

PLAN DE IGUALDAD

Edición 1

ECOS DO SUR

2022-2024



INDICE

1. Introducción
2. Marco legislativo e institucional.
3. Principales Conclusiones del Diagnóstico de Género.
4. Plan de Igualdad:
 - Ámbito de actuación
 - Ejes de actuación
 - o Eje 1: Acceso a la entidad y cultura de Igualdad.
 - o Eje 2: Condiciones de trabajo.
 - o Eje 3: Promoción y formación.
 - o Eje 4: Ordenación del tiempo de trabajo.
 - o Eje 5: Prevención frente al acoso.
 - o Eje 6: Comunicación y uso no discriminatorio del lenguaje.
5. Seguimiento de la Ejecución del Plan de Igualdad
6. Comisión de Igualdad
7. Evaluación e Indicadores de la ejecución del Plan de Igualdad
8. Calendario de actuaciones y acciones prioritarias a desarrollar

9. Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN

En estas líneas, presentamos la Edición 1 del Vigente Plan de Igualdad 2022-2024 que supone la puesta en valor de las medidas implementadas y los avances de la entidad hacia una cultura organizacional con enfoque de género.

Gracias a el primer Plan, se creó la comisión de Igualdad que ha conseguido impulsar procesos de empoderamiento para la mejora de las relaciones organizacionales, comunicación y toma de decisiones, implantando medidas para el debate y la reflexión colectiva entorno a los valores de género, procesos y gestión de las personas. Esta comisión ha conseguido incorporar al resto del equipo en las dinámicas de mejora, un ejemplo de esto es la creación "Asambleas de equipo" quincenales, espacios donde la plantilla se reúne y trata temáticas en las que se favorece el diálogo y los espacios de relaciones horizontales y de igualdad.

Además, se ha iniciado la "Escuela de empoderamiento" en la que participan mujeres usuarias de la entidad. Estos espacios son idóneos para la puesta en práctica de habilidades para el cuidado y generación de redes de empoderamiento de mujeres desde una perspectiva de género e intercultural.

En la misma línea, se han cumplido las acciones prioritarias planteadas en el Plan: elaboración de materiales informativos sobre derechos de la conciliación de la vida familiar/personal y laboral, boletines internos y la incorporación del lenguaje inclusivo como parte de la cultura organizacional.

Estas acciones llevadas a cabo han desembocado en el impulso del empoderamiento de las mujeres tanto en la organización como en los colectivos hacia los que desarrollamos nuestra actividad.

2. MARCO LEGISLATIVO E INSTITUCIONAL

La elaboración de múltiples leyes a nivel internacional, europeo, estatal y local, han supuesto durante los últimos años un gran avance en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este nuevo Marco Normativo además de legislar el ámbito de las administraciones públicas enmarca también las actuaciones que en materia de igualdad las organizaciones privadas deben llevar a cabo. En este sentido, la evolución de las organizaciones que trabajan en Acción Social y Cooperación al Desarrollo se convierte en el paraguas legislativo e institucional que cubre el presente plan

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (aprobada en 1952 y suscrita por el Estado Español el 14 de abril de 1974).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración RES AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias mundiales de Naciones Unidas sobre las Mujeres. Son propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales: conferencia de México en 1975, II Conferencia en Copenhague en 1980, III Conferencia en Nairobi en 1985, IV Conferencia en Beijing en 1995, donde se destaca la importancia de la igualdad y no

discriminación por razón de sexo. Se aprueba la declaración de Beijing y la plataforma de acción para garantizar los derechos de la mujer.

- Consenso europeo sobre desarrollo, 2005. El 20 de diciembre de 2005, los Presidentes de la Comisión, del Parlamento y del Consejo firmaron la nueva declaración de política de desarrollo de la UE. Este consenso define, por primera vez en cincuenta años de cooperación, el contexto de principios comunes en el que la UE y sus Estados miembros aplicarán sus respectivas políticas de desarrollo con un espíritu de complementariedad

ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Roma, 25 de marzo de 1957, por el que se constituye la comunidad económica europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por mismo trabajo un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, Maastricht, 9 de febrero de 1992: contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no obstará para que los estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Tercera conferencia ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres, Roma, octubre de 1993.
- Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997 por los Ministros de asuntos exteriores de los 15 países miembros de la Unión Europea. Modifica el artículo 6 del tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales e introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Tratado por el que se instituye una constitución europea, acordado por el Consejo europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión.
- Dichos tratados han dado lugar a la adopción de numerosas directivas de aplicación en la Unión Europea.

- Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres titulado *Programa Comunitario de acción para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2001-2006*. Integración de la igualdad de oportunidades de manera transversal en las distintas políticas llevadas a cabo por los estados de la Unión, es decir el mainstreaming, insistiendo en la necesidad de promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones y en todas las esferas de poder.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 de la Comisión de la Unión Europea. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno, entre ellos *la Promoción de la Igualdad en terceros países*.
- En la actualidad, la Unión Europea está desarrollando *La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, que constituye el programa de trabajo de la Comisión Europea en materia de igualdad de género para el periodo 2010-2015. En el marco global de ésta, la Comisión Europea se compromete a promover la igualdad de género en todas sus políticas en base a las siguientes prioridades temáticas:
 - Independencia económica equivalente para las mujeres y los hombres.
 - Igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.
 - Igualdad en la toma de decisiones.
 - Dignidad, integridad y fin de la violencia de género.

ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Roma, 25 de marzo de 1957, por el que se constituye la comunidad económica europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 recoge el principio de

igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por mismo trabajo un trabajo de igual valor.

- Tratado de la Unión Europea, Maastricht, 9 de febrero de 1992: contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no obstará para que los estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Tercera conferencia ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres, Roma, octubre de 1993.
- Tratado de Amsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de asuntos exteriores de los 15 países miembros de la Unión Europea. Modifica el artículo 6 del tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales e introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Tratado por el que se instituye una constitución europea, acordado por el Consejo europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión.
- Dichos tratados han dado lugar a la adopción de numerosas directivas de aplicación en la Unión Europea.
- Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres titulado *Programa Comunitario de acción para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2001-2006*. Integración de la igualdad de oportunidades de manera transversal en las distintas políticas llevadas a cabo por los estados de la Unión, es decir el mainstreaming, insistiendo en la necesidad de promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones y en todas las esferas de poder.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 de la Comisión de la Unión Europea. La Comisión describe ámbitos

prioritarios para la acción e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno, entre ellos *la Promoción de la Igualdad en terceros países*.

- En la actualidad, la Unión Europea está desarrollando *La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, que constituye el programa de trabajo de la Comisión Europea en materia de igualdad de género para el periodo 2010-2015. En el marco global de ésta, la Comisión Europea se compromete a promover la igualdad de género en todas sus políticas en base a las siguientes prioridades temáticas:

- ✓ Independencia económica equivalente para las mujeres y los hombres.
- ✓ Igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.
- ✓ Igualdad en la toma de decisiones.
- ✓ Dignidad, integridad y fin de la violencia de género.
- ✓ Promoción de la igualdad de género en el exterior de la UE.
- ✓ Cuestiones horizontales (roles asignados a los sexos, legislación e instrumentos de gobernanza).

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución española de 1978, artículo 14 y artículo 9.2.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real decreto 1250 y 1/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Esta ley orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.

- Ley orgánica 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, una ley que organiza el apoyo público a las familias que cuidan de personas

dependientes, una carga de trabajo que en su forma remunerada o no remunerada recae de forma desproporcionada sobre las mujeres.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que implica a las administraciones públicas y las empresas.
- Plan Director de la Cooperación Española 2018-2021. El Plan Director de la Cooperación Española, de carácter cuatrienal, constituye el elemento básico de planificación en el que se establecen los objetivos y prioridades sectoriales y geográficas para la Cooperación a nivel estatal, así como los criterios de intervención a observar en la ejecución de la política de desarrollo, contribuyendo al cumplimiento de la Agenda 2030 para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Resolución de 22 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA

- Ley 5/2010, del 23 de junio, por la que se establece y regula una red de apoyo a la mujer embarazada.
 - Ley 3/2011, de 30 de junio, de apoyo a la familia y a la convivencia de Galicia.
-

- Ley 2/2014, del 14 de abril, por la igualdad de trato y no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia
- Decreto legislativo 2/2015, 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.
- Ley 5/2021, de 2 de febrero, de impulso demográfico de Galicia.
- VIII Plan Estratégico de Galicia para la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. 2022-2027

3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del presente plan de igualdad se realizó un Diagnóstico de Género que recoge los principales nudos identificados durante el proceso de cambio, del cual detallamos las principales conclusiones a continuación.

LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

- Ecos do Sur no cuenta en la actualidad con una partida presupuestaria específica para el desarrollo de políticas de género.
- Se detectan falta de espacios colectivos de reflexión y debate sobre cuestiones de género, así como la autodenominación de Ecos do Sur en cuanto a su posicionamiento ideológico y práctico de la teoría de género.
- Además, la dependencia de recursos públicos para el mantenimiento de la propia organización en tiempos de crisis dificulta que se destinen recursos específicos para el desarrollo de políticas de igualdad.

- La falta de una política específica de género dificulta la realización de un seguimiento y evaluación de los avances que la organización ha podido ir dando.

TRAYECTORIA

Ecos do Sur cuenta con antecedentes en materia equidad a lo largo de su trayectoria a través de proyectos concretos, fortaleciendo asociaciones de mujeres en los últimos años, creando la Red de Voluntariado Rodela en colaboración con la Xunta de Galicia una red de personas voluntarias en el acompañamiento de violencia de género, así como acciones puntuales como las campañas realizadas durante las celebraciones del día 8 de marzo con el colectivo de mujeres senegalesas. Ecos do Sur es miembro desde 2012 de la Comisión de Género de la Coordinadora Galega de ONGDs donde se crean espacios de debate en materia de género. Sin embargo, en estos años, la entidad no ha integrado formalmente en su trabajo diario unas pautas en cuanto a cuestiones de igualdad, por esta razón existe cierta negatividad en cuanto al trabajo desarrollado en materia de igualdad por la entidad por lo que provoca cierta frustración por no *"hacer ni saber suficiente"* y a su vez una mayor expectativa respecto al presente Plan.

Existe una tendencia a personalizar el trabajo en género y el impulso de este en la organización, dificultando las alianzas estratégicas tanto dentro como fuera.

CULTURA ORGANIZACIONAL

El análisis de la cultura organizacional nos lleva a examinar la estructura profunda y menos visible de Ecos do Sur los valores, historia, cultura y prácticas de la organización, que la determinan de una manera no abordada hasta ahora.

- No existe documentación que sistematice el uso de imágenes y lenguaje no sexista dentro de la organización.

- Se identifica la necesidad de generar/mantener espacios de debate para reflexionar sobre cuestiones de género y elaborar participadamente posicionamiento como entidad, más allá de los valores personales del personal.
- La línea entre el ámbito profesional y el voluntariado tiende a difuminarse en el caso del personal técnico que forma Ecos do Sur generando este hecho ciertas tensiones y debates con el tema de la conciliación que deberían abordarse.

PROCESOS INTERNOS DE TRABAJO

- En los documentos procedimentales no está sistematizada la incorporación de la perspectiva de género, haciendo que en muchas ocasiones la práctica actual de Ecos do Sur en trabajo de género supere lo que se deduce de dichos documentos.
- Existe cierta desconexión entre los distintos procesos de planificación que se llevan a cabo, lo que hace que la importancia que la equidad de género y el empoderamiento adquieren no siempre tenga reflejo en las planificaciones sectoriales ni en las presupuestarias
- Se identifican problemas a la hora de realizar un seguimiento y evaluación adecuados de las políticas de género.

TOMA DE DECISIONES

- La creencia de que las mujeres deben “empoderarse” hace necesario que faciliten espacios para el debate y la reflexión colectiva entorno al concepto y al modelo de empoderamiento que se quiere/debe fomentar (tanto a nivel interno como en el trabajo que se realiza hacia el exterior).
- Aunque la percepción generalizada respecto al nivel de participación de las personas que forman Ecos do Sur sea alto, no se ha dado un debate sobre cómo debería de ser el modelo de participación que la organización promueva.

- Existencia/Visibilización de puestos de poder femeninos pero ausencia de igualdad en el ejercicio del liderazgo femenino.

