos meses antes a la fecha de finalización del periodo de vigencia o del de alguna de sus prórrogas.

Este plan podrá ser objeto de revisión cuando así se estimara por la representación de los trabajadores y la empresa.

IV. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los principios rectores que se han tenido en cuenta a la hora de elaborar este Plan son:

1.- Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Ello supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, orientación sexual y estado civil. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

2.- Principio de No Discriminación directa e indirecta por razón de sexo. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser

PLAN IGUALDAD ARASTI BARÇA

tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

3.- Principio de No Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

4.- Indemnidad frente a represalias. Supone la nulidad de las actuaciones de cualquier trato adverso o negativo como consecuencia de la presentación de quejas o reclamaciones destinado a exigir un trato igualitario y el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

V. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos básicos y primordiales de este Plan de Igualdad son:

1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la estabilidad, la promoción, la formación, y demás condiciones laborales, asegurando la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación y formación.

PLAN IGUALDAD ARASTI BARCA

2.- Conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en las que se hallan menos representadas, promoviendo acciones que favorezcan el acceso o promoción a dichos puestos.

3.- Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral del personal de Arasti, a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.

4.- Facilitar la inserción de mujeres víctimas de violencia de género.

5.- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1.- Garantizar procesos de **acceso y selección a la empresa** que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades y la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa. Establecer las valoraciones de las candidaturas por la valía profesional, y fomentar la contratación de mujeres y hombres en las áreas donde se encuentren subrepresentados.

Los puestos de trabajo serán ocupados por las personas más adecuadas en función de sus capacidades, aptitudes, formación, experiencia. Se establecerán por tanto criterios profesionales. El candidato final debe de estar identificado con la empresa, y orientado al trabajo. En ningún momento se valorará negativamente el hecho de que su actividad profesional se haya reducido en cualquier momento de su vida como consecuencia de atender responsabilidades familiares o de cualquier índole.

Las ofertas de empleo se publicarán con información de las características del puesto y los requisitos del mismo, eliminando el lenguaje sexista, y evitando las cuestiones que vayan más allá de lo curricular.

PLAN IGUALDAD ARASTI BARCA

Los documentos y demás instrumentos utilizados para el reclutamiento y selección del personal, garantizarán la neutralidad e igualdad de oportunidades de los candidatos.

Transmitir a las empresas de selección externas el principio de igualdad de trato y oportunidades.

2.- Garantizar que la promoción a la empresa cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Se garantiza la promoción a todo el personal de la empresa, dando a conocer las vacantes, y los procesos de cobertura de las mismas, con el criterio de igualdad en los mismos, e intentando la promoción del sexo menos representado potenciando su formación y capacitación para el puesto.

3.- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa con el fin de garantizar la permanencia en el empleo, el desarrollo personal y profesional dentro de la empresa, desarrollando su nivel formativo. La empresa se compromete a realizar acciones de comunicación y formación sobre normativa en materia de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral.

4.- Promover la sensibilización contra la violencia de genero facilitando la inserción de las víctimas y promoviendo entre el personal de Arasti Barca el conocimiento de los derechos laborales de este colectivo.

5.- Garantizar la conciliación de la vida laboral con la familiar y la personal, dentro de un marco de competitividad empresarial que exige mantener la excelencia de los servicios prestados. En este sentido se han implantado una serie de medidas de conciliación desde el año 2.002. Estas medidas se van ampliando año a año, según las necesidades del personal y la competitividad empresarial.

PLAN IGUALDAD ARASTI BARCA

En la empresa también rige el sistema de flexibilidad, favoreciéndose en todo momento la conciliación personal, para acceso a la cultura etc...

Se impone el criterio de flexibilidad empresarial respecto a las vacaciones empresariales, según los deseos de los trabajadores a disfrutar las mismas en un periodo o en otro, y para los casos de Incapacidad laboral.

6.- Establecer un protocolo contra el **acoso sexual y por razón de sexo** que será difundido para su conocimiento por todos los trabajadores.

7.- Garantizar **criterios objetivos en materia de retribución**, para evitar la discriminación salarial por razón de sexo.

VI. MEDIDAS Y PROPUESTAS DE IGUALDAD

De acceso y selección para el puesto de trabajo

Sensibilización a los equipos de selección, materia de igualdad de oportunidades.

Transmitir al equipo de selección externo de la empresa el principio de igualdad de trato y oportunidades, sensibilizándole y formándole en procedimientos de selección no sexistas. No utilizar imágenes sexistas en las ofertas ni información de puestos de trabajo. Incluir mensajes de no discriminación y fomento de la igualdad.

