

PLAN DE IGUALDADE DA ASOCIACIÓN ITÍNERA

2020-2024



ÍNDICE

1. Introducción	2
1.1 Antecedentes:.....	2
1.2 Poboación que atende:	2
1.3 Obxectivos:	2
1.4 Liñas de actuación:	3
2. Situación de mulleres e homes na organización previa ao Plan de Igualdade	3
3. Creación da Comisión de Igualdade.....	4
4. Vixencia	4
5. Resultado do diagnóstico	5
6. Obxectivos do Plan de Igualdade	6
6.1 Obxectivo Xeral.....	6
6.2 Obxectivos específicos segundo eixo	6
7. Medidas por eixos de actuación	8
8. Cronograma de actuacións	11
9. Seguimento e avaliación.....	12

1. Introducción

1.1 Antecedentes:

Itinera nace en Santiago de Compostela por iniciativa dun grupo de persoas que desenvolveron programas de voluntariado no Hospital Psiquiátrico de Conxo desde o ano 1993. Constitúese en marzo do 2005 como Asociación con ánimo de transcender ao Hospital e prestar atención sobre todo a persoas que, estando na comunidade precisan unha rede activa de xente que lle procure protección e apoio.

1.2 Poboación que atende:

Persoas que padecen algunha forma de Trastorno Mental Severo (esquizofrenia, cadros esquizoafectivos, trastorno bipolar...) e que, como consecuencia directa da mesma, presentan discapacidade funcional, dificultades adaptativas, malestar subxectivo, illamento, marxinación e estigma social. O seu manexo para a familia e amigos é moi complexo e os síntomas alteran a vida familiar. Cando carecen de apoio familiar e dos sistemas de protección social desembocan na marxinación e na pobreza.

1.3 Obxectivos:

- ◆ Ofrecer oportunidades no ámbito do lecer, educativo, e laboral, ás que non teñen acceso debido a discapacidade se non contan con apoio específico (principio de igualdade de oportunidades).
- ◆ Favorecer un mellor funcionamento, participación social e calidade de vida.
- ◆ Conectar ás persoas usuarias coa oferta de actividades dirixidas á poboación xeral, actuando como mediadores.
- ◆ Constituír unha célula dentro do tecido social que contribúa a substituír as actitudes de rexeitamento polas de tolerancia e comprensión (loita contra as barreiras ambientais).
- ◆ Apoio ás persoas que se encargan dos cuidados (familiares)

1.4 Liñas de actuación:

- ◆ Modificación da contorna microsocia de convivencia. Creación de oportunidades de integración e socialización con apoio de voluntariado social.
- ◆ Lograr vínculos afectivos persoais coas persoas usuarias que as motiven a asistir e participar. A maior dificultade é precisamente lograr que participen.
- ◆ Coordinación cos servizos sociosanitarios públicos, coas asociacións de familiares e persoas afectadas, con asociacións de índole cultural, deportivo, para crear unha rede de relacións dos recursos formais e informais que proporcione verdadeira protección e apoio a estas persoas.

2. Situación de mulleres e homes na organización previa ao Plan de Igualdade

Mulleres e homes non teñen as mesmas oportunidades de desenvolvemento profesional, por tanto, a participación na actividade da organización desde a toma de decisións ao máis alto nivel, pasando pola contratación, e por suposto, entre as persoas beneficiarias.

As medidas para unha participación paritaria e de discriminación positiva inclúen procesos de selección transparentes, accións positivas e adaptación das formas de traballo ás necesidades de conciliación da vida laboral e familiar de mulleres e homes. Preténdese asegurar, por tanto, a participación de mulleres nunha porcentaxe non inferior ao 50 %, desde a propia formulación dos sectores elixidos ata as medidas de selección de participantes, criterio adoptado pola entidade en todas as súas intervencións, como medida de carácter transversal.

Na área sociolaboral, atopámonos coa situación de que os talleres que se desenvolven na actualidade, a pesar dos constantes cambios dirixidos a favorecer o acceso a mulleres, aínda están lixeiramente máis orientados a profesións que tradicionalmente ocuparon os homes (Silvicultura, Xardinería...). Isto fai que a nivel profesional sexa máis sinxelo atopar homes que cumpran cun perfil orientado ao coñecemento dun oficio manual.

