

DI-04 PLAN DE IGUALDAD

CONTENIDO

Introducción	2
Compromiso Organizacional	2
Definiciones	3
Objetivos	7
Medidas y Acciones	8
Denuncias	9
Formación y Sensibilización	10
Seguimiento	10
Evaluación	11
Comunicación del Plan	12
Compromiso Legal y Normativo	12

INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de Abarka es una iniciativa estratégica que busca garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad en todos los aspectos de nuestra organización. Este plan representa nuestro compromiso con la creación de un entorno laboral justo y seguro, donde cada individuo pueda desarrollar su máximo potencial, sin importar su género, edad, origen étnico, orientación sexual o cualquier otra característica personal.

El presente documento establece las directrices y acciones específicas que implementaremos para promover la igualdad y la no discriminación en Abarka. Estas acciones abarcan áreas como la contratación, la promoción, la formación, la conciliación laboral, la prevención del acoso y la sensibilización en temas de igualdad.

El Plan de Igualdad de Abarka es un documento vivo, que será revisado y actualizado regularmente, en función de los avances, las necesidades y los desafíos que vayamos identificando en nuestra organización y en el entorno en el que operamos.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ABARKA ONGD se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades para Todas las personas empleadas, contratistas, voluntarios, socios y beneficiarios de programas, independientemente de su género, raza, edad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, discapacidad, origen étnico, religión, opinión política, afiliación sindical, origen nacional o cualquier otra característica protegida por la ley.

Abarka se compromete a garantizar la igualdad en el acceso al empleo a todas las empleadas, personas voluntarias y potenciales personas candidatas. El proceso de selección de personal se llevará a cabo siguiendo criterios objetivos de experiencia, merito, conocimiento y capacidad de acuerdo con el perfil y las necesidades de ABARKA ONGD. La promoción y ascenso del personal también se llevará a cabo tomando en consideración estos principios.

ABARKA ONGD se compromete a crear y mantener un ambiente de trabajo respetuoso, inclusivo y libre de discriminación. Todas las personas que trabajan en ABARKA ONGD deben ser tratadas con respeto y dignidad, y deben tener igualdad de oportunidades en el empleo, la formación y el desarrollo profesional.

ABARKA ONGD se compromete a tomar medidas para prevenir, abordar y remediar cualquier forma de discriminación u acoso en el lugar de trabajo. Si se produce un incidente de discriminación u acoso, se anima a las personas afectadas a reportarlo inmediatamente a su supervisor. ABARKA ONGD se compromete a investigar todas las quejas de discriminación de manera justa, confidencial y oportuna, y a tomar medidas disciplinarias si se determina que se ha producido una violación de esta política.

ABARKA ONGD también se compromete a garantizar que todas las políticas, prácticas y procedimientos sean equitativas y no discriminatorias. Se anima a las personas que trabajan en ABARKA ONGD a informar a su supervisor si tienen alguna preocupación sobre la posible discriminación en cualquier área de ABARKA ONGD.

ABARKA ONGD se compromete a cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con la igualdad de oportunidades. Además, ABARKA ONGD fomentará la

educación y la sensibilización sobre la importancia de la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, y promoverá la diversidad y la inclusión en todas las áreas de ABARKA ONGD.

Dentro de ABARKA ONGD se potenciará el establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida profesional y familiar de las personas empleadas y voluntarias.

ABARKA ONGD espera que todas las personas que trabajan en la organización respeten y cumplan con esta política de igualdad de oportunidades, y se compromete a tomar medidas para garantizar que se cumpla esta política.

DEFINICIONES

De acuerdo a la legislación vigente identificamos una serie de definiciones y concepto pertinentes al Plan de Igualdad.

Acoso discriminatorio

En el marco de la legislación europea antidiscriminatoria, el acoso es considerado un tipo concreto de discriminación. De conformidad con lo establecido en las directivas europeas: El acoso constituirá discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con un motivo protegido, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y/o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Antigitanismo

Una forma específica de racismo, intolerancia y discriminación hacia las comunidades gitanas.

