




PLAN DE IGUALDADE

Fecha aprobación: 10/09/2021
Revisión: 0



PLAN DE IGUALDADE

	PLAN DE IGUALDADE	
		Fecha aprobación: 10/09/2021
		Revisión: 0

INDICE:

1.- INTRODUCCIÓN

2.- CARACTERISTICAS DA ENTIDADE

3.- COMPROMISO

4.- RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO DE XÉNERO

5.- OBXECTIVOS DO PLAN

6.- PLAN DE ACCIÓN:

- 6.1. SELECCIÓN
- 6.2. FORMACIÓN
- 6.3. RETRIBUCIÓN
- 6.4. CONCILIACIÓN
- 6.5. PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO
- 6.6. SENSIBILIZACIÓN E COMUNICACIÓN
-

7.- MECANISMOS DE AVALIACIÓN E SEGUIMENTO DO PLAN

8.- VIXENCIA

1.- INTRODUCCIÓN

A Lei Orgánica 3/2007 do 22 de marzo para a igualdade efectiva entre homes e mulleres (LOIEMH) sostén no seu titulo IV Capítulo III Artigo 45 Apartado 1. “ As empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, e con esta finalidade, deberán adoitar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e no seu caso acordar, cos representantes legais dos/as traballadores/as na forma que se determine na lexislación laboral”

Ademais no seu Artigo 46 establece o concepto de Plan de igualdade: “Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoitadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e eliminar a discriminación por razón de sexo.

As empresas con menos de duascentas persoas en plantilla (que non están obrigadas por lei) poderán elaborar e implantar Plans de igualdade previa consulta a representación legal dos traballadores e traballadoras”

Así mesmo no seu Artigo 49 recolle que “(...) o goberno establecerá medidas de fomento para a adopción voluntaria de plans de igualdade especialmente dirixidas as pequenas e medianas empresas, que incluirán o apoio técnico necesario”.

O comezo deste plan de igualdade xurde tras a firma dun compromiso interno por parte da ASOCIACIÓN ADISBISMUR na que a Dirección asume o principio de igualdade de oportunidades como parte da súa política empresarial.

Paralelamente a esta acción, entréganselle os cuestionarios para a recollida de datos da entidade, tanto cuantitativos como cualitativos que serven para realizar un informe Diagnóstico de Xénero, e que amosa unha fotografía da situación de mulleres e homes na empresa, dende o punto de vista da igualdade de Oportunidades.

Este Diagnóstico é a base sobre a que se asenta o Plan de Igualdade, é dicir, aporta a información precisa que nos permitirá establecer os obxectivos e medidas necesarias para promover a igualdade entre os traballadores e as traballadoras e evitar posibles discriminacións por razón de sexo.

Co obxectivo de que todas as medidas sexan consensuadas entre a empresa e a representación sindical, acórdase a creación da Comisión de igualdade, formada por representantes tanto da entidade como dos/as traballadores/as.

A comisión de igualdade de ADISBISMUR actúa como un órgano de deseño, interpretación e vixancia do plan e tamén de negociación, dada a representación social participante.

Como xa comentamos anteriormente, o Plan contén uns obxectivos definidos de acordo aos resultados diagnósticos de Xénero, que identifican os desequilibrios a corrixir, as medidas concretas para conseguir os obxectivos propostos, os recursos tanto humanos como materiais necesarios, así como o prazo de execución de cada unha das accións.

Por último recolle o seguimento e avaliación do Plan no que se definirán os indicadores de medición e os instrumentos de recollida de información para coñecer o grado de cumprimento do Plan e dos obxectivos alcanzados.

A difusión do Plan, así como a Formación de todos/as os/as traballadores/as en materia de igualdade, son instrumentos necesarios para lograr o cumprimento dos obxectivos fixados, que son a existencia da igualdade real e efectiva entre as traballadoras e os traballadores de ADISBISMUR.