Ademais, por unha escasa marxe a maioría dos participantes son mozos, isto contribúe co mantemento de clichés sociais de xénero. Vemos que existen diferenzas entre o tipo de elección formativa entre as persoas destinatarias, existindo segregación por sexo en profesións ligadas tradicionalmente ás de carácter masculino.

A entidade formalizou acordos con asociacións de mulleres para facilitar o acceso das mesmas aos nosos programas, realizando unha labor pedagóxica e de sensibilización social. A análise continua do mercado laboral que realizamos, a través do noso programa de inserción sociolaboral ERIT indícanos cara a que sectores de actividade empresarial temos que dirixirnos, así como as características sociais e laborais da poboación feminina.

3. Creación da Comisión de Igualdade

O 10 de agosto de 2020 constitúese en Itinera a Comisión de Igualdade, composta polas persoas traballadoras e membros da xunta directiva.

Esta Comisión terá como obxectivo prioritario o de velar pola igualdade de xénero en todo o exercicio das actividades de Itinera.

Nesta primeira reunión, tratáronse os seguintes temas:

- ◆ Constitución da comisión de igualdade
- ◆ Inicio para a elaboración dun plan de igualdade de Itínera
- ◆ División de tarefas para o diagnóstico

A comisión reunirase cunha frecuencia trimestral, podendo reunirse antes da data marcada se algunha persoa da comisión así o manifesta.

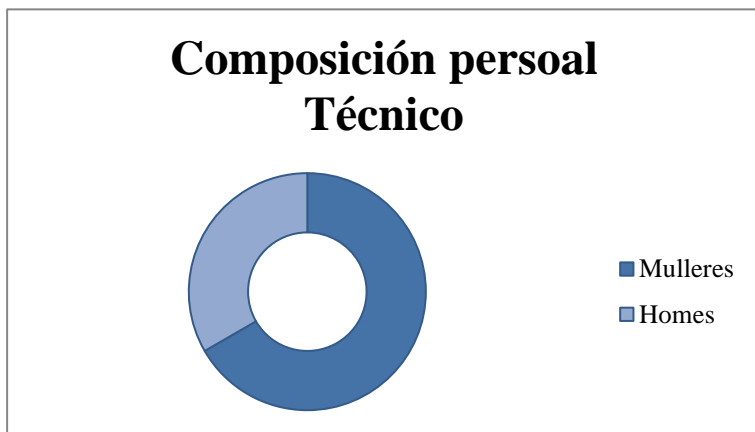
4. Vixencia

O Plan de Igualdade de Itínera ven rexido pola Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes

O prazo de vixencia do presente plan será de 4 anos dende a súa sinatura. Pasado este tempo, traballárase para a creación do seguinte plan que inclúa todas as melloras derivadas deste.

5. Resultado do diagnóstico

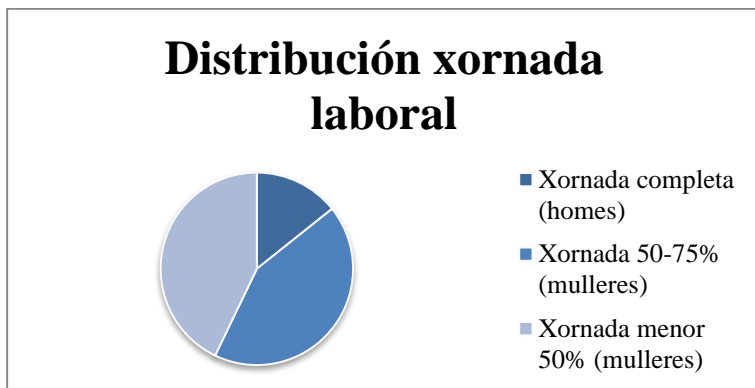
O persoal da entidade está composto por seis mulleres e un home.



A Xunta Directiva fórmana catro mulleres e tres homes.



A contratación maioritaria é temporal (54 %). A antigüidade do persoal fixo é de máis de 10 anos para o 66 % composto por mulleres. O 14 % das persoas traballadoras ten unha xornada completa; o 28% unha media xornada entre 20-30 horas semanais; e o 57 % ten unha xornada de menos de 20 horas semanais.