COMUNICACIÓN Y APRENDIZAJE

- El diagnóstico analiza también los canales de información formales e informales, la estrategia de comunicación acerca del posicionamiento de la organización respecto a la equidad de género, la atención al voluntariado y recoge también las principales conclusiones respecto a la necesidad de incidir en favor de un modelo que facilite el aprendizaje organizacional.
- Es necesario establecer una estrategia de comunicación que visibilice el trabajo que se está realizando en género y para ello es necesario definir el discurso.
- Existen dificultades para materializar en las maneras y formas de hacer los conocimientos que parte de la organización ya tiene en temas de género.
- Es necesario un proceso de capacitación en género que se impulse y facilite desde la propia organización.
- Se identifica la necesidad de dar un mayor papel a las vocalías dentro de la Junta Directiva.
- Se observa un desconocimiento sobre las medidas y plan de igualdad, así como sobre los protocolos de promoción interna.

GESTIÓN DE LAS PERSONAS

- En los documentos dónde se recoge la política de personal no se incluye ninguna mención específica al tema de género en la descripción de tareas que desde cada puesto se deben desempeñar.

- Aunque la "*Sensibilidad y los conocimientos en equidad de género*" sean criterio de valoración en los procesos de selección de personal, los son en un porcentaje mínimo.
- Es necesario sistematizar los procesos de acogida y el lugar en el que el posicionamiento que Ecos do Sur hace respecto a la igualdad de mujeres y hombres va a ocupar en esos procesos.
- Es necesario reflexionar sobre las contradicciones que puedan existir o no por el hecho de expresar desde Ecos do Sur un deseo de fomentar la participación de mujeres en puestos de decisión y al mismo tiempo la de incorporar hombres a la organización.
- Existen niveles muy diferentes de conocimiento respecto al tema de género y que la política de formación interna hace que este conocimiento dependa en gran medida de los intereses de cada persona.
- Existe una tensión real entre la voluntad política de garantizar buenas condiciones en temas de conciliación y la carga de trabajo que dificulta la puesta en práctica de las medidas acordadas.
- Es necesario también analizar si en dicha carga de trabajo influyen relaciones de género desiguales.
- Se identifica cierta tensión en torno a priorizar las tareas de cuidado, en concreto el cuidado de hijos e hijas, frente a otras necesidades o circunstancias que para parte de la organización también deberían considerarse prioritarias a la hora de establecer las políticas de conciliación

ACTITUDES

- En el proceso de diagnóstico también se trabajó para la identificación de las distintas actitudes que el cambio iniciado pudiera provocar, poniendo el énfasis en las posibles resistencias que se generasen.
- El hecho de que la implicación en el proceso dependa en gran medida del interés "personal" de cada cual, lleva a plantearse la necesidad de ampliar el círculo de personas que se implique en la implementación del plan. Por esto es necesaria la formación interna a todo el personal de la entidad.

- Aunque no se han detectado resistencias activas ante el proceso, se debe fijar la mirada en aquellas que en forma de pasividad o de justificación por la falta de conocimiento entorpecen la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización.
- El contexto de carga de trabajo actual genera complicaciones a la hora de fomentar una actitud proactiva en temas de género ya que facilitará una sobrecarga aún mayor de trabajo.
- Otro aspecto importante es la prevención de las situaciones de acoso y discriminación por razón de género. Los datos del diagnóstico informan del escaso conocimiento de cómo se actúa en estas situaciones, dando lugar a la necesidad de protocolizar y dar a conocer derechos de las personas trabajadoras.

4. PLAN DE IGUALDAD: EJES DE ACTUACIÓN

En este Plan de Igualdad se describe el enfoque de género de la entidad, que se concreta en diversas actuaciones con las que se pretende caminar hacia la eliminación de las desigualdades de género y el impulso del empoderamiento de las mujeres tanto en la organización como en los colectivos hacia los que desarrollamos nuestra actividad.

Ámbito de aplicación

El presente plan de igualdad resulta aplicable a todas las personas que trabajen en Ecos do Sur, independientemente del programa y/o proyecto que desarrollen así como de la sede de la entidad en que desarrolle la actividad.

Ejes de actuación

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad de Ecos do Sur se estructura en torno a los siguientes ejes:

Eje 1: Acceso a la entidad y Cultura de igualdad.

Eje 2: Condiciones de trabajo.

Eje 3: Promoción y formación.

Eje 4: Ordenación del tiempo de trabajo.

