

PLAN DE IGUALDADE 2023-2028

ASOCIACIÓN AMIZADE, DE PERSOAS
CON DISCAPACIDADE DA COMARCA
DE PONTEVEDRA



1. INTRODUCCIÓN

A Asociación Amizade, de persoas con discapacidade da comarca de Pontevedra, é unha entidade sen ánimo de lucro que traballa en prol da inclusión das persoas con discapacidade en todos os ámbitos da sociedade a través do impulso do cambio social.

Amizade decide elaborar o presente Plan desde o convencemento da non discriminación, a igualdade e a conciliación da vida familiar, laboral e persoal. Isto permitirá valorar e optimizar as potencialidades e posibilidades do persoal e mellorar a súa calidade de vida, o cal contribúe a aumentar a produtividade e a motivar ás persoas que compoñen a plantilla, incrementando en consecuencia a súa satisfacción coa organización.

Trátase dunha ferramenta de traballo con vocación de continuidade, que velará polo desenvolvemento dun marco favorable de relacións laborais, baseado na igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

2. OBXECTIVOS

Con este Plan de Igualdade, Amizade pretende chegar a alcanzar co tempo o equilibrio entre a vida laboral e o desenvolvemento persoal dos seus traballadores e traballadoras, fomentando a igualdade de oportunidades e a conciliación.

Os obxectivos son os seguintes:

- Asegurar a ausencia de políticas discriminatorias en materia de selección, contratación, promoción e retribución a través da estandarización dos procesos.
- Promover as posibilidades de acceso de mulleres e homes en igualdade de oportunidades.

- Potenciar a compatibilización dos ámbitos laboral, persoal e familiar, de forma que produza un maior benestar de todas as persoas traballadoras.
- Promover prácticas e conductas no persoal dirixidas a facilitar a conciliación da vida familiar, persoal e laboral.
- Previr o acoso sexual e a discriminación laboral por razón de xénero.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente Plan de Igualdade é de aplicación á totalidade do persoal que integra Amizade.

4. PLAN DE ACCIÓN

O presente Plan de igualdade contempla unha serie de medidas, estruturadas da seguinte maneira:

4.1. MEDIDAS ADOPTADAS PREVIAMENTE POR AMIZADE

- Na medida do posible, procurouse que os horarios para o desenvolvemento das actividades formativas planificadas fosen compatibles coas responsabilidades persoais e familiares do persoal.
- Con relación á vixilancia da saúde, realizouse o recoñecemento médico á totalidade do persoal, en base aos riscos específicos aos que están expostos no posto de traballo.
- Considerar aquelas situacións derivadas da condición exclusiva de ser muller (embarazo, parto, lactancia, etc.) e que puidesen implicar risco para a saúde no desenvolvemento do traballo.
- Estableceuse flexibilidade horaria de entrada e saída, así como un horario de obrigada referencia.

- Levouse a cabo a contratación de persoal substituto por baixa de maternidade de persoa traballadora.

4.2. MEDIDAS A ADOPTAR POR AMIZADE

En base aos obxectivos marcados, establecéronse unha serie de medidas encamiñadas a lograr unha igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. Estas medidas están recollidas en diferentes áreas de actuacións.

4.2.1. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Emprego

- Nos criterios de selección de persoal asegurárase a obxectividade sobre a base de principios de mérito, capacidade, aptitude e idoneidade do posto de traballo ofertado.
- Revisar e corrixir a linguaxe nas ofertas de emprego co propósito de evitar usos sexistas.
- Aplicar unha retribución homoxénea en base ao nivel de responsabilidade, funcións desempeñadas e antigüidade.

Comunicación interna e externa

- Utilizar unha linguaxe e imaxes non sexistas nas comunicacións, tanto de uso interno como externo.
- Fomentar un mellor e maior uso das canles de comunicación existentes (redes sociais, páxina web)
- Publicación do plan de igualdade na páxina web

Conciliación da vida laboral coa persoal e familiar

- Establecer compensacións con tempo libre para aquelas tarefas, formacións ou reunións que se realicen fora do horario laboral.
- Promover o teletraballo nos casos nos que estea debidamente xustificado, de forma que permita aos/as traballadores/as compatibilizar a súa vida familiar e persoal coa profesional.
- Fomentar, se é preciso, a contratación para o relevo do persoal en situación de baixa ou redución de xornada.

Formación

- Promover a formación dos membros da Xunta Directiva en linguaxe inclusiva e/ou igualdade de oportunidade.
- Promover a formación no uso da linguaxe inclusiva á persoa responsable da área de comunicación, así como ao resto do persoal encargado.

Prevención de riscos e saúde laboral

- Traballar en prol dunha mellor ergonomía do posto e ambiente de traballo como iluminación, cadeira, postura, ambiente térmico, pantalla, teclado, pausas, etc. Estes aspectos redundan nun maior benestar da persoa no traballo.

5. SISTEMA DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Desde Amizade implementarase un sistema de seguimento e avaliación dos indicadores propostos para a consecución dos obxectivos plantexados no presente plan.

A avaliación supón a realización da valoración da idoneidade das medidas postas en práctica e o alcance destas.

Na fase final teranse en conta as avaliacións de resultado ou impacto, comprobando en que medida foron conseguidos os resultados desexados.

