

3-12-2019

I PLAN DE IGUALDADE DA ORGANIZACIÓN LABORAL (2020- 2025)

SOLIDARIEDADE INTERNACIONAL
GALICIA



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
PRESENTACIÓN DA ENTIDADE.....	3
MARCO LEGAL DO PLAN DE IGUALDADE.....	3
COMPROMISO DA ENTIDADE	4
PRINCIPIOS REITORES DO PLAN DE IGUALDADE.....	5
OBXECTIVOS XERAIS DO PLAN DE IGUALDADE.....	5
AREAS DE ACTUACIÓN E MEDIDAS A IMPLANTAR.....	6
NA PROPIA ENTIDADE.....	6
CO VOLUNTARIADO.....	17
XESTIÓN DO PLAN DE IGUALDADE	19
SEGUEMENTO E AVALIACIÓN.....	19
COMISIÓN TÉCNICA DE SEGUEMENTO E AVALIACIÓN	20
VIXENCIA DO PLAN	20

PLAN DE IGUALDADE DA ORGANIZACIÓN LABORAL DE SOLIDARIEDADE INTERNACIONAL GALICIA

INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN DA ENTIDADE

Solidariedade Internacional Galicia é unha organización non gubernamental para o desenvolvemento (ONGD) fundada en 1996 que traballa nos ámbitos da Cooperación Internacional, a Educación para o Desenvolvemento e Cidadanía Global, o Comercio Xusto e a Participación Social.

A súa oficina central está en A Coruña e, ademais, mantén activas tres tendas de comercio xusto na mesma A Coruña (nunha dirección distinta á das oficinas centrais), en Pontevedra e en Ourense.

A Xunta Directiva da entidade, o seu órgano de goberno, está composto por sete persoas, cinco delas mulleres, entre as que se conta a Presidenta da entidade.

O persoal contratado pola entidade está composto por sete persoas, todas elas mulleres, que se distribúen en diferentes departamentos e sedes da organización, como veremos máis adiante. A diversidade territorial e o tipo de actividade que desenvolve a organización fai que aplique distintos convenios colectivos a súa plantilla: de intervención social para o persoal técnico de A Coruña, e os de comercio de alimentación de Pontevedra e Ourense para o persoal das tendas destas dúas cidades, respectivamente.

O voluntariado activo de Solidariedade Internacional Galicia o forman 31 mulleres e 5 homes, que participan indistintamente nas diferentes áreas: investigación, administración, comercio xusto, cooperación internacional, sensibilización e educación para o desenvolvemento, segundo a dispoñibilidade de cada unha e necesidades que van xurdindo na organización.

MARCO LEGAL DO PLAN DE IGUALDADE

A Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes é un principio xurídico universal, recoñecido no artigo 14 da Constitución Española de 1978. No ámbito estatal, **a Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes** define os Plans de Igualdade como “un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un

diagnóstico da situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo”

Por tanto, trátase dun instrumento estratéxico que sitúa a política de igualdade no punto de mira da actividade da entidade, co fin de garantir a igualdade entre mulleres e homes, mediante medidas concretas.

Así mesmo, o **Real Decreto-Lei 6/2019, do 1 de marzo**, que modifica a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo para a Igualdade efectiva entre mulleres e homes, establece cambios normativos. Propón unha ampliación xeralizada na obriga da implantación do Plan de Igualdade as empresas con máis de 50 empregadas/os. Ademais, contempla que a elaboración do diagnóstico se leve a cabo no seno da Comisión Negociadora do Plan e a necesidade de que se elabore con carácter previo ao Plan de Igualdade de forma negociada coa representación legal das persoas traballadoras.

COMPROMISO DA ENTIDADE

Solidariedade Internacional de Galicia declara o seu compromiso no establecemento e desenvolvemento de políticas que integren a Igualdade de trato e Oportunidades de mulleres e homes, sen discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo, así como no impulso e fomento de medidas para conseguir a igualdade real no seno da súa organización.

Na practica, Solidariedade Internacional de Galicia adoptou un compromiso explícito a favor da igualdade que comunicou a súa plantilla a través dunha carta. Para facer efectivo este compromiso tamén constituíu unha Comisión de Igualdade para a negociación e aprobación do presente Plan.

Para a elaboración deste Plan realizouse un exhaustivo diagnóstico dos diferentes ámbitos de xestión da entidade e do voluntariado dende a perspectiva de xénero, co fin de detectar a presenza de discriminación e desigualdade por razón de sexo que requiran adoptar unha serie de medidas para a súa eliminación e corrección.