Eje 5: Prevención del Acoso

Eje 6: Comunicación y uso no discriminatorio del lenguaje.

Para cada uno de los ejes de actuación se describen:

- Objetivos por alcanzar.
- Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados.

Estos objetivos y acciones se recogen en un cronograma, en el que se especifica la persona responsable y las fechas de compromiso respecto al inicio y el fin para cada una de las acciones.

EJE 1. Acceso a la entidad y Cultura de igualdad

Objetivo 1.1: Fomentar la cultura de Igualdad en la entidad:

Acciones:

- Establecimiento de un compromiso formal por parte de la entidad (Junta de directiva, dirección y personal) que aparecerá reflejado en todos los documentos estratégicos de la Entidad.
- Crear y consolidar la Comisión de Igualdad.
- Crear y consolidar la figura de Agente de Igualdad
- Crear y consolidar la figura de Coordinación en programas y materia de género.
- Establecer indicadores en los informes de gestión que permitan medir los avances de igualdad, así como:
 - Porcentaje de mujeres y hombres, global y por áreas de trabajo.
 - Porcentaje de mujeres y hombres por niveles organizativos.
 - Participantes y número de horas en acciones de formación por género y áreas de trabajo.
 - Porcentajes de mujeres y hombres incorporados por área.
 - Promociones por nivel, género y departamentos.
- Revisar trimestralmente las acciones del Plan de Igualdad en la Comisión de Igualdad.
- Presentar anualmente los resultados del Plan de Igualdad junto con la memoria de la entidad.

Objetivo 1.2. Sensibilizar a las personas de Ecos do Sur en materia Igualdad de género:

Acciones:

- Creación de un espacio de diálogo donde se realizará una revisión de creencias compartidas en esta materia, que permita consensuar una serie de compromisos en esta materia.
- Implementar sesiones formativas, con contenidos sobre Prevención de Acoso, y en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Diseñar sesiones informativas sobre el Plan de Igualdad y las acciones previstas y enmarcarlas en un cronograma.

Objetivo 1.3. Continuar fomentando la selección no discriminatoria

Acciones:

- Plasmar el compromiso de Ecos do Sur en materia de igualdad y no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección.
- Elaborar una instrucción para la publicación de ofertas de empleo, que recoja las reglas sobre el uso del lenguaje no sexista y las imágenes para que ninguna persona, que reúna los requisitos, pueda sentirse excluida y, por lo tanto, no presentar su candidatura.

EJE 2: Condiciones de trabajo

Objetivo 2.1 Continuar garantizando las mismas condiciones contractuales para mujeres y hombres

Acciones:

- Analizar, de manera anual, las nuevas contrataciones realizadas por la entidad.
- Dar a conocer la ejecución del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en relación al registro salarial.

Objetivo 2.2 Fomentar el teletrabajo en los puestos que sea posible.

- Implantar la posibilidad de trabajo online en todos aquellos puestos de trabajo que no tengan atención directa o que las horas de gestión lo permitan

EJE 3: Promoción y formación

Objetivo 3.1 Analizar las posibles promociones internas en el seno de la entidad.

Acciones:

- Realizar un protocolo de Promoción Interna

Objetivo 3.2. Evaluar la satisfacción con el puesto con el fin de prevenir situaciones de desigualdad en las promociones internas y garantizar la ausencia de dificultades de género que acarrea esta situación

Acciones:

- Realizar una encuesta anual sobre la satisfacción del puesto de trabajo.

Objetivo 3.3. Promover y fomentar las formaciones específicas en materia de género entre todo el personal

Acciones:

- Subvencionar y realizar una formación en materia de igualdad de género al año

EJE 4: Ordenación del tiempo de trabajo

Objetivo 4.1. Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida familiar/personal y profesional

Acciones:

- Elaborar y refundir entre todo el personal técnico de la entidad, un documento marco con los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Realizar informes segregados por género que recojan cuántos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.
- Información a toda la plantilla, de los derechos existentes en la Ley de Conciliación y la Ley de Igualdad, en el convenio colectivo y los surgidos del Plan de Igualdad de la entidad, poniendo especial énfasis en los que pueden ejercitar, indistintamente, hombres y mujeres.