Durante a avaliación contemplárase a reformulación para o deseño e desenvolvemento de futuras medidas.

5.1. INDICADORES

Para poder realizar a avaliación e seguimento do plan, estableceranse unha serie de indicadores, así como unha programación da recollida de información que permita contar coas ferramentas de medición e análises das diferentes accións realizadas.

No seguinte cadro especificamos os indicadores para cada acción así como as ferramentas de medición que permitan coñecer o cumprimento.

Acción	Indicador	Ferramenta de medición
Manter obxectividade na selección do persoal	1) Número de selección efectuadas con criterio de obxectividade	-Velar polo incumprimento dos principios de mérito, aptitude e idoneidade do posto.
Utilizar linguaxe non sexista nas ofertas emprego	2) Porcentaxe de ofertas utilizando linguaxe non sexista	-Revisar a linguaxe cando se publiquen ofertas.
Retribución en base ao posto e responsabilidade da persoa traballadora	3) Diferenza retributiva entre persoas de distinto xénero no mesmo	-Documentación relativa á contratación: nómina da persoa traballadora e contrato laboral.

	posto.	
Utilizar linguaxe e imaxes non sexistas nas comunicacións	4) Porcentaxe de comunicación utilizando linguaxe non sexista	-Revisión dos correos electrónicos, whatsapp de socixs, páxina web da entidade e redes sociais (Facebook e Instagram)
Considerar situacións derivadas pola condición de ser muller	5) Porcentaxe situacións correctamente atendidas	-Revisión da documentación relativa á baixa por risco no embarazo, baixa por lactancia e facilitación dun espazo no centro de traballo para manter lactancia.
Publicación do plan de igualdade na páxina web	6) Plan de igualdade publicada na web	-Revisión da páxina web
Flexibilidade horaria	7) Revisión efectuada	-Revisión do anexo firmado en Xaneiro de 2023 co cambio de horario co fin de conciliar vida familiar e laboral da persoa traballadora
Compensacións con tempo libre para tarefas fora do horario laboral	8) Porcentaxe de compensacións realizadas	-Rexistro interno nunha folla das horas realizadas fora do horario laboral e as compensadas
Promover teletraballo nos casos xustificadas	9) Número de veces que se produce o teletraballo	-Rexistro interno nun documento cando se produza a situación de teletraballo
Contratación persoal nas baixas ou reducións xornada	10) Porcentaxe de baixas cubertas	- Revisión da documentación de alta da persoa traballadora, contrato e/ou nóminas (En Maio 2022

		contratouse a unha persoa para cubrir baixa por maternidade)
Promover as persoas membros da Directiva e responsable de comunicación en linguaxe inclusiva e comunicación	11) Número de accións previstas: 1	-Revisión da documentación aportada ao rematar o curso: diploma, fotografía ou outras.
Traballar en prol dunha mellor ergonomía no traballo	12) Revisión efectuada	-Revisión da documentación da empresa contratada de prevención de riscos laborais (na actualidade TAPREGA)

5.2. CRITERIOS DE AVALIACIÓN

Os criterios de avaliación serán os seguintes:

- Eficacia: Adecuación do previsto ou desexable e o verdadeiramente realizado.
- Eficiencia: Adecuación da utilización dos recursos aproveitando ao máximo os mesmos.
- Pertinencia: Adecuación da xustificación e obxectivos dun programa para responder a unha problemática e as necesidades identificadas.
- Calidade na xestión: A planificación, coordinación e supervisión exercida desde o equipo técnico é fundamental para garantir o éxito das accións previstas.
- Cobertura: Alcance da intervención en relación ao ámbito previsto.
- Coherencia: Articulación das actuacións con outras medidas levadas a cabo na entidade e con as liñas de traballo en materia de igualdade de oportunidades.

6. ALMANAQUE

Acción	Temporalización
Manter obxectividade na selección do persoal	Todo o ano
Utilizar linguaxe non sexista nas ofertas emprego	Todo o ano
Retribución en base ao posto e responsabilidade da persoa traballadora	Todo o ano
Utilizar linguaxe e imaxes non sexistas nas comunicacións	Todo o ano
Maior e mellor uso das canles de comunicación	Todo o ano
Publicación do plan de igualdade na páxina web	Abril 2023
Flexibilidade horaria para conciliación vida familiar	Marzo 2023
Compensacións con tempo libre para tarefas fora do horario laboral	Todo o ano
Promover teletraballo nos casos xustificados	Todo o ano
Contratación persoal nas baixas ou reducións xornada	Cando se requira
Promover a formación das persoas integrantes da xunta directiva e responsable de comunicación en linguaxe inclusiva	A partires de Marzo 2023
Traballar en prol dunha mellor ergonomía no traballo	Todo o ano
Considerar situacións derivadas pola condición de ser muller	Maio 2022

7. ORZAMENTO

O orzamento destinado ao presente plan de Igualdade é o que se expón a continuación:

Gastos de equipamento: 50 €/anuais

Gastos de prevención de riscos: 230€/anuais

Total de gastos anuais: 280€/anuais

Se temos en conta que o presente plan ten unha vixencia de 5 anos, o total do orzamento sería: **1.400€**.