Discriminación

Según se utilice en el lenguaje corriente, sociológico, político, jurídico, etc., el concepto de "discriminación" puede adoptar significados y definiciones diversas. Así, por ejemplo, en su sentido más amplio, discriminar significa distinguir o diferenciar unas cosas de otras. En este contexto, la palabra discriminación es considerada como mera diferenciación, sin denotar un significado negativo.

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua proporciona dos acepciones del término "discriminar":

1. Seleccionar excluyendo.
2. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.

A grandes rasgos, la discriminación puede ser entendida como el trato diferenciado y desfavorable hacia una persona o grupo de personas, basado en unos rasgos o motivos protegidos, que carece de una justificación objetiva y razonable, y que tiene por consecuencia privarle de los mismos derechos y oportunidades que disfrutaban otros.

Discriminación directa

La legislación europea y nacional en esta materia establece que la discriminación puede ser directa o indirecta. Siguiendo con las definiciones recogidas en las directivas europeas contra la discriminación, podemos señalar que la discriminación directa se produce cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga por alguno de los motivos protegidos.

Discriminación indirecta

La normativa comunitaria indica que existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por algún motivo de discriminación, a no ser que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima.

Ejemplos de discriminación indirecta: Cuando para un puesto de trabajo se requiere un determinado requisito (una titulación académica, un idioma...) aunque en realidad no es necesario para desempeñar el puesto en cuestión, dificultando el acceso al mismo de ciertos grupos.

Discriminación racial directa

Se entenderá como todo trato diferenciado por motivos de raza, color, idioma, religión, nacionalidad u origen nacional o étnico, que no tenga una justificación objetiva y razonable. El trato diferenciado no tiene una justificación objetiva y razonable si no persigue un objetivo legítimo o si no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el objetivo que se pretende alcanzar.

Discriminación racial indirecta

Se entenderá que ocurre en aquellos casos en los que un factor aparentemente neutral, como pueda ser una disposición, un criterio o una práctica, sea más difícil de cumplir o ponga en una situación de desventaja a las personas pertenecientes a un grupo determinado por motivos de raza, color, idioma, religión, nacionalidad, u origen nacional o étnico, a menos que dicho factor tenga una justificación objetiva y razonable. Tal sería el caso si se persigue un objetivo legítimo y si existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el objetivo que se pretende alcanzar.

Diversidad

La diversidad consiste en reconocer, valorar y tener en cuenta las diferentes procedencias, conocimientos, aptitudes y experiencias de las personas, y fomentar y usar estas diferencias para crear una plantilla productiva y efectiva.

Diversidad Laboral

El concepto de atraer a distintos empleados por sus habilidades, sin importar su género, edad, prácticas culturales o religiosas, discapacidades físicas que no afecten a su trabajo, etc. No solo se trata de contratar personas con distintas características, se trata de lograr construir un ambiente laboral que fomente el respeto entre nuestros empleados.

Género y sexo

El término "sexo" hace referencia a diferencias determinadas biológicamente, mientras que "género" se refiere a diferencias en los roles y las relaciones sociales. El papel asignado a cada género se aprende mediante la socialización y varía enormemente de una cultura a otra y dentro de la misma cultura. La edad, la clase, la raza, la etnia y la religión también afectan a los papeles asignados a cada género, así como el marco geográfico, económico y político. Por otra parte, los papeles asignados a cada género son específicos de un contexto histórico y pueden evolucionar con el tiempo y, concretamente, a través del empoderamiento de las mujeres. La palabra "género" se usa a menudo en lugar de la palabra "sexo" en cuestiones de igualdad. El "género" no aparece en la legislación, pero, por lo general, la "discriminación por sexo" y la "discriminación por el género" son intercambiables.