Neste proceso de diagnóstico esclarecéronse algúns puntos fortes que reflexan o compromiso da entidade coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Trátase dunha organización feminizada, onde os órganos de dirección e a Xunta directiva están maioritariamente ocupados por mulleres. Respecto a estabilidade laboral das traballadoras da organización percibiuse un aumento de xeito significativo e ao longo do tempo. Ademais, na súa cultura organizacional SIG aplica a perspectiva de xénero nos seus proxectos e servizos

e, do mesmo xeito, fai uso dunha comunicación tanto externa como interna libre de estereotipos sexistas. En suma, percibiuse en SIG unha considerable integración de medidas de acción en igualdade nos ámbitos da formación, promoción e conciliación da vida laboral, persoal e familiar.

Así mesmo, o voluntariado, como eixo fundamental en SIG, tamén entende e percibe o compromiso da entidade coa igualdade entre mulleres e homes nos seus diferentes ámbitos de actuación, o que aseguran e reforza a súa acción voluntaria e fomenta o seu desenvolvemento dentro da organización.

PRINCIPIOS REITORES DO PLAN DE IGUALDADE

Como principios reitores da formulación do Plan de Igualdade de Solidariedade Internacional Galicia, establécense:

- **Coherencia Interna:** é un plan dinámico e aberto aos cambios, en función das necesidades que vaian xurdindo a partir do seu seguimento e avaliación.
- **Compromiso:** Como manifestación inequívoca da vontade política da entidade pola efectividade do dereito constitucional de igualdade entre mulleres e homes, que garante os recursos humanos e materiais necesarios para a implantación do Plan, o seguimento e a avaliación.
- **Transversalidade de Xénero:** Como unha estratexia integrada na xestión da entidade en todas as súas políticas e a todos os niveis para facer efectiva a igualdade entre mulleres e homes.
- **Participación e comunicación** a través do diálogo e cooperación de tódalas partes (dirección da empresa, conxunto da plantilla e voluntariado).
- **Preventivo:** Establecendo as accións para eliminar calquera tipo de posibilidade de discriminación futura por razón de sexo.

OBXECTIVOS XERAIS DO PLAN DE IGUALDADE

O I Plan de Igualdade de Solidariedade Internacional Galicia estruturase en sete áreas estratéxicas de acción, cinco delas no contexto da propia entidade e dúas dirixidas ao voluntariado. Por cada área configúrase un obxectivo xeral, de xeito que o Plan conta cos seguintes obxectivos:

Dentro da entidade:

- Garantir a non discriminación salarial por razón de sexo e a igualdade salarial para os postos laborais de igual valor.
- Revisar e adecuar os procesos de selección, co fin de garantir que cumpran co principio de Igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes.
- Formar no principio de igualdade e en perspectiva de xénero ao persoal de SIG.
- Garantir o exercicio e o acceso aos dereitos de conciliación segundo as necesidades e demandas do persoal da entidade.
- Incorporar o enfoque de xénero en todos os temas que, en SIG, poidan afectar á saúde laboral da plantilla.

No voluntariado:

- Sensibilizar e formar en igualdade de trato e oportunidades ao persoal voluntario.
- Difundir ao voluntariado unha cultura da entidade comprometida coa igualdade, sensibilizando a este colectivo no compromiso coa igualdade da entidade.

ÁREAS DE ACTUACIÓN E MEDIDAS A IMPLANTAR

Segundo os resultados do diagnóstico previo, e coa finalidade de corrixir os desequilibrios e progresar na consolidación das boas prácticas en materia de Igualdade de Oportunidades en Solidariedade Internacional Galicia, estruturáronse os **obxectivos específicos** e as **medidas de acción** para logralos nas seguintes **áreas estratéxicas de intervención**:

NA PROPIA ENTIDADE

ÁREA 1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E POLÍTICA SALARIAL

Obxectivo Xeral: Garantir a non discriminación salarial por razón de sexo e a igualdade salarial para os postos laborais de igual valor.

Obxectivo Específico 1.1:

Revisar e mellorar as condicións de traballo actuais mediante o análise pormenorizado dos perfís profesionais da entidade.

