



# Diversidades

educación | inclusión | igualdade | cidadanía

## PLAN DE IGUALDADE DA ASOCIACIÓN DIVERSIDADES ACOLLE

### 1. Presentación

A Asociación Diversidades Acolle está integrada fundamentalmente por mulleres, tanto nos órganos de dirección, como no voluntariado e no persoal contratado. No órgano de dirección, a presidencia e tres cuartas partes dos cargos están integrados por mulleres; no voluntariado, a presenza é de dous terzos. No persoal técnico o 90% son mulleres, dous terzos dos postos de dirección.

A pesar das cifras, convén prestar atención aos procesos de igualdade de xénero, porque é posible mellorar a paridade.

### 2. Partes subscritoras do plan de igualdade

O Plan está redactado a proposta da Dirección e presentado ás traballadoras e traballadores en xuntanzas específicas, en ausencia de representación legal das propias traballadoras.

### 3. Ámbito persoal, territorial e temporal

O Plan de Igualdade aplícase inicialmente ao ámbito das relacións laborais da Asociación Diversidades, tanto no centro de traballo de Vigo como nos centros de traballo de Tui. En posteriores revisións, pode ser aplicado tamén ao voluntariado e órganos de dirección.

## 4. Informe diagnóstico

No ámbito de aplicación (relacións laborais), o porcentual de mulleres é do 80%. Dos tres postos de coordinación, dous están cubertos por mulleres, existindo unha clara sobre representación masculina en relación co porcentual total de persoas traballadoras. Dentro dos postos técnicos, só hai dous homes, que ocupan a escala máis baixa dos postos técnicos. Os postos auxiliares están integrados tamén por mulleres de forma exclusiva. Esta estrutura de ocupación, aínda que responde ás necesidades obxectivas da organización, ten un nesgo de xénero en favor dos homes, parcialmente compensado pola posición subalterna dentro dos postos técnicos, pero descompensado na dirección e, en certo modo, nos postos auxiliares.

## 5. Obxectivos do plan de igualdade

O obxectivo do presente plan de igualdade é establecer as bases de avaliación da estrutura laboral e salarial da organización para evitar calquera nesgo de poder relacionado co xénero e, de forma específica, a fenda salarial.

### Obxectivos específicos

- Realizar unha avaliación dos postos de traballo existentes na organización desde a perspectiva de xénero.
- Ofrecer datos sobre a posible fenda salarial de xénero.
- Establecer procedementos fronte ao acoso.
- Diseñar unha estratexia de capacitación e promoción desde a óptica de xénero.

## 6. Medidas de igualdade

- 1.- Catálogo de postos de traballo cunha avaliación desde a perspectiva de xénero.
- 2.- Rexistro retributivo con datos desagregados por xénero.
- 3.- Revisión e difusión dun protocolo de acoso e discriminación en razón de xénero.
- 4.- Nova versión do Plan de Formación do persoal con incorporación de posibles carreiras profesionais desde a perspectiva de xénero.

## 7. Aplicación e seguimento

Cuadrimestralmente celebrarase unha reunión de seguimento da implantación das medidas nos Centros de Traballo de Tui e no Centro de Traballo de Vigo. Asemade, semestralmente, haberá unha reunión de coordinación para dar conta das medidas adoptadas.

## 8. Avaliación e revisión

Anualmente, realizarase unha revisión do plan de igualdade. A revisión será realizada durante o primeiro trimestre de cada anualidade, presentando os resultados á Dirección e á Xunta Directiva da Entidade.

## 9. Calendario de actuacións

1.- Actualización do Catálogo de postos de traballo coa incorporación dos novos postos de Protección Internacional e a avaliación anual desde a perspectiva de xénero.

Xuño – xullo 2022

2.- Rexistro retributivo con datos desagregados por xénero.

Primeira quincena de marzo 2022

3.- Actualización e difusión do protocolo de acoso e discriminación en razón de xénero.

Revisión do protocolo de acoso: Abril – Maio 2022

Difusión (traballadoras, web): Xullo 2022

4.- Avaliación de desempeño e Plan de Formación do persoal con perspectiva de xénero.

Presentación do Plan de Formación anual: Abril 2022

Avaliación de desempeño: Novembro 2022

## 10. Procedemento de modificación

Anualmente, durante o primeiro trimestre do ano, xunto coa revisión anual do Plan de Igualdade presentarase o resume do rexistro de paridade salarial e unha breve memoria das actuacións realizadas, así como a proposta de actualización das actividades a desenvolver.

As posibles interpretacións do Plan de Igualdade serán resoltas mediante unha Comisión Paritaria entre a dirección a representación das traballadoras, a comisión será convocada pola Dirección, a solicitude de calquera das partes, no prazo máximo dun mes a partir da propia solicitude.

Vigo, 24 de marzo de 2022