Identidad de género

La identidad de género se refiere a la experiencia profunda e íntima de cada persona respecto a su género, que puede o no corresponderse con el sexo que se le asignó al nacer, incluida la percepción personal de su cuerpo (que puede conllevar, si la persona así lo decide libremente, el cambio de su apariencia física o de sus funciones corporales por medios quirúrgicos, médicos u otros) y otras expresiones de género, tales como su forma de vestir, su forma de hablar y sus gestos. La identidad de género de una persona puede ser masculina, femenina o ni masculina ni femenina, y también puede corresponder a más de un género o a ninguno.

Inclusión Social

Principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás.

Islamofobia

Este concepto puede entenderse como temor, prejuicios, hostilidad o rechazo hacia el Islam o hacia las comunidades musulmanas.

Motivos protegidos

Este término se refiere al conjunto de "características protegidas" reconocidas en la legislación vigente, en base a las cuales está prohibido discriminar a una persona o grupo. En efecto, para que exista discriminación el trato desfavorable debe basarse en un rasgo o "motivo protegido", tal como el origen racial o étnico, la edad, el género, la discapacidad, la orientación sexual, la religión, etc., recogido en las normas vigentes. La utilización de la expresión "por motivos de", "por razón de" o "por causa de" en los instrumentos jurídicos que prohíben la discriminación tiene por objeto establecer una lista de características protegidas "abierta" o "cerrada"; algunos instrumentos, como por ejemplo las directivas europeas contra la discriminación, contienen una lista limitada o "cerrada" de "motivos protegidos" entre los que se encuentran el género, la orientación sexual, la discapacidad, la edad, la religión o las creencias, así como el origen racial o étnico.

El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH) contiene, por el contrario, una lista "abierta", que coincide con las directivas pero que contempla, asimismo, cualquier otra situación o circunstancia personal en la que se base un trato diferenciado. Así, el artículo 14 del CEDH señala que no deberá discriminarse "por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación".

Orientación sexual

La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas del mismo género, de otro género, o de más de un género, y de entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas. La orientación sexual de una persona transgénero se describe con referencia a su identidad de género y no al género que se le asignó al nacer; por ejemplo, una mujer transgénero lesbiana siente atracción hacia personas de género femenino. La ley también abarca la discriminación derivada de supuestos y percepciones de la orientación sexual real o percibida de una persona.

Principio de igualdad de trato

De conformidad con lo dispuesto en las directivas europeas y en la legislación nacional (Ley 62/2003), este término se refiere a la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos protegidos (género, orientación sexual, discapacidad, edad, religión o creencias, así como origen racial o étnico).

Racismo

Se entenderá como la creencia de que, por motivo de la raza, el color, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico, se justifica el desprecio de una persona o grupo de personas o la noción de superioridad de una persona o grupo de personas.

Transgénero

Las personas transgénero son personas cuya expresión y/o identidad de género difiere de las expectativas convencionales basadas en el sexo físico que se les asignó al nacer. Habitualmente, una mujer transgénero es una persona a quien se asignó al nacer el sexo "masculino", pero cuya identidad de género es femenina; un hombre transgénero es una persona a quien se asignó al nacer el sexo "femenino", pero cuya identidad de género es masculina. Sin embargo, no todas las personas transgénero se identifican como masculinas o femeninas; "transgénero" es un término que incluye a personas que se identifican con más de un género o con ninguno de ellos. Las personas transgénero pueden optar por someterse o no a alguna o a todas las formas posibles de tratamiento de reasignación de género.

Victimización/Represalias

Este término describe el trato adverso o las consecuencias negativas que pueda sufrir una persona (por parte de un individuo u organización) como reacción ante una queja/reclamación/denuncia por discriminación efectuada por dicha persona. La victimización consiste, básicamente, en tratar a alguien de manera diferente o peor por

haber formulado una queja por discriminación o por haber apoyado a otra persona a presentarla. Las directivas antidiscriminatorias prohíben y protegen, asimismo, contra este tipo de conductas discriminatorias.