O seguimento e implementación do Plan vai ser continuo, e a avaliación realizarase tras a súa implementación.

O Plan de igualdade de Oportunidades de ADISBISMUR é:

- **Colectivo**, xa que se realiza entre todas as persoas implicadas na Entidade. O indicador é un estándar utilizado para medir o progreso e os logros dun proxecto. Son índices, cifras, feitos, opinións ou percepcións que serven para analizar e medir os cambios de situacións e condicións específicas. Os indicadores de xénero, como o seu nome indica, son indicadores que detectan cambios relacionados co xénero. O seu valor reside en medir si se logra unha igualdade entre os xéneros.
- **Flexible**, xa que está adaptado as características de ADISBISMUR, e as accións que se implementen están deseñadas a medida da realidade e do seu contexto concreto, en función das súas necesidades e posibilidades.
- **Integral**, incide en toda a plantilla, non só nas mulleres.
- **Transversal**, implica a todas as áreas de xestión da organización.
- **Dinámico e sistemático**, xa que se irá adecuando a cada momento.

- **Ten un fin**, conseguir a igualdade efectiva entre mulleres e homes, definindo obxectivos para corrixir os desequilibrios detectados e especificando medidas que garantan que todos os procesos da entidade se realizan de acordo o principio de igualdade de oportunidades.

O presente Plan de Igualdade é de aplicación a totalidade da Plantilla de ADISBISMUR.

2.- CARACTERÍSTICAS DA ENTIDADE.

ADISBISMUR é unha entidade sen ánimo de lucro constituída en xuño do ano 1982, inscrita no rexistro de Asociacións da Xunta de Galicia co número 1982/1192-1ª, e rexistrada como Asociación de Utilidade Pública con data do 23 de marzo do 2011.

Somos unha Asociación de ámbito comarcal con 650 socios/as, traballamos para a integración social, laboral, educativa das persoas con discapacidade, prestando servizos de información e asesoramento, transporte adaptado, saúde e rehabilitación, talleres ocupacionais, talleres pre-laborais, inserción laboral...

Temos un centro de recursos que é centro ocupacional e de día no Concello de Outes, e tamén dispoñemos unha oficina en Muros para atención e asesoramento a socios.

A plantilla da entidade está formada maioritariamente por mulleres, isto non implica que non se podan realizar actuacións para promover, en casos de igualdade de aptitude, a selección inicial de persoas co xénero de menor representatividade ou xerar condicións laborais que faciliten a integración do xénero infrarrepresentado.

NOMBRE DA ENTIDADE	ADISBISMUR
NIF DA ENTIDADE	G-15052137
DOMICILIO SOCIAL	A ROBALEIRA, S/N ABELLEIRA 15290 MUROS
REPRESENTANTE LEGAL CARGO TFNO.CONTACTO	RAMÓN SESTAYO LESTÓN PRESIDENTE 981764377
SECTOR DE ACTIVIDADE	ACCIÓN SOCIAL



PLAN DE IGUALDADE

Fecha aprobación: 10/09/2021

Revisión: 0

ACTIVIDADES PRINCIPAIS	Atención as persoas con discapacidade
FECHA DE INICIO DA ACTIVIDADE DA ENTIDADE	02/09/1982

3.- COMPROMISO.

A Dirección de ADISBISMUR comprometéase a:

1. Integrar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na organización como principio básico e transversal.
2. Incluír este principio nos obxectivos da política da entidade e particularmente na política de xestión dos recursos humanos.
3. Facilitar os recursos necesarios, tanto materiais como humanos, para a elaboración do diagnóstico, definición e implantación do plan de igualdade e a inclusión da igualdade na negociación colectiva.

Este compromiso comunicaráse a toda a plantilla.

Ademais acórdase a constitución da Comisión Paritaria para a igualdade.