Medida 1.1.1	Elaboración e implementación dun plan de mellora das condicións laborais de todo o persoal de SIG consensuado e dialogado con toda a plantilla.
	<p>Observacións</p> <p>Neste plan de mellora inclúese información sobre os convenios laborais de aplicación, as categorías laborais ou os grupos profesionais onde se encadran as traballadoras e as táboas salariais para o período de vixencia do plan, así coma outro tipo de información relevante consensuada pola plantilla.</p>
Responsables	Responsable de RRHH ou, no seu defecto, a Dirección da Entidade
Prazo de execución	Dende 2021 en adiante
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de plan de análise das condicións laborais - Nº de persoas traballadoras incluídas no plan

Obxectivo específico 1.2:	Cumprir coa normativa no relativo á publicidade da estrutura salarial da plantilla.
Medida 1.2.1.	Publicacións de categorías salariais na web da entidade en cumprimento cos indicadores de transparencia e bo goberno establecidos para o sector.
	<p>Observacións</p> <p>A entidade publicará na páxina web as táboas salariais que inclúen todos os conceptos salariais, é dicir, o salario base e demais complementos que fixe segundo cada caso. As táboas salariais se revisarán e se volverán a pactar cada ano.</p>
Responsables	Responsable de Administración
Prazo de execución	Dende 2020 en adiante
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de diferentes salarios base, complementos e percepcións extrasalarais. - Brechas salariais de xénero existentes, se as houbera (global, por conceptos retributivos e por grupos profesionais)

ÁREA 2. SELECCIÓN DE PERSONAL

Obxectivo xeral: Revisar e adecuar os procesos de selección, co fin de garantir que cumpran co principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes.

Obxectivo específico 2.1.	Realizar unha valoración de postos de traballo (VPT) dende a perspectiva de xénero, garantindo a neutralidade das valoracións das competencias e habilidades requiridas para cada posto.
----------------------------------	--

Medida 2.1.1	Valoración dos postos de traballo da organización segundo criterios establecidos sen prexuízos sexistas e independentemente da persoa que ocupe o posto nun determinado momento, comparación do valor que aporta cada un dos postos de traballo a entidade e determinación dun sistema de retribución acorde ao valor de cada posto de traballo.
	<p>Metodoloxía</p> <p>A valoración de postos de traballo realízase de forma neutra cunha avaliación obxectiva do posto, que recolla a valoración da estrutura organizativa (grupos profesionais, departamentos e postos de traballo existentes) e coñecemento sobre cada un dos postos de traballo (requisitos en calificacións, esforzos, responsabilidades e condicións de traballo (OIT)).</p>
Responsables	Responsable de RRHH ou, no seu defecto, a Dirección da Entidade
Prazo de execución	Dende 2021 en adiante
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de análise das condicións laborais - Nº de persoas incluídas na análise

Obxectivo específico 2.2:	Elaborar un procedemento de selección do persoal obxectivo, onde se definan os pasos e métodos a usar e se asegure a igualdade de xénero e oportunidades.
Medida 2.2.1.	Elaboración dun instrumento estandarizado de selección que recolla a metodoloxía a usar tanto para o análise e descrición do posto a ofertar, a definición dos canais de recrutamento, a información da oferta, os criterios de valoración das solicitudes, a aplicación das probas de selección, o modo de realización da entrevista e o proceso de incorporación da persoa ao posto.
	<p>Metodoloxía</p> <p>O sistema recollerá qué partes do proceso hai que documentar con informes e os/as responsables de cada parte (por exemplo, equipos mixtos en canto o sexo para as entrevistas ou/e persoal de RRHH e do departamento onde vaia ter lugar a incorporación).</p>
Responsables	Departamento de RRHH ou, no seu defecto, a Dirección da Entidade.
Prazo de execución	Dende 2020 en adiante
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de descrición do procedemento de selección - Nº de mulleres e homes que solicitan emprego na entidade durante o período de vixencia do plan. - Nº de mulleres e homes que participan nos procesos de selección da entidade durante o período de vixencia do plan. - Nº de mulleres e homes que se incorporan á entidade durante o período de vixencia do plan

Obxectivo específico 2.3:	Abrir un espazo de reflexión sobre a feminización do sector da cooperación onde resulte un documento de posicionamento sobre o tema.
Medida 2.3.1.	Realización dunhas xornadas sobre a profesionalización e traballo voluntario no sector da cooperación, as súas características e retos, ás que se invite a organizacións cercanas ou colaboradoras e na cal se organice unha mesa para tratar a feminización do traballo técnico e voluntario das entidades do Terceiro Sector.
Responsables	Responsable de Administración
Prazo de execución	2024
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Organizacións asistentes ás xornadas - Persoas por organización e por sexo asistentes - Valoración das xornadas polas persoas asistentes

ÁREA 3. FORMACIÓN

Obxectivo Xeral: Formar no principio de igualdade e en perspectiva de xénero ao persoal de SIG.

