

Memoria Explicativa de las Medidas de Conciliación



Descripción y explicación de las actuaciones para la puesta en marcha de la Medida de Flexibilidad Horaria de la Asociación Argadini.

Justificación de la Medida de Flexibilidad Horaria adoptada.

La Asociación Argadini es una entidad comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde su constitución. Se trata de uno de los valores más importantes de la Asociación.

Esta igualdad quedado reflejada en la Asociación desde su creación con la puesta en marcha de medidas que facilitan la igualdad, así como la conciliación de la vida laboral y personal de toda su plantilla.

Muestra de este compromiso, es que todas las personas que trabajan en la Asociación se acogen al Convenio de Enseñanza y Formación no Reglada. Este convenio, entre otros aspectos, establece que las vacaciones de los/as trabajadores/as se rigen por el calendario escolar. Cuando se constituye la asociación las personas socias de la misma realizaron un análisis de los convenios por los que podían regirse y decidieron optar por el más facilitaba la vida laboral y personal de las personas trabadoras.

Según este Convenio, el/la trabajador/a tiene derecho a los siguientes periodos de vacaciones:

- Vacaciones escolares en Navidad y Semana Santa.
- Todo el mes de agosto.

La decisión de acogerse a este Convenio facilita que todas las personas de la plantilla tengan la oportunidad de conciliar su vida laboral con la familiar y personal de una forma más sencilla.

El horario que el personal docente de la plantilla tiene por contrato es la realización de 34 horas a la semana. El personal administrativo por su parte debe realizar 39 horas semanales. El horario que, hasta la fecha de la entrada en vigor de esta medida, tenía establecido era de lunes a jueves 9:00 a 18:00 horas o de 9:00 a 19:30 horas, contando con 1 o 2,5 horas para comer, y los viernes en horario reducido, en función de las actividades docentes, dado que desde la dirección se pensaba que este era un horario atractivo para la plantilla.

Además, la Asociación puso en marcha, como complemento de este horario, desde sus inicios, una serie de medidas adicionales para favorecer la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, siempre y cuando las mismas no impidieran el normal funcionamiento de la Asociación y poder atender sus servicios correctamente. Estas medidas fueron:

- Reducción de la jornada de trabajo durante los meses de julio, y septiembre. El horario durante los meses de verano es de 8 a 15 horas todos los días.
- La Asociación ofrece la posibilidad de una incorporación progresiva tras una baja médica, siempre que lo requiera el caso. Esta incorporación se hará en función de las necesidades de las trabajadoras.
- La Asociación permite que los/as trabajadores/as se cojan todos los puentes del año, como días libres remunerados.

Este compromiso con la conciliación nos lleva a seguir buscando de manera continua nuevas medidas que implementar y a seguir creciendo en el plano de la igualdad.

En este contexto, en el año 2017 para realizar una planificación estratégica de la entidad se hizo un primer análisis de los recursos humanos. A modo de síntesis, sobre los resultados del diagnóstico podemos decir que:

- En la Asociación Argadini la presencia de mujeres es significativamente alta en todos los sectores (profesionales, voluntarias, personas en prácticas y equipo directivo).
- Los cargos de responsabilidad en la Junta Directiva están ocupados por mujeres. La representante legal de la entidad es una mujer.
- La dirección de la entidad está a cargo de una mujer.
- Todas las empleadas de la Asociación Argadini son mujeres.
- En la actualidad, la mitad de los miembros de la Junta Directiva son mujeres.

Tras este primer diagnóstico la Asociación Argadini definió tres líneas prioritarias:

- Igualdad presente en el plan de comunicación interna y externa, haciendo especial referencia al lenguaje.
- Prever las acciones complementarias y de conciliación que quieren llevarse a cabo en el caso de una situación de responsabilidad sobre menores, mayores o personas con necesidades de apoyo.
- Prever acciones complementarias en caso de embarazo sobre los riesgos asociados.