Xenofobia

Significa miedo, aversión, odio, hostilidad o rechazo hacia las personas que son de origen extranjero o que son percibidas como extranjeras. Las opiniones, los sentimientos, los prejuicios y los comportamientos xenófobos suelen estar basados en miedos infundados, en imágenes e ideas socialmente construidas, que no se corresponden con hechos objetivos.

OBJETIVOS

1. Establecer políticas y procedimientos que promuevan la igualdad salarial y de oportunidades para Todas las personas empleadas, independientemente de su sexo, raza, etnia u otras características.
2. Crear un entorno de trabajo seguro e integrador, libre de discriminación, acoso y prejuicios.
3. Promover la diversidad y la representación en la dirección y el personal de ABARKA ONGD, con especial atención a los grupos infrarrepresentados.
4. Desarrollar programas formativos y educativos que promuevan la concienciación y la comprensión de las cuestiones relacionadas con la diversidad, la equidad y la inclusión.
5. Garantizar que los programas y servicios de ABARKA ONGD sean accesibles y relevantes para todas las comunidades, incluidas las poblaciones marginadas y vulnerables.
6. Aplicar medidas para supervisar y evaluar la eficacia del plan de igualdad y realizar los ajustes necesarios para garantizar su éxito continuado.
7. Fomentar asociaciones y colaboraciones con otras organizaciones y partes interesadas que compartan el compromiso de ABARKA ONGD con la promoción de la igualdad y la justicia social.
8. Desarrollar y aplicar estrategias de divulgación y contratación específicas para atraer a un grupo diverso de candidatos/-as a puestos de empleo y voluntariado.
9. Adoptar medidas y estrategias para promover la conciliación entre la vida personal y laboral de las personas que laboran dentro de Abarka, empleadas y voluntarias.
10. Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
11. Garantizar que la imagen y comunicación de la organización son inclusivas y no sexistas.

Diagnóstico de la Situación Actual:

Evaluación de la igualdad y diversidad existentes dentro de la organización, identificando tanto las fortalezas como las áreas de mejora.

Análisis de datos pertinentes (por ejemplo, demografía de los empleados, registros de denuncias de discriminación, resultados de encuestas de satisfacción de los empleados).

MEDIDAS Y ACCIONES

Se plantean las acciones a tomar en cuenta para asegurar el cumplimiento de los objetivos planteados:

Objetivo	Acciones	Responsable	Fecha Final
1	Desarrollar estrategias de contratación y selección de voluntarios dirigidas específicamente a los grupos infrarrepresentados.	Junta directiva	Diciembre 2024
2	Los salarios se asignan en base a la tabla del convenio colectivo de intervención social.	Junta directiva	Termino
3	Aplicar y comunicar una política de tolerancia cero frente a la discriminación y el acoso. Organizar sesiones de formación periódicas para los empleados sobre temas como los prejuicios inconscientes, la lucha contra la discriminación y el lenguaje inclusivo.	Junta directiva	Permanente
4	Ofrecer formación sobre diversidad e inclusión a Todas las personas empleadas. Asociarnos con organizaciones o expertos externos para impartir formación especializada sobre temas como el sesgo inconsciente, la competencia cultural y la interseccionalidad.	Junta directiva	Permanente
5	Llevar a cabo actividades de divulgación en comunidades minoritarias para dar a conocer los programas y servicios de ABARKA ONGD. Desarrollar y aplicar estrategias para abordar las lagunas o barreras identificadas en el acceso a los programas y servicios que ofrecemos a la comunidad.	Equipo Operativo	2 veces al año
6	Desarrollar un conjunto de metas para seguir los avances del cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.	Equipo Operativo	Diciembre 2024
7	Identificar y ponerse en contacto con socios	Junta directiva	REAS REFAL