Obxectivo específico 3.1.	Formar en materia de igualdade e perspectiva de xénero ás persoas que traballan e se incorporan a SIG
Medida 3.1.1	Organización de xornadas formativas dirixidas ao persoal de SIG sobre a integración da transversalidade de xénero nas tarefas que se levan a cabo na organización.
	<p>Metodoloxía</p> <p>A dirección de SIG, previa consulta ao equipo de traballo, realizará unha planificación dun número de xornadas formativas en horario laboral dirixidas a todo o persoal con contidos sobre sensibilización en igualdade de xénero, perspectiva histórica dos enfoques de xénero en cooperación e ferramentas para aplicar a perspectiva de xénero nos proxectos de acción humanitaria, cooperación para o desenvolvemento, educación para o desenvolvemento e comercio xusto, así como nas diferentes etapas dos mesmos (diagnósticos, planificación, toma de conciencia e capacitación, avaliación do impacto de xénero, indicadores de xénero).</p>
Responsables	Comisión de Igualdade
Prazo de execución	Dende 2020 en adiante
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de accións formativas - Nº de persoas formadas - Nº de materias ou temas tratados

Obxectivo específico 3.2:	Facilitar a implementación do I Plan de Igualdade en SIG a través da formación en xénero e Recursos Humanos do persoal responsable.
----------------------------------	---

Medida 3.2.1.	Organización de varias sesións de formación dirixidas ás persoas responsables da aplicación do plan en igualdade e xestión de persoal, especialmente nos seguintes aspectos: acceso e selección de persoal, Sistemas de Valoración de Postos de Traballo e clasificación profesional, igualdade salarial, saúde laboral e conciliación da vida familiar, persoal e laboral. Nas actividades formativas se expoñerán Boas Prácticas para cada un destes aspectos e implicarán traballo práctico por parte das asistentes.
	<p>Metodoloxía</p> <p>Realizarase unha planificación dun número de xornadas formativas en horario laboral dirixidas a Comisión de Igualdade sobre como levar a cabo as actuacións do Plan de Igualdade nas diferentes áreas.</p>
Responsables	Comisión de Igualdade
Prazo de execución	Dende 2020 en adiante
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de accións formativas - Nº de persoas formadas - Nº de persoas responsables da implantación do Plan

Obxectivo específico 3.3:	Facer uso da linguaxe inclusiva nos contidos dos materiais formativos
Medida 3.3.1.	Revisión da linguaxe empregada nos materiais didácticos das accións formativas.
	<p>Metodoloxía</p> <p>A revisión realizarase sobre a linguaxe escrita e as imaxes ou recursos audiovisuais presentados, garantindo que a linguaxe sexa inclusiva, tendo en conta aspectos como: evitar o uso do masculino como xenérico, personalizar a mensaxe cando se sabe a quen vai dirixida, nomear de forma alternativa a mulleres e homes cambiando a orde de precedencia, representar a mulleres e homes de forma equilibrada nas imaxes, incluír imaxes que contribúan a romper os estereotipos e roles de xénero, etc.</p>
Responsables	Comisión de Igualdade
Prazo de execución	Desde 2020 en adiante
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de materiais revisados

Obxectivo específico 3.4:	Garantir a igualdade de oportunidades no acceso á formación ás persoas con suspensión de contrato por razóns familiares e por enfermidade.
Medida 3.3.1.	Organización de reunións formativas teóricas e/ou prácticas para aprender novas posibles funcións ou novas habilidades e coñecementos requiridas para o posto.

	<p>Metodoloxía</p> <p>Organizarase coas persoas da plantilla que se reincorporen a entidade despois dun período de tempo, reunións formativas nas que se lles transmitan coñecementos e habilidades novas requiridas para o seu posto de traballo, así como trasladarase a elas a formación que tivo lugar na entidade no seu tempo de ausencia, en caso de que non puideran ter acceso á mesma en modalidade online</p>
Responsables	Responsable de RRHH ou, no seu defecto, a Dirección da Entidade
Prazo de execución	Dende 2020 en adiante
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Nº persoas reincorporadas deste tipo de suspensións que participan nas accións formativas - Nº de persoas en suspensión deste tipo que se reincorpan

ÁREA 4. CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, PERSOAL E FAMILIAR

Obxectivo Xeral: Garantir o exercicio e o acceso aos dereitos de conciliación segundo as necesidades e demandas do persoal da entidade.