- Garantizar la accesibilidad a la información sobre el Plan de Igualdad para todos los empleados y empleadas, mediante:
 - Su información en el proceso de acogida.
 - Inclusión de un resumen, cuando este elaborado como Anexo en el Plan de Igualdad.

Se analizará, en cada caso, la posibilidad de cambio de puesto de trabajo para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada, siempre sobre la base de la igualdad y capacidad.

EJE 5: Prevención del Acoso

Objetivo 5.1. Prevenir cualquier forma de acoso dentro de la entidad.

Acciones:

- Dar a conocer el Plan de Acoso de la Entidad.
- Formación a todo el personal de la entidad en la prevención y tratamiento de conductas de acoso.

EJE 6: Comunicación y uso no discriminatorio del lenguaje

Objetivo 6.1. Reforzar la Igualdad de oportunidades de Ecos do Sur, tanto interna como externamente

Acciones:

- Realizar una comunicación dirigida a toda la plantilla explicando el plan de Igualdad y comunicar periódicamente los avances del Plan.
- Difundir material específico para uso del lenguaje no sexista y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad de género, edad, raza, cultura, etc. Asimismo, incluirá recomendaciones para evitar el uso de lenguaje sexista.
- Informar a todos los grupos de interés de la entidad (Personal remunerado y voluntario, socios, proveedores, empresas colaboradoras, personas beneficiarias, administraciones con las que se relaciona, entidades financiadoras etc.) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

5. Seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia bianual que inicialmente durará hasta diciembre de 2018 y se prorrogará de forma automática si no se define uno nuevo.

Anualmente se podrán revisar o incorporar acciones o actualizaciones que se estimen oportunas en función de las necesidades que se detecten.

A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en el cronograma y se elaborará un informe detallado de los avances del Plan

Este informe lo elaborara la Comisión Igualdad a propuesta de la persona designada como responsable de Igualdad de la entidad.

La persona responsable de igualdad tendrá las funciones de:

- Realizar el seguimiento de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad con cada una de las personas responsables de las mismas.
- Informar a la Comisión de Igualdad y a la Dirección sobre los avances del Plan de Igualdad.
- Elaborar los informes periódicos anuales.

- Convocar y coordinar las reuniones de la Comisión de Igualdad.
- Instar la formalización de los procesos que pudieran requerirse derivados del Plan de Igualdad.

6. Comisión de igualdad

Con el objeto de realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad constituida para la elaboración del diagnóstico y el Plan de igualdad continuara funcionando. Esta comisión está formada por 4 trabajadoras y un trabajador que representan todos los departamentos de la entidad.

Son funciones de esta Comisión de Igualdad:

- Hacer seguimiento de los avances del Plan de Igualdad a partir de los informes preparados por la persona responsable de Igualdad de la entidad.
- Proponer posibles ajustes o mejoras al Plan de Igualdad en función de los resultados de las evaluaciones realizadas, nuevas necesidades detectadas y/o dificultades en la ejecución de las acciones planteadas.
- Participación en el desarrollo de las acciones y colaboración en la implantación de las mismas, en la medida que se requiera.

La Comisión se reunirá con una periodicidad trimestral.

7. Evaluación e indicadores de ejecución del Plan de Igualdad

Anualmente se actualizarán los principales datos presentados en el diagnóstico de situación para cada una de las áreas analizadas y se realizaran comparativas de los datos obtenidos en el diagnóstico inicial.

6.1-Evaluación de resultado. Indicadores:

Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas por la entidad.

6.2-Evaluación de proceso.

En esta evaluación analizaremos los aspectos cualitativos del plan; grado de sistematización de los procedimientos, grado de información y difusión entre la plantilla, grado de adecuación de los recursos humanos, grado de adecuación de los recursos materiales, mecanismos de seguimiento, incidencias y dificultades, soluciones adoptadas respecto a las incidencias.