Pola representación da entidade: Ramón Sestayo Lestón


Pola representación da dirección: Fina Lestón Barreiros

Pola representación da plantilla: Benigno Vara Sendón

Todas as partes acordan a continuación da Comisión de Igualdade, que con carácter xeral, ocuparse de promocionar a igualdade de oportunidades en ADISBISMUR e favorecer a igualdade plena entre homes e mulleres.

A Comisión terá os seguintes obxectivos e funcións:

- Promover o principio de igualdade e non discriminación.
- Realizar o seguimento da aplicación das medidas legais que se establezan para fomentar a igualdade.
- Realizar o seguimento do cumprimento e desenrolo das medidas previstas no Plan de Igualdade de Oportunidades.
- Recopilar e analizar as suxerencias e iniciativas que podan xurdir da plantilla respecto a este tema.

	PLAN DE IGUALDADE	
		Fecha aprobación: 10/09/2021
		Revisión: 0

Outes, 26 de xullo de 2021

Pola representación da entidade

Pola representación da plantilla

4.- DIAGNÓSTICO

Realizouse un diagnóstico mediante enquisas enviadas a totalidade da plantilla. Ditas enquisas anónimas foron devoltas no prazo fixado por 13 persoas. Polo tanto o nivel de participación no diagnóstico foi moi alto, o 93% da plantilla.


Resultados obtidos:

- Área acceso ao emprego: resultados moi favorables, o 92% da plantilla opina que non existe discriminación en esta área e que se utilizan as canles adecuadas.
- Área Conciliación: o 77% das persoas participantes amosan o seu alto grado de satisfacción nesta área.
- Área formación: o 100% opina que o acceso a formación é igual para toda a plantilla.
- Área retribucións: novamente atopamos resultados positivos, ao non apreciarse diferencias retributivas entre mulleres e homes que ocupan o mesmo posto de traballo.
- Área de saúde laboral: satisfacción alta da plantilla ante as medidas adoptadas en esta área.

5.- OBXECTIVOS.

Obxectivos xerais.

- Introducir a perspectiva de xénero na xestión organizacional, e en concreto no ámbito das relacións laborais e as políticas de xestión de recursos humanos.
- Impulsar as medidas contra a discriminación e que atendan a promover a igualdade de oportunidades e de trato no emprego.
- Fomentar o desenrolo ou aplicación de medidas que permitan a mulleres e homes conciliar as responsabilidades laborais cas obrigas familiares, así cómo promover a corresponsabilidade.

	PLAN DE IGUALDADE	
		Fecha aprobación: 10/09/2021
		Revisión: 0

Obxectivos específicos.

- Asegurar a utilización dunha linguaxe inclusiva na redacción das ofertas de emprego.
- Garantir o emprego da linguaxe inclusiva na denominación e descripción das categorías profesionais e postos de traballo.
- Formar en igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes ao persoal da plantilla, especialmente as persoas que compoñen a Comisión de igualdade.
- Asegurar o principio de igualdade retributiva.
- Promover a conciliación da vida laboral, familiar e persoal dos/as traballadores/as de ADISBISMUR.
- Avanzar no emprego de fórmulas inclusivas e non sexistas na linguaxe da entidade.
- Implementar o protocolo de actuación fronte o acoso sexual.
- Informar, difundir e sensibilizar a plantilla e os outros grupos de interese de ADISBISMUR sobre a posta en marcha do Plan de igualdade, ademais da integración nas comunicacións externas sobre o compromiso da organización ca igualdade de oportunidades.

6.- PLAN DE ACCIÓN.

Neste apartado plásmase a maneira na que se vai traballar para conseguir os obxectivos propostos, a través das medidas máis axustadas a realidade de ADISBISMUR, así como as persoas responsables da súa execución e/ou seguimento.

Inclúese tamén o calendario de implantación de ditas medidas.