Obxectivo específico 4.1:	Coñecer a situación e as necesidades de conciliación das traballadoras e traballadores e facer seguimento da satisfacción da plantilla coas medidas implantadas.
Medida 4.5.1.	<p>Apertura dunha canle de comunicación para a recollida das demandas e necesidades de conciliación da plantilla e estudio do grado de satisfacción do persoal respecto as medidas implantadas.</p> <p>Metodoloxía</p> <p>A comisión de igualdade comunicará á plantilla a apertura dunha canle de comunicación (buzón de suxerencias, foro, email...) de recollida das demandas e necesidades de conciliación da plantilla e valorará conxuntamente coa Dirección a posta en marcha destas demandas tendo en conta as necesidades da entidade. Simultaneamente de xeito periódico se recollerá o grado de satisfacción do persoal coas medidas implantadas, a través de enquisas ou do método que a Comisión de Igualdade considere máis apropiado.</p>
Responsables	Comisión de Igualdade e Dirección da Entidade
Prazo de execución	Dende 2021 en adiante
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de recollida de demandas - Nº de demandas recollidas.

Obxectivo específico 4.1.	Optimizar os tempos de traballo e a conciliación a través de estratexias como traballo por obxectivos, teletraballo, bancos de horas.
----------------------------------	---

Medida 4.1.1	Teletraballo, traballo por obxectivos e/ou bancos de horas para as empregadas con disposición libre de horarios en función das necesidades da entidade.
	<p>Metodoloxía</p> <p>Estudiarase conxuntamente a idoneidade do establecemento destas medidas, tendo en conta as necesidades tanto da entidade como das necesidades individuais de traballadoras e traballadores, e procederase a súa aplicación.</p>
Responsables	Responsable de RRHH ou, no seu defecto, a Dirección da Entidade
Prazo de execución	Dende 2021 en adiante
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de veces que se solicitou a medida - Nº de medidas aplicadas - Nº de persoas que solicitaron a medida - Nº de persoas que aplicaron a medida

Obxectivo específico 4.2:	Crear unha política de luces apagadas para garantir que a xornada laboral non se prolongue por encima das oito horas
Medida 4.2.1.	Creación dunha política de luces apagadas nas que as persoas en postos de responsabilidade sirvan como exemplo ao resto do persoal para non exceder as xornadas laborais máis alá das oito horas.
	<p>Metodoloxía</p> <p>Planificarase o traballo para que as traballadoras e traballadores non excedan a súa xornada laboral máis alá das oito horas.</p>
Responsables	Dirección da Entidade
Prazo de execución	Dende 2020 en adiante
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de veces que se prolonga a xornada por departamentos

Obxectivo específico 4.3:	Informar sobre as medidas de conciliación para facelas accesibles a toda a plantilla.
Medida 4.3.1.	Difusión e entrega a través dun folleto informativo ás persoas da plantilla en activo e as persoas da plantilla que teñan suspensión de contrato ou excedencia, onde se recollan os dereitos e medidas de conciliación da Lei 3/2007 e as que efectúe a organización.
	<p>Metodoloxía</p> <p>Consensuarase entre Comisión de Igualdade e a Dirección da Entidade as medidas e dereitos que serán recollidas no folleto informativo ademais das que considera a Lei 3/2007 e posteriormente farase entrega deste folleto a toda a plantilla.</p>
Responsables	Comisión de Igualdade e Dirección da Entidade
Prazo de execución	Dende 2021 en adiante

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Folleto informativo - Nº de persoas que reciben o folleto
--------------------	--

Obxectivo específico 4.4:	Transmitir a información sobre as accións formativas ás persoas da plantilla que teñan suspensión de contrato ou excedencia.
Medida 4.4.1.	<p>Envío vía e-mail ou pola canle de comunicación que a comisión de Igualdade considere da información sobre a celebración de xornadas formativas na entidade.</p> <p>Metodoloxía</p> <p>Informarase as traballadoras e traballadores con antelación sobre as xornadas formativas que se van realizar na entidade e farase rexistro da súa asistencia. No caso de que non poidan asistir trasladarase esta formación no momento de reincorporación se así se considera.</p>
Responsables	Comisión de Igualdade
Prazo de execución	Dende 2020 en adiante
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de transmisión da información - Nº de persoas as que se lle fixo a transmisión en situación de suspensión de contrato ou excedencia - Nº de persoas nesta situación.

ÁREA 5. SAÚDE LABORAL

Obxectivo Xeral: Incorporar o enfoque de xénero en todos os temas que, en SIG, poidan afectar á saúde laboral da plantilla.