	<p>potenciales en la comunidad, incluidas otras ONG, organismos gubernamentales y grupos comunitarios.</p> <p>Establecer asociaciones o colaboraciones formales con estas organizaciones para compartir recursos y conocimientos y amplificar el impacto de los esfuerzos conjuntos.</p> <p>Participe en actos e iniciativas comunitarias que promuevan la igualdad y la justicia social.</p>		
8	<p>Desarrollar y aplicar una estrategia de relaciones públicas que haga hincapié en el compromiso de ABARKA ONGD con la diversidad, la equidad y la inclusión.</p> <p>Participar en actividades públicas de defensa de políticas e iniciativas que promuevan la igualdad y la justicia social.</p>	Equipo Operativo	Permanente
9	<p>Implementar un horario flexible que, en la medida de lo posible, permita que las personas puedan desarrollar su vida laboral y personal.</p> <p>Permitir, en la medida que sea posible, que las personas empleadas y voluntarias realicen teletrabajo.</p>	Junta directiva	Ya en marcha
10	<p>Elaborar el plan de prevención de riesgos laborales incluyendo una perspectiva de género.</p>	Junta directiva	Ya en Marcha
11	<p>Dar formación y concientizar al personal encargado de la comunicación y redes sociales sobre el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.</p>	Equipo Operativo	Permanente

DENUNCIAS

Las personas empleadas y voluntarias podrán comunicar o denunciar libremente cualquier incumplimiento que detecten en relación con los objetivos y compromisos establecidos en este plan. Las denuncias deberán contener como mínimo información sobre las personas involucradas y una descripción del porque se considera que se está incumpliendo el Plan de Igualdad.

La dirección de ABARKA ONGD tiene la obligación de evaluar cualquier denuncia y de conducir la correspondiente investigación para determinar si se incumple el plan de

igualdad. Toda denuncia será investigada preservando la confidencialidad de las personas afectadas y estas serán protegidas de cualquier represalia. La dirección también es responsable de adoptar las medidas necesarias en caso de que se demuestre un incumplimiento.

En caso de denuncia o queja las personas empleadas o voluntarias podrán utilizar el Modelo de Queja facilitado en el proceso de inducción y disponible en la plataforma Teams.

En caso de que la denuncia involucre al personal de Dirección de Abarka la queja o denuncia podrá presentarse en las oficinas de Inspección de Trabajo ubicadas en San Sebastián. En caso de que las personas involucradas no pertenezcan a la directiva de la organización, la queja o denuncia podrá ser enviada por correo electrónico a clotaire@abarka.org o naroa@abarka.org o presentada de manera impresa.

La queja o denuncia deberá ir acompañada de toda la evidencia que pueda ser recolectada por la persona denunciante.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

En Abarka, nos comprometemos a promover la igualdad, la diversidad y la inclusión a través de nuestras actividades de formación y sensibilización. Para ello, implementamos las siguientes acciones:

- Formación regular: Brindamos formación periódica a las personas empleadas y voluntarias en temas relacionados con la igualdad, la diversidad y la inclusión. Estas sesiones educativas ayudan a aumentar la conciencia sobre los desafíos y las oportunidades relacionadas con estos temas, y fomentan la adopción de prácticas inclusivas en el entorno laboral.
- Eventos y actividades de sensibilización: Organizamos eventos y actividades especiales que promueven la diversidad y la inclusión. Estas iniciativas incluyen charlas, eventos culturales y actividades interactivas que permiten a los participantes reflexionar y comprender mejor las distintas perspectivas y experiencias de las personas. Además, buscamos fomentar la participación de la comunidad y crear espacios de diálogo abierto y respetuoso.

Mediante estas acciones de formación y sensibilización, buscamos crear un entorno en el que todas las personas sean valoradas y respetadas, independientemente de su género, orientación sexual, raza, origen étnico, religión, discapacidad u otras características personales. Además, aspiramos a promover la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier forma de discriminación o exclusión dentro de nuestra organización y en nuestras interacciones con la comunidad en general.

SEGUIMIENTO

A las medidas planteadas en el plan de acción se les dará seguimiento de manera semestral para asegurarse que las acciones se están realizando en tiempo y forma. En el caso de que las acciones no se estén llevando a cabo la persona responsable deberá dar un pequeño informe sobre el porqué no se están realizando y la fecha estimada en la que se llevara a cabo.