DESCRIPCIÓN DAS MEDIDAS		
AREA A DESENNOLAR	RESULTADO DO DIAGNOSTICO PARA ESTA AREA	
Selección de persoal		
OBXECTIVO		
Asegurar a utilización de linguaxe inclusivo na redacción das ofertas de emprego.		
ACCIÓN		
Cada oferta de emprego que se publique ou se envíe ao SEPE redactarase con linguaxe inclusiva.		
ACTIVIDADE		
Redactar ofertas de emprego con linguaxe inclusiva		
PERSOAS DESTINATARIAS		
Novas candidaturas		
METODOLOXÍA		
Cada oferta de traballo redactarase con linguaxe inclusiva		
RECURSOS		
HUMÁNS	MATERIAIS	ECONÓMICOS
Presidente de ADISBISMUR	Ordenador e material de oficina	Tempo dedicado
TEMPORALIZACIÓN		
Cada vez que se contrate a novo persoal		
INDICADORES DE AVALIACIÓN		
Nº de ofertas que inclúa linguaxe non sexista		
OBSERVACIÓNS		
Fixéronse 4 ofertas de emprego todas utilizando linguaxe non sexista.		
PROPOSTAS DE MELLORA		

DESCRIPCIÓN DAS MEDIDAS		
AREA A DESENVOLVAR	RESULTADO DO DIAGNOSTICO PARA ESTA AREA	
Clasificación de categorías profesionais e postos de traballo		
OBXECTIVO		
Garantir o emprego de linguaxe inclusivo na denominación das categorías profesionais e postos de traballo.		
ACCIÓN		
Redactando as categorías/perfís profesionais en termos non sexistas garantindo a igualdade entre homes e mulleres.		
ACTIVIDADE		
Comunicar á plantilla de maneira periódica a relación de categorías/perfís.		
PERSOAS DESTINATARIAS		
Plantilla Adisbismur		
METODOLOXÍA		
Categorías/perfís profesionais redactadas en linguaxe inclusiva: revisión cada vez que se inclúa unha nova categoría/perfíl.		
RECURSOS		
HUMÁNS	MATERIAIS	ECONÓMICOS
Comité de calidade	Ordenador e material de oficina	Tempo adicado
TEMPORALIZACIÓN		
Cada vez que se inclúa unha nova categoría/perfíl.		
INDICADORES DE AVALIACIÓN		
Nº de categorías/perfís profesionais adaptadas a linguaxe non sexista		
OBSERVACIÓNS		

PROPOSTAS DE MELLORA		
DESCRIPCIÓN DAS MEDIDAS		
AREA A DESENNOLAR	RESULTADO DO DIAGNOSTICO PARA ESTA AREA	
Formación en igualdade		
OBXECTIVO		
Formar en igualdade de oportunidades ao persoal da plantilla, especialmente as persoas que compoñen a Comisión de igualdade		
ACCIÓN		
Formación continua en igualdade		
ACTIVIDADE		
Cursos de igualdade		
PERSOAS DESTINATARIAS		
Plantilla Adisbismur		
METODOLOXÍA		
Inscripción anual nos cursos organizados sobre igualdade.		
RECURSOS		
HUMÁNS	MATERIAIS	ECONÓMICOS
Responsable de igualdade	Ordenador e material de oficina	Tempo adicado a inscrición e seguimento.
Plantilla	Ordenador e material de oficina	Tempo destinado o desenrolo do curso.
TEMPORALIZACIÓN		
Convocatorias anuais publicadas sobre igualdade		
INDICADORES DE AVALIACIÓN		
Número de cursos sobre igualdade realizados Satisfacción do curso, resultado do curso (apto/non apto)		
OBSERVACIÓNS		