Obxectivo específico 5.1.	Introducir a perspectiva de xénero no plan de prevención de riscos laborais da entidade co fin de adaptalo ás necesidades e características físicas, psíquicas, biolóxicas e sociais da plantilla.
Medida 5.1.1	<p>Elaboración dun novo plan de prevención de riscos laborais no cal se teñan en conta as diferencias e desigualdades de xénero no mercado laboral e nos postos de traballo de SIG e que recolla os principais riscos existentes no sector e para as mulleres (dada a feminización do mesmo): riscos psicosociais, ergonómicos e asociados á lactancia e a maternidade.</p> <p>Pautas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Á hora de deseñar os obxectivos e os contidos da vixilancia da saúde, hai que ter en conta exposicións maioritarias nas mulleres, así como as diferenzas biolóxicas e as desigualdades sociais. - O conxunto de datos relacionados con condicións de traballo, a exposición a riscos e danos na saúde deben presentarse sistematicamente, desagregados por sexo. - É importante por énfase nas enfermidades relacionadas co traballo.

	- Deberían acordarse e realizarse actividades dirixidas á participación da muller no conxunto de actividades en materia de seguridade e saúde no traballo.
Responsables	Comisión de Igualdade, RLT, RRHH e Dirección da entidade
Prazo de execución	Dende 2021 en adiante
Indicadores	- Documento do novo Plan de Prevención de Riscos Laborais de SIG

Medida 5.1.2	Recollida de información sobre os posibles riscos psicosociais dos postos a través dun cuestionario anónimo á plantilla.
	<p>Algúns dos factores a tomar en consideración:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tempo de traballo. -Autonomía. -Carga de traballo. -Demandas psicolóxicas. -Variedade/contido. -Participación-supervisión. -O interese polo traballador / Compensación. -Desempeño de rol. -Relacións e apoio social -Dobre presenza e dificultade para conciliar. - Estabilidade no emprego - Acoso sexual e por razón de sexo
Responsables	Comisión de Igualdade, RLT, RRHH e Dirección da entidade
Prazo de execución	Dende 2021 en adiante
Indicadores	- Nº de factores de risco psicosociais detectados e intensidade dos mesmos

Medida 5.1.3.	Avaliación da carga física dos postos de traballo, determinación de riscos ergonómicos e establecemento de medidas correctoras e preventivas adecuadas para mellorar ás condicións de traballo.
	<p>Algúns dos factores a tomar en consideración:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deseño adecuado de lugares de traballo, equipos e ferramentas para previr o risco de posturas forzadas: Dimensionando adecuadamente os lugares de traballo conseguirase que as persoas non teñan que adoptar posturas forzadas de costas ou das extremidades, ou se vexan obrigadas a facer estiramientos forzados dos brazos. - Correcta organización das tarefas. - Formación de hábitos posturais no traballo e exercicio físico equilibrante.
Responsables	Comisión de Igualdade, RLT, RRHH e Dirección da entidade
Prazo de execución	Desde 2021 en adiante

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de riscos ergonómicos detectados - Nº de tipo de medidas adoptadas
--------------------	--

Medida 5.1.4	<p>Determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras, en situación de embarazo, parto recente ou lactación natural a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na súa saúde.</p>
Metodoloxía	<p>O Real decreto 298/2009, do 6 de marzo, polo que se modifica o Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención, en relación coa aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e saúde no traballo da traballadora embarazada, que deu a luz ou durante a lactación, establece unha lista non exhaustiva de axentes, procedementos e condicións de traballo que poden afectar á saúde do muller embarazada ou lactante, así como a súa descendencia. Esta lista debe usarse tanto para o proceso de prevención como para o desenvolvemento de prestacións de risco durante o embarazo e a lactación natural:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Axentes físicos - Axentes biolóxicos - Axentes químicos - Procedementos <p>O LPRL inclúe a obriga para a empresa de adoptar as medidas necesarias para garantir a saúde reprodutiva da poboación traballadora:</p> <p>1. Previndo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se a avaliación detecta riscos para a reprodución e a maternidade, hai que levar a cabo medidas preventivas adecuadas para reducilas ou eliminalas ou evitar a exposición as traballadoras afectadas. - A empresa deberá determinar, previa de consulta coa representación das persoas traballadoras, a lista de postos de traballo libres de risco para o embarazo e a lactación. <p>Tras a notificación da situación do embarazo e lactación por parte dunha traballadora:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reavaliar os riscos e, se se detectan, establecer as medidas necesarias para reducilos ou eliminalos. <p>Se o risco persiste, a norma indica que as medidas a tomar son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adaptación das condicións de traballo ou do tempo de traballo. Esta medida incluírá, cando sexa necesario, a non realización do traballo nocturno ou do traballo por quendas. - Cambio de posto de traballo ou de funcións, co fin de exercer un traballo sen riscos para o embarazo ou a lactación. O cambio de posto debe realizarse de acordo co artigo 39 do Estatuto dos traballadores. A traballadora ten dereito a unha indemnización correspondente ás funcións