Cada 6 meses la persona encargada del seguimiento deberá realizar un informe en el cual se deben responder las siguientes preguntas:

- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general.
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?

EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad completo se revisará cada dos años para valorar si las acciones planteadas están siendo efectivas y si en el proceso de implementarlas se han detectado nuevas necesidades dentro de ABARKA ONGD. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Para realizar la evaluación del Plan de Igualdad se tomarán en cuenta los siguientes aspectos:

- Evaluación de resultados: hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.
- Evaluación de proceso: analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- Evaluación de impacto: valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la organización como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la organización, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

Es importante tomar en cuenta que la implantación de un plan de igualdad no es un proyecto que empieza y acaba, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se define según las nuevas necesidades que se detecten.

Es, en definitiva, un proceso circular y continuo que enlaza la finalización de la vigencia de cada plan, y su evaluación, con el arranque del nuevo plan.

COMUNICACIÓN DEL PLAN

En Abarka, reconocemos la importancia de una comunicación efectiva y transparente en la implementación de nuestro Plan de Igualdad. Nos comprometemos a difundir y compartir activamente este plan con todos los miembros de nuestra organización, así como con los interesados externos relevantes. Para lograrlo, hemos desarrollado una estrategia de comunicación sólida y bien estructurada que incluye las siguientes acciones:

- **Difusión interna:** Establecemos canales de comunicación interna claros y accesibles para compartir el Plan de Igualdad con todos los miembros de nuestra organización. Utilizamos correos electrónicos, plataforma Teams y reuniones periódicas para informar sobre los objetivos, las políticas y las iniciativas incluidas en el plan. Además, aseguramos que el plan esté disponible dentro de la plataforma de trabajo para garantizar su comprensión y participación de todos.
- **Campañas de sensibilización:** Diseñamos campañas de comunicación específicas para generar conciencia y sensibilizar sobre la importancia de la igualdad en nuestro entorno laboral. Estas campañas utilizan diversos medios, como carteles, videos, publicaciones en redes sociales y eventos internos, para transmitir mensajes clave, promover la participación y fomentar la reflexión sobre la igualdad y la inclusión.
- **Comunicación externa:** Extendemos nuestra comunicación más allá de la organización y nos dirigimos a los interesados externos relevantes, como socios estratégicos, grupos beneficiarios y voluntarios para informarles sobre nuestro compromiso con la igualdad y los avances realizados en la implementación del Plan de Igualdad. Utilizamos canales de comunicación adecuados, como nuestro sitio web y eventos externos, para transmitir mensajes consistentes y transparentes.

A través de esta estrategia de comunicación, buscamos crear una cultura organizacional que valore y promueva la igualdad de género, la diversidad y la inclusión. Nuestro objetivo es garantizar que todos los miembros de la organización comprendan el Plan de Igualdad, se sientan involucrados en su implementación y sean agentes activos en la promoción de la igualdad en su trabajo diario.

COMPROMISO LEGAL Y NORMATIVO

En Abarka, reafirmamos nuestro compromiso inquebrantable con el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones pertinentes en materia de igualdad y no discriminación. Reconocemos la importancia de garantizar un entorno laboral justo, inclusivo y respetuoso para todos los miembros de nuestra organización. Por lo tanto, nos aseguramos de estar al día con las leyes y regulaciones vigentes relacionadas con la igualdad y no discriminación, tanto a nivel nacional como internacional. Nos comprometemos a adherirnos a los principios fundamentales de igualdad de oportunidades y trato justo en todas nuestras prácticas y políticas internas.

Toda la normativa vigente en términos de igualdad se encuentra disponible en el portal del Ministerio de igualdad. En este portal se puede encontrar las principales normas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lucha contra la violencia de género, derechos LGTBI y no discriminación por razón del origen étnico o racial.

Enlace: <https://www.igualdad.gob.es/normativa/normativa-en-vigor/Paginas/index.aspx>