PROPOSTAS DE MELLORA		
DESCRIPCIÓN DAS MEDIDAS		
AREA A DESEÑOLAR	RESULTADO DO DIAGNOSTICO PARA ESTA AREA	
Retribucións		
OBXECTIVO		
Asegurar o principio de igualdade retributiva		
ACCIÓN		
Realizando periodicamente análises sobre as retribucións medias de mulleres e homes		
ACTIVIDADE		
Informe sobre retribucións		
PERSOAS DESTINATARIAS		
Plantilla Adisbismur		
METODOLOXÍA		
Retribucións salariais analizadas por postos de traballo		
RECURSOS		
HUMÁNS	MATERIAIS	ECONÓMICOS
Responsable de igualdade	Ordenador e material de oficina	Tempo dedicado
TEMPORALIZACIÓN		
Anual		
INDICADORES DE AVALIACIÓN		
Nº de análises realizados durante a vixencia do plan		
OBSERVACIÓNS		



PLAN DE IGUALDADE

Fecha aprobación: 10/09/2021

Revisión: 0

PROPOSTAS DE MELLORA

DESCRIPCIÓN DAS MEDIDAS

AREA A DESEÑOLAR

RESULTADO DO DIAGNOSTICO PARA ESTA AREA

Conciliación

OBXECTIVO

Promover a conciliación da vida laboral, familiar e persoal dos/as traballadores/as da plantilla

ACCIÓN

Elaborando anualmente un informe sobre as medidas utilizadas e a satisfacción da plantilla

ACTIVIDADE

Realización do Informe

PERSOAS DESTINATARIAS

Plantilla Adisbismur

METODOLOXÍA

Informe anual desgregado por sexos

RECURSOS

HUMÁNS

MATERIAIS

ECONÓMICOS

Responsable de
igualdade

Ordenador e material de oficina

Tempo adicado

TEMPORALIZACIÓN

Anual

INDICADORES DE AVALIACIÓN

Nº de medidas mantidas /Nº de medidas novas

OBSERVACIÓNS

PROPOSTAS DE MELLORA

DESCRIPCIÓN DAS MEDIDAS

AREA A DESENNOLAR

RESULTADO DO DIAGNOSTICO PARA ESTA AREA

Linguaxe inclusiva

OBXECTIVO

Avanzar no emprego de fórmulas inclusivas e non sexistas na linguaxe da entidade

ACCIÓN

Redactar toda a documentación, informes, memorias... en linguaxe inclusiva ou termos non sexistas

ACTIVIDADE

Redacción de toda a documentación en termos non sexistas

PERSOAS DESTINATARIAS

Plantilla de Adisbismur, Comisión de igualdade e Xunta Directiva

METODOLOXÍA

Redactar toda a documentación referente a entidade en linguaxe inclusiva

RECURSOS

HUMÁNS

MATERIAIS

ECONÓMICOS

Responsable de igualdade

de Ordenador e material de oficina

Tempo adicado

Plantilla Adisbimur

Ordenador e material de oficina

Tempo adicado

TEMPORALIZACIÓN

Cada vez que se fai calquera tipo de documento

INDICADORES DE AVALIACIÓN

Nº de documentos redactados en linguaxe non sexista		
OBSERVACIÓNS		
PROPOSTAS DE MELLORA		
DESCRIPCIÓN DAS MEDIDAS		
AREA A DESENLAR	RESULTADO DO DIAGNOSTICO PARA ESTA AREA	
Prevenición do acoso		
OBXECTIVO		
Trasladar a toda a plantilla o compromiso de prevención e eliminación do acoso por razón de sexo e de acoso sexual, así cómo arbitrar os procedementos de denuncia coas máximas garantías.		
ACCIÓN		
Implementación do protocolo de actuación fronte ao acoso sexual		
ACTIVIDADE		
Difusión do protocolo		
PERSOAS DESTINATARIAS		
Plantilla Adisbismur		
METODOLOXÍA		
Difusión do protocolo facendoo chegar a toda a plantilla		
RECURSOS		
HUMÁNS	MATERIAIS	ECONÓMICOS
Comisión de igualdade	Ordenador e material de oficina	Tempo adicado a difusión
TEMPORALIZACIÓN		
Decembro 2021		
INDICADORES DE AVALIACIÓN		
Nº de mulleres e homes que reciben a información do total da plantilla		