Eliminación de lenguaje sexista. No solicitar datos personales en el curriculum.

PLAN IGUALDAD ARASTI BARCA

De Promoción

Cuando haya una vacante, se dará preferencia a los trabajadores que deseen promocionar.

Se dará información de las vacantes a cubrir por promoción interna, y puestos de mayor responsabilidad, posibilitando el acceso al mismo en igualdad.

Cuando exista para cubrir un puesto por promoción interna, se elaborará un informe en el que se detallen los trabajadores que han optado al puesto, con mención de mujeres y hombres que hayan optado al mismo.

De Formación

Arasti Barca considera a la formación uno de los pilares básicos del desarrollo profesional y personal, por lo que mantiene un plan de formación anual equilibrado entre mujeres y hombres presentes en la organización y su distribución jerárquica.

Anualmente Arasti Barca, ofrecerá formación para el perfeccionamiento profesional, promoción e igualdad del personal.

Se ofrecerá formación para la ocupación de puestos de mandos intermedios.

Específicamente, los trabajadores que ocupan puestos de administración relacionados con recursos humanos, realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la igualdad de mujeres y hombres, sobre condiciones de trabajo, derechos de los trabajadores en materia de conciliación de la vida laboral, derechos en caso de maternidad y paternidad, adopción y acogimiento.

Anualmente, se emitirá informe por el departamento de formación de la empresa en la que se enumeren las acciones formativas ofrecidas a los trabajadores, los cursos que se han impartido al personal y el número de asistentes a los mismos.

PLAN IGUALDAD ARASTI BARCA

Potenciaremos las alternativas formativas como formación “on line” y a distancia, de manera que se permita compatibilizar los periodos de conciliación.

De Violencia de Género

Se tratará de firmar convenios de colaboración con Entidades y Organismos Públicos y Privados para facilitar la incorporación de la mujer víctima de violencia de género al mundo laboral a través de contrataciones con Arasti Barca.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá los siguientes derechos:

- Establecimiento de jornada reducida u horario flexible.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo durante 6 meses, extensibles hasta 18 meses.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

De Conciliación de la vida laboral con la familiar y personal

Del diagnóstico efectuado por Arasti Barca en esta materia se desprende que la mayoría de las medidas de conciliación son disfrutadas por mujeres, sobre todo por lo que se refiere a reducciones de jornada por guarda legal. Por ello, nuestro objetivo para esta materia

PLAN IGUALDAD ARASTI BARCA

es lograr la corresponsabilidad por parte de los hombres, fomentando el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación existentes.

Entre las medidas de conciliación de la empresa resumimos las siguientes:

- Jornada laboral flexible
- Jornada laboral intensiva
- Vacaciones flexibles
- Periodo sabático
- Reducción de jornada
- Ampliación de vacaciones (no remuneradas).

En cuanto a la reducción por guarda legal, prima el criterio de flexibilidad, cuando el trabajo lo permita.

En cuanto a la lactancia, se favorece la posibilidad de la trabajadora de acumular el permiso tras la baja maternal.

El Departamento de Prevención de Riesgos, analiza los riesgos inherentes a cada puesto y adopta las medidas oportunas. En materia de riesgo por embarazo tramita los expedientes para la concesión del riesgo, según las indicaciones de su puesto de trabajo, asesorando a la trabajadora en todo momento, y ayudándola cuando por la entidad gestora se adoptan acuerdos que no son consonantes con las características del puesto de trabajo.

De prevención del Acoso Sexual.

Se establecerá un protocolo para la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo.

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan y flexibilizar sus contenidos para adaptarlos a las necesidades de la empresa, sugiriendo los puntos que hay que revisar.

Asimismo, la evaluación permite conocer el nivel de realización del plan, y la necesidad de seguir implantando las medidas.

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del plan de igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento. Esta comisión estará formada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores.

La Comisión se reunirá anualmente para evaluar la implantación del plan, analizar el impacto de las medidas introducidas en el presente plan, y en su caso proponer la incorporación de nuevos objetivos. Por ello las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- Comprobar si las medidas realizadas han producido alguna mejora.
- Plantear nuevos objetivos, si fuera preciso.
- Adoptar nuevas medidas o adoptar otras nuevas, si fuera posible.

La Comisión será el interlocutor directo entre la empresa y los trabajadores, trasladando las sugerencias y quejas de los trabajadores, y de la dirección de la empresa para analizar y proponer recomendaciones y soluciones.

Se reunirá al menos una vez al año.