	<p>que desempeñe, agás no suposto de que as funcións sexan inferiores, nese caso manterá a remuneración do seu traballo.</p> <p>Se o cambio de posto de traballo non é posible, a traballadora afectada poderá ser declarada en situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo ou a lactación e terá dereito a percibir unha prestación da Seguridade Social.</p>
Responsables	Comisión de Igualdade, RLT, RRHH e Dirección da entidade
Prazo de execución	Dende 2021 en adiante
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de veces que se adaptou o posto de traballo - Nº de veces que se adaptou o tempo de traballo - Nº de embarazadas ou en período de lactación da entidade - Nº de suspensións por risco en embarazo ou lactación

Obxectivo específico 5.2:	Previr e adoptar medidas de protección fronte ao acoso sexual e por razón de sexo.
Medida 5.2.1.	<p>Creación e entrega a toda a plantilla dun protocolo con liñas de actuación para a Prevención e Actuación en casos de acoso sexual ou por razón de sexo.</p> <p>Metodoloxía</p> <p>A Comisión de Igualdade deseñará o protocolo para a prevención e actuación ante o acoso sexual ou por razón de sexo que incluírá a definición e tipoloxía de acoso (por razón de sexo, sexual e acoso moral ou mobbing), os mecanismos de prevención, mecanismos de actuación, os recursos humanos e técnicos implicados e o procedemento sancionador.</p>
Responsables	Comisión de Igualdade
Prazo de execución	Dende 2020 en adiante
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de protocolo - Sistema de difusión do protocolo - Nº de persoas destinatarias da difusión

Obxectivo específico 5.3.	Garantir os dereitos laborais e contribuír á protección social integral das vítimas de violencia de xénero que se detecten entre a plantilla
Medida 5.1.1	<p>Elaboración dun protocolo de protección e atención a vítimas de violencia de xénero e difusión entre plantilla.</p> <p>Observacións:</p> <p>No protocolo se recollen os dereitos legalmente recoñecidos ás mulleres vítimas de violencia de xénero e as medidas de flexibilidade laboral no caso das mulleres vítimas de violencia de xénero da plantilla que faga efectiva e garanta a súa protección social e integral.</p>
Responsables	Comisión de Igualdade
Prazo de execución	Dende 2021 en adiante
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de procedemento consensuado

CO VOLUNTARIADO

ÁREA 6. FORMACIÓN

Obxectivo Xeral: Sensibilizar e formar en igualdade de trato e oportunidades ao voluntariado da organización.

Obxectivo específico 6.1:	Transmitir ao voluntariado a importancia da igualdade de xénero e oportunidades en SIG a través de accións formativas e de sensibilización.
Medida 6.1.1	Realización de xornadas de formación dirixidas ao voluntariado sobre coñecementos e ferramentas para aplicar a perspectiva de xénero nos proxectos que participe o voluntariado.
	Metodoloxía Realizarase unha planificación dun número de xornadas formativas dirixidas ao voluntariado atendendo a súa dispoñibilidade con contidos sobre sensibilización en igualdade de xénero e ferramentas para aplicar a perspectiva de xénero na acción voluntaria da entidade.
Responsables	Comisión de Igualdade
Prazo de execución	Dende 2020 en adiante
Indicadores	- Nº de accións formativas - Nº de persoas voluntarias formadas

Obxectivo específico 6.2:	Comunicar ao voluntariado a posta en marcha do Plan de Igualdade e as medidas que implica.
Medida 6.2.1.	Organización de reunións informativas co voluntariado para explicarlles o contido do plan de igualdade e os tempos e modos nos que se vai executar.
	Metodoloxía Tendo en conta a dispoñibilidade do voluntariado, a Comisión de Igualdade e a coordinación de voluntariado organizarán na entidade reunións formativas para dar a coñecer a aplicación do Plan de Igualdade, os contido e medidas programadas e os tempos e os modos nos que se vai executar, así como, de xeito específico, as medidas que recolle o Plan sobre a acción voluntaria.
Responsables	Comisión de Igualdade e coordinación de voluntariado
Prazo de execución	Desde 2020 en adiante
Indicadores	- Nº de accións realizadas - Nº de persoas voluntarias destinatarias

ÁREA 7. COMUNICACIÓN

Obxectivo Xeral: Difundir ao voluntariado unha cultura da entidade comprometida coa igualdade, sensibilizando a este colectivo no compromiso coa igualdade da entidade.