O nivel de cualificación no caso do 100% (mulleres e homes) é alta alcanzando categorías técnicas (traballadora social e educadora, principalmente), ocupados por mulleres. Non existen diferenzas salariais en canto a mulleres e homes, senón en canto a categorías.

6. Obxectivos do Plan de Igualdade

6.1 Obxectivo Xeral

Incorporar a perspectiva de xénero e a igualdade entre mulleres e homes en todas as areas de traballo asociativo de Itínera.

6.2 Obxectivos específicos segundo eixo

SELECCIÓN
◆ Revisar anualmente as ofertas de emprego e prácticas de comunicación para non incorrer en prácticas desiguais
FORMACIÓN
◆ Realizar un plan de formación anual que incorpore a igualdade entre mulleres e homes nos seus contidos
POLÍTICA SALARIAL
◆ Revisar as remuneracións anuais das persoas traballadoras para analizar posibles diferenzas entre sexos
CONCILIACIÓN

<ul style="list-style-type: none"> ◆ Difundir entre as persoas traballadoras as medidas de conciliación existentes. ◆ Mellorar a conciliación mediante medidas propias
COMUNICACIÓN E LINGUAXE
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Utilizar unha linguaxe non sexista ◆ Difundir unha imaxe igualitaria
AXUDAS, BONIFICACIÓN E POLÍTICA SOCIAL
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dar a coñecer os dereitos das persoas traballadoras sobre a política social vixente no momento
PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE SEXO
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Difundir as medidas contra o acoso laboral por razóns de sexo recollidas nos protocolos que se desenvolvan
PERSOAS EN SITUACIÓN DE RISCO OU EXCLUSIÓN SOCIAL
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Empoderar ás mulleres en situación de exclusión social de Itínera
RISCOS LABORAIS E SAÚDE MENTAL
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Incorporar a dimensión de xénero na política de saúde laboral e na prevención de riscos no desenvolvemento do exercicio profesional
INCLUSIÓN DE COLECTIVOS LGTBIQ+
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Analizar a necesidade de incorporar protocolos para a inclusión de colectivos LGTBIQ+

7. Medidas por eixos de actuación

EIXO 1: Selección			
OBXECTIVO: Revisar anualmente as ofertas de emprego e prácticas de comunicación con respecto á selección de persoal para non incorrer en prácticas desiguais.			
Medidas	Temporalización	Responsable	Recursos
Avaliar trimestralmente as ofertas de emprego con atención en non incorrer en estereotipos e/ou prácticas desiguais.	Trimestral	Coordinación	Humanos
Revisar os movementos en redes sociais con respecto á apertura de procesos selectivos, con atención en non incorrer en prácticas desiguais	Trimestral	Coordinación	Humanos

EIXO 2: Formación			
OBXECTIVO: Realizar un plan de formación anual que incorpore a igualdade entre mulleres e homes nos seus contidos.			
Medidas	Temporalización	Responsable	Recursos
Definir un plan de formación anual para todas as categorías, tendo en conta que o 3% das horas anuais traballadas se poden dedicar a formación, incluíndo formación interna e externa.	Decembro/ Antes do contrato	Coordinación	Humanos
Utilizar o crédito de formación bonificada para actualización de coñecementos en temas de igualdade.	Anual	Coordinación	Humanos
Reflectir as necesidades de formación de forma regular, coa intención de utilizalas para definir o plan de formación.	Trimestralmente	Coordinación	Humanos

EIXO 3: Política salarial			
OBXECTIVO: Revisar as remuneracións anuais das persoas traballadoras para analizar posibles diferenzas entre sexos.			
Medidas	Temporalización	Responsable	Recursos
Analizar as remuneracións anuais de cada categoría do ano anterior.	Anual (febreiro)	Coordinación	Humanos
Identificar posibles diferenzas salariais entre sexos na mesma categoría.	Anual (febreiro)	Coordinación	Humanos

EIXO 4: Conciliación			
OBXECTIVO: Difundir entre as persoas traballadoras as medidas de conciliación existentes. Mellorar a conciliación mediante medidas propias.			
Medidas	Temporalización	Responsable	Recursos
Realizar enquisas para o persoal, analizando a súa satisfacción coas medidas de conciliación vixentes.	Anual	Coordinación	Humanos
Analizar a conciliación nas reunións da comisión de igualdade.	Trimestral	Comisión de igualdade	Humanos
Valorar a elaboración dun documento de “Medidas de conciliación” para todo o persoal de Itinera	Anual	Comisión de igualdade	Humanos