6.3-Evaluación del impacto

Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades, cambios en la cultura sobre igualdad, aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades, cambios en las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de igualdad

8. Acciones prioritarias por desarrollar

FICHA ACCIÓN N.º 1			
ÁREA	Acceso a la entidad y cultura de igualdad		
ACCIÓN	Crear y consolidar la comisión de igualdad		
FECHA INICIO	Diciembre 2016	FECHA FIN	Diciembre 2018
OBJETIVOS			
Crear un espacio de reunión y debate entre diferentes miembros de la plantilla para trabajar hacia una igualdad real y efectiva en la entidad.			
DESCRIPCIÓN			
La Comisión se reunirá físicamente de manera trimestral, sin descartar el trabajo On line cuando sea necesario.			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Actas de reunión			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
Miembros de la Comisión de igualdad.			
PERSONAL RESPONSABLE			
Responsable de igualdad			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.			
Espacios adecuados de reunión			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Se anunciarán las reuniones en el aplicativo de la entidad. Igualmente, las actas de las reuniones serán guardadas en el servidor de la entidad a disposición de todo el personal.			

FICHA ACCIÓN N.º 2			
ÁREA	Ordenación del tiempo de trabajo		
ACCIÓN	Posibilitar a todas las personas que no realizan actuaciones de atención directa la posibilidad de realizar On line determinadas horas de gestión.		
FECHA INICIO	Junio 2017	FECHA FIN	Julio 2017
OBJETIVOS			
Posibilitar el teletrabajo en aquellos puestos que sea posible			
DESCRIPCIÓN			
Se habilitarán los mecanismos necesarios para dar la opción al personal técnico que no tenga atenciones y garantizar que tiene los medios necesarios para llevar a cabo su labor.			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Se evaluará el número de personas que pueden acceder a este sistema de trabajo y lo desarrollan con efectividad.			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
Todo el personal de la entidad en las horas de gestión siempre que no tengan atención directa.			
PERSONAL RESPONSABLE			
Los responsables de cada programa deberán dar opción a aquellas personas a su cargo que no tengan sólo atención.			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.			
habilitar accesos de remotos en las computadoras de las personas que se acojan a esta posibilidad.			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			

A través del aplicativo de la entidad y correo electrónico.

FICHA ACCIÓN N.º 3			
ÁREA	Ordenación del tiempo de trabajo		
ACCIÓN	Realizar y difundir entre el personal técnico un documento marco con los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.		
FECHA INICIO	Junio 2017	FECHA FIN	Julio 2017
OBJETIVOS			
Dar a conocer las acciones que se desarrollan y aquellas que se van a poner en marcha.			
DESCRIPCIÓN			
<p>El documento recogerá las medidas de conciliación, así como las medidas previstas para su implantación. Se le hará entrega a todo el personal de este documento</p> <p>A partir de su implementación cuando una persona sea contratada por Ecos do Sur con el manual de acogida de la entidad se le entregará este documento.</p>			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Con la entrega de este documento se firmará una hoja conforme se ha recibido la información.			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			

Todo el personal de la entidad.
PERSONAL RESPONSABLE
Responsable de igualdad.
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.
Copias del documento.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN
Entrega individual del documento.

FICHA ACCIÓN N.º 4			
ÁREA	Comunicación y uso no discriminatorio del lenguaje		
ACCIÓN	Realizar una comunicación a todo el personal técnico, explicando El Plan de Igualdad y comunicar periódicamente los avances		
FECHA INICIO	Junio 2017	FECHA FIN	Diciembre 2018
OBJETIVOS			
Dar a conocer el Plan de Igualdad y las medidas que se vayan adoptando			
DESCRIPCIÓN			
Se elaborará un documento explicativo dando a conocer el plan y como respuesta a la encuesta que realizaron para el diagnóstico de igualdad.			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Realizar un encuentro entre el personal técnico para difundir el Plan. Cuestionarios			

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO
Todo el personal de la entidad.
PERSONAL RESPONSABLE
Responsable de igualdad y responsable de comunicación.
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.
Copias del documento.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN
Boletín interno informativo.

FICHA ACCIÓN N.º 5			
ÁREA	Comunicación y uso no discriminatorio del lenguaje		
ACCIÓN	Difundir material específico para el uso del lenguaje		
FECHA INICIO	Abril 2017	FECHA FIN	Junio 2018
OBJETIVOS			
Dar a conocer el lenguaje no discriminatorio.			
DESCRIPCIÓN			
Se elaborará un documento interno donde se den directrices básicas para el uso del lenguaje no discriminatorio.			

MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO

Todo el personal de la entidad.

PERSONAL RESPONSABLE

Responsable de igualdad y responsable de comunicación.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.