Obxectivo específico 7.1:	Incluír no documento de acollida para o voluntariado un apartado referido ao compromiso da organización coa igualdade.
Medida 7.1.1	Redacción do compromiso da entidade coa igualdade no documento de acollida que se lle fai entrega ao voluntariado ao inicio da súa colaboración.
	<p>Metodoloxía</p> <p>Cando unha persoa voluntaria inicia a súa colaboración coa Entidade ambas partes asinan un acordo no que se recollen as funcións e dereitos da persoa voluntaria entre outros aspectos, neste compromiso redactarase un apartado que reflexe o compromiso da entidade co principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.</p>
Responsables	Comisión de Igualdade e coordinación de voluntariado
Prazo de execución	Dende 2020 en adiante
Indicadores	- Documento de acollida para o voluntariado

XESTIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Este Plan de Igualdade debe perseguir o cumprimento dos obxectivos contemplados en cada unha das áreas estratéxicas de intervención a través da execución das medidas de acción nas que se vertebra.

Para poder avaliar o desenvolvemento das accións aprobadas no Plan de Igualdade e o cumprimento dos obxectivos das diferentes áreas estratéxicas, faise un seguimento continuado durante o período de vixencia e, finalmente, unha avaliación final.

En consonancia coa Lei Orgánica 3/2007 que establece que os plans de igualdade deberán incorporar sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados; se constitúe unha Comisión Técnica de Seguimento e Avaliación que coincide coa Comisión de Igualdade constituída inicialmente.

Na fase de seguimento do Plan, se realiza unha recollida e análise dos indicadores propostos para cada medida de acción. Nesta **fase de seguimento** débese reunir información sobre:

1. Grao de consecución dos obxectivos e execución das medidas propostas e os resultados obtidos mediante a recollida dos indicadores.
2. As conclusións e reflexións obtidas tras o análises recollidos na fase anterior.
3. A identificación de posibles accións a incorporar en función das necesidades detectadas

Levar a cabo un seguimento continuo permite flexibilizar o Plan de Igualdade para ir adaptándoo ás necesidades e á realidade dinámica da entidade que podan ir xurdindo nos anos de vixencia do Plan. Este proceso precisa recoller información exhaustiva sobre todas as medidas de accións levadas a cabo no marco do documento, o que, a súa vez, facilitará a planificación do traballo do seguinte ano.

De xeito práctico, para realizar este seguimento podería cubrirse unha pequena ficha por cada actuación realizada, na que se recollan unha serie de indicadores que permitan establecer en que grao as diferentes medidas de acción fixadas no Plan logran os seus obxectivos e resultados previstos en materia de igualdade de xénero.

Unha vez rematado o período de vixencia do Plan realizarase unha **avaliación final** para obter información sobre o grao de cumprimento dos obxectivos do Plan, os resultados obtidos, o grao de execución das accións deseñadas, o tipo de dificultades e solucións emprendidas.

Tratase, por tanto, de facer unha valoración que recolla o número de actuacións desenvolvidas e as persoas implicadas, así como o efecto que estas iniciativas tiveron na xestión e no persoal da entidade.

COMISIÓN TÉCNICA DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

A avaliación e seguimento do Plan de Igualdade de SIG será levada a cabo pola Comisión de Igualdade a cal lle corresponde as seguintes funcións:

- Velar polo seguimento do Plan, constatando a súa posta en marcha e a progresiva execución das medidas nos prazos propostos.
- Comprobar e rexistrar posibles dificultades ou resistencias no proceso de implantación, así como cambios imprevistos que xurdan no contexto de SIG que esixen flexibilizar o Plan.
- Asesorar e apoiar na posta en marcha das actuacións do Plan que así o requiran.
- Analizar os resultados dos indicadores deseñados para cada medida de actuación nos períodos nos que están establecidas.
- Redactar e difundir o Informe Final de Avaliación
- Asegurar que as medidas de igualdade de xénero postas en marcha co I Plan de Igualdade se manteñan co tempo.

VIXENCIA DO PLAN

Se determina un prazo de vixencia de cinco anos a contar dende a súa firma. Tres meses antes da finalización, as partes comezarán a negociación do seguinte Plan de Igualdade.