EIXO 5: Comunicación e linguaxe			
OBXECTIVO: Utilizar unha linguaxe non sexista.			
Medidas	Temporalización	Responsable	Recursos
Revisar a linguaxe non sexista en todas as comunicacións escritas externas e internas.	Trimestralmente	Equipo	Humanos
Incluír a linguaxe non sexista de forma directa e indirecta nas formacións impartidas pola entidade.	Segundo formacións	Profesorado	Humanos

OBXECTIVO: Difundir unha imaxe igualitaria.			
Medidas	Temporalización	Responsable	Recursos
Levar a cabo formación en igualdade para as persoas participantes en Itinera	Trimestral	Equipo	Humanos

EIXO 6: Axudas, bonificación e política social			
OBXECTIVO: Dar a coñecer os dereitos das persoas traballadoras sobre a política social vixente no momento.			
Medidas	Temporalización	Responsable	Recursos
Comprobar a lectura Plan de igualdade para a Asociación Itinera mediante lectura e comprensión dos artigos relacionados coa política social vixente.	Inicio contrato	Coordinación	Humanos

EIXO 7: Prevención de acoso laboral por razón de sexo			
OBXECTIVO: Previr acoso laboral ou sexual no eido do traballo.			
Medidas	Temporalización	Responsable	Recursos
Valorar a realización dun protocolo específico de acoso laboral por razón de sexo.	Anualmente	Comisión de igualdade	Humanos

EIXO 8: Persoas en situación de risco ou exclusión social			
OBXECTIVO: Empoderar ás mulleres en situación de exclusión social da Asociación Itinera.			
Medidas	Temporalización	Responsable	Recursos
Crear un grupo de mulleres.	Regular	Equipo	Humanos
Realizar as intervencións individuais e/ou familiares con perspectiva de xénero.	Sempre	Equipo técnico	Humanos

EIXO 9: Riscos laborais e saúde laboral			
OBXECTIVO: Incorporar a dimensión de xénero na política de saúde laboral e na prevención de riscos no desenvolvemento do exercicio profesional.			
Medidas	Temporalización	Responsable	Recursos
Realizar un plan de prevención con perspectiva de xénero	Anual	Centro de prevención	Centro de prevención

EIXO 10: Inclusión do colectivo LGTBIQ+			
OBXECTIVO: Analizar a necesidade de incorporar protocolos para a inclusión de colectivos LGTBIQ+			
Medidas	Temporalización	Responsable	Recursos
Realizar un protocolo para a non exclusión de persoas que transicionen de xénero	Anual	Equipo	Humanos

8. Cronograma de actuacións

EIXO	2020	2021				2022				2023				2024			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	1T	
1	X								X								X
2					X				X				X				
3			X				X				X						
4		X				X				X				X			
5	X								X								X

6			X			X				X				X		
7						X										
8				X												
9			X													
10		X														

9. Seguimento e avaliación

A avaliación deste plan será continua mediante a comisión de igualdade, encargada do seu seguimento. Isto permitiranos comprobar a consecución dos obxectivos propostos e o proceso para cada un deles, coa finalidade de poder introducir e/ou corrixir as medidas.

A Comisión de Igualdade será a encargada de levar a cabo esta avaliación e seguimento, tendo as seguintes funcións:

- ◆ Reunirse, mínimo, de forma trimestral, podendo facelo antes se algunha das partes o convoca.
- ◆ Recoller suxestións e/ou queixas por parte das persoas que conforman Itinera (persoas socias, persoas traballadoras...).
- ◆ Velar pola consecución dos obxectivos establecidos no presente plan.
- ◆ Realizar os informes de seguimento do plan de igualdade, como mínimo, trimestralmente, ou, tras cada reunión da comisión de igualdade.

A avaliación final do Plan realizarase o último trimestre de vixencia do mesmo. Para tal fin, utilizaranse os informes da comisión de igualdade e calquera outro rexistro relativo ao seguimento que se recollera dende o seu inicio.