- Recursos On line
- Guías de comunicación para un lenguaje no discriminatorio.
- Copias del documento.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN

Envío al personal técnico del material específico para el uso del lenguaje no discriminatoria en formato digital.

FICHA ACCIÓN 3.1			
ÁREA	Promoción y Formación		
ACCIÓN	Realizar un protocolo de Promoción Interna		
FECHA INICIO	01/01/2020	FECHA FIN	30/06/2020
OBJETIVOS			
Analizar las posibles promociones internas en el seno de la entidad.			
DESCRIPCIÓN			
Se realizará un protocolo de Promoción Interna en los diferentes puestos de la Entidad, en donde se tenga en cuenta las condiciones de género.			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Se realizará una reunión de presentación y se mandará un mail. El personal podrá enviar su feedback y se firmará un documento conforme han recibido esta información.			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
A todo el personal de la entidad			
PERSONAL RESPONSABLE			
Personal de RRHH y personal comisión de igualdad			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.			
Recursos online y copias del protocolo			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Mail de difusión entre el personal y Reunión presencial en donde se entregará el documento en papel.			

FICHA ACCIÓN 3.2.			
ÁREA	Promoción y Formación		
ACCIÓN	Realizar una encuesta anual sobre la satisfacción del puesto de trabajo		
FECHA INICIO	01/01/2020	FECHA FIN	31/12/2020
OBJETIVOS			
Evaluar la satisfacción con el puesto con el fin de prevenir situaciones de desigualdad en las promociones internas y garantizar la ausencia de dificultades de género que acarrea esta situación			
DESCRIPCIÓN			
Se enviará una encuesta anual a todas las personas trabajadoras de la entidad en la que se medirá las dificultades a las que se enfrentan en cuestiones del ejercicio del poder y prevención de cuestiones como el precipicio de cristal, a fin de garantizar las condiciones de las promociones internas.			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Las respuestas al cuestionario permitirán realizar un seguimiento de las promociones internas de la entidad. Se podrá protocolarizar dentro de los procesos de Calidad de la entidad.			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
A todo el personal de la entidad			
PERSONAL RESPONSABLE			
Personal de recursos humanos y personal comisión de igualdad			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.			
Recursos online			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Mail de difusión entre el personal y Reunión presencial en donde se compartirán las conclusiones del análisis			

FICHA ACCIÓN 3.3.			
ÁREA	Promoción y Formación		
ACCIÓN	Subvencionar y realizar una formación en materia de igualdad de género al año		
FECHA INICIO	01/01/2020	FECHA FIN	31/12/2020
OBJETIVOS			
Promover y fomentar las formaciones específicas en materia de igualdad de género entre todo el personal			
DESCRIPCIÓN			
Se facilitará el acceso a formación especializada en materia de igualdad. Se capacitará en cuestiones teóricas y prácticas con el fin de que promueva la sensibilización en dicha temática.			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Listado de asistencia y cuestionario de evaluación de satisfacción con la formación			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
A todo el personal de la entidad			
PERSONAL RESPONSABLE			
Personal de recursos humanos y personal comisión de igualdad			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.			
Personal experto en la materia Materiales y Guías para el trabajo			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Mail e Intranet de la entidad en la que se publicarán las fechas y la temática			

FICHA ACCIÓN N.º 1.1			
ÁREA	Acceso a la entidad y cultura de igualdad		
ACCIÓN	Crear y consolidar la figura de Agente de Igualdad y Coordinadrea de programas de género.		
FECHA INICIO	Enero 2021	FECHA FIN	Diciembre 2021
OBJETIVOS			
Crear puestos de trabajo específicos que promuevan, faciliten e impliquen cambios favorecedores de la cultura de igualdad de trato entre hombre y mujeres de la entidad.			
DESCRIPCIÓN			
Creación de puestos y asignación de competencias específicas.			
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.			
Inclusión en la estructura organizativa de la entidad.			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO			
Equipo técnico de la entidad			
PERSONAL RESPONSABLE			
Responsable de Dirección			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.			
Jornada laboral remunerada de ejecución de asignaciones propias al puesto.			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Puesta en conocimiento equipo técnico nuevo organigrama entidad. Creación mail propio área de igualdad.			

9. Bibliografía

1. Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INSTITUTO DE LA MUJER
2. Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social. Plataforma de ONG de Acción Social. 2010