OBSERVACIÓNS
PROPOSTAS DE MELLORA

DESCRIPCIÓN DAS MEDIDAS		
AREA A DESENNOLAR	RESULTADO DO DIAGNOSTICO PARA ESTA AREA	
Comunicación		
OBXECTIVO		
Informar, difundir e sensibilizar a plantilla e aos grupos de interese de ADISBISMUR sobre a posta en marcha do Plan de Igualdade, ademais da integración nas comunicacións externas sobre o compromiso da organización coa igualdade de oportunidades.		
ACCIÓN		
Revisar e corrixir os contidos da páxina web utilizando linguaxe e imaxes non sexistas e incorporar a realización do PIO		
ACTIVIDADE		
Publicación PIO		
PERSOAS DESTINATARIAS		
Plantilla Adisbismur, Grupos de interese		
METODOLOXÍA		
Introducir o PIO na páxina web da entidade. Web que ofrezca aos grupos de interese de Adisbismur información sobre o seu compromiso coa igualdade de oportunidades.		
RECURSOS		
HUMÁNS	MATERIAIS	ECONÓMICOS
Dirección	Ordenador e material de oficina	Tempo adicado a difusión
TEMPORALIZACIÓN		

Decembro 2021
INDICADORES DE AVALIACIÓN
Web actualizada
OBSERVACIÓNS
PROPOSTAS DE MELLORA

7.- MECANISMOS DE AVALIACIÓN E SEGUIMIENTO DO PLAN.

Os obxectivos e accións recollidos no Plan de igualdade de Adisbismur requiren dun proceso de avaliación que mida o cumprimento das actuacións plantexadas e o seu impacto na plantilla da entidade.

A avaliación concíbese dentro dun proceso de mellora continua no marco do desenrolo das accións.

Neste sentido, a avaliación tamén se concibe como o instrumento necesario para a detección de obstáculos e necesidades ou, no seu caso, para o reaxuste das accións.

A avaliación efectuarase en distintos momentos:

- Avaliación previa (corresponde co diagnóstico)
- Unha avaliación intermedia ao finalizar cada ano de vixencia do plan sobre os logros e dificultades atopadas durante a execución.
- Unha avaliación final ao implementar cada medida, que debe aportar unha visión concreta dos resultados obtidos, coa finalidade de coñecer o nivel de cumprimento de ditas medidas.
- Durante o último ano de execución do Plan, realizarase o informe final co obxecto de:
 - Coñecer o modo en que se executaron as accións previstas e o seu grado de adecuación con respecto os obxectivos establecidos.
 - Informar sobre o grado de cumprimento do Plan.
 - Coñecer o impacto do Plan na plantilla de Adisbismur.
 - Ademais, no informe final, consideraranse os datos e a información obtida a partir de investigacións e estudos realizados durante o desenrolo do Plan.

O seguimento do Plan establecerase dende o primeiro momento no que se poña en marcha a implementación das medidas prioritarias.

O seguimento e avaliación do Plan de Igualdade serán realizados pola Comisión de Igualdade e pola Xerencia de ADISBISMUR.



PLAN DE IGUALDADE

Fecha aprobación: 10/09/2021

Revisión: 0

Como ferramenta de avaliación, o uso de indicadores permítenos interpretar a realidade a avaliar e tamén as súas tendencias. Utilizaranse en cada caso os indicadores, tanto cualitativos como cuantitativos, máis apropiados para proceder á avaliación e ao seguimento de cada unha das medidas propostas.

8.- VIXENCIA.

O Plan terá unha vixencia de 4 anos, data na que ámbalas partes consideran convinte realizar unha revisión ou actualización completa do Plan de Igualdade, sen prexuízo de que anualmente se poidan revisar e incorporar, despois da negociación correspondente entre a Comisión de Igualdade, as actualizacións que se estimen oportunas en función da evolución da futura plantilla, a cultura da entidade, as necesidade organizativas e estratéxicas, así como dos cambios sociais ou legislativos.