

PLAN DE IGUALDADE

PLATAFORMA DE ORGANIZACIÓNS DE INFANCIA DE GALICIA

plataforma de
organizaci3ns
de **infancia**
galicia





INTRODUCCIÓN

O artigo 14 da Constitución Española proclama o dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo, asignando aos poderes públicos a obrigaón de promover as condicións necesarias para que a igualdade sexa efectiva. Con intención de asegurar e perpetuar o cumprimento deste principio xurídico universal, naceu a Lei Orgánica para a Igualdade Efectiva de Mujeres e Homes do 22 de marzo de 2007, que ten por obxecto: «facer efectivo o principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, en particular mediante a eliminación da discriminación da muller en calquera ámbitos da vida e, singularmente, nas esferas política, civil e laboral.»

Posteriormente, o Real Decreto-Lei 6/2019 do 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.

A POI DE GALICIA E A IGUALDADE

A POIG puxo en marcha o seu primeiro Plan de Igualdade con medidas que xurdiron do diagnóstico e da planificación, ademais da interiorización e sensibilización sobre a perspectiva de xénero e a equidade.

No mesmo, constan catro accións principais de implementación asumidas como obrigado compromiso por parte da plataforma. Estas son:

- Adquirir o compromiso de manter formada e informada a todo o persoal en canto a igualdade, equidade e perspectiva de xénero.
- Aplicación dunha linguaxe inclusiva mediante boas prácticas que xa viña desenvolvendo a POIG, establecendo uns mínimos estándares de cumprimento para o correcto uso da linguaxe inclusiva e integradora.
- Adecuación dos procesos de contratación de recursos humanos aos principios de equidade e igualdade, incluíndo a perspectiva de xénero na esfera laboral de recursos humanos.
- Medidas antiacoso, medidas fundamentais, que serán de obrigada subscripción tanto para o persoal e os grupos de traballo como para todos os axentes externos que colaboren de forma habitual coa Plataforma de Organizacións de Infancia de Galicia.



ÁREAS DE TRABAJO

Garantirase o mantemento, nos procesos de selección e contratación, de procedementos e políticas de carácter obxectivo baseadas en principios de mérito, capacidade e adecuación persoa-posto.

Valorarase ás candidaturas en base á súa idoneidade, asegurando en todo momento que os postos de traballo nos diferentes ámbitos de responsabilidade son ocupados polas persoas máis adecuadas nun marco de igualdade de trato con ausencia de toda discriminación baseada no xénero.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A definición dos grupos profesionais axustarase a sistemas baseados nunha análise correlacional entre rumbos de xénero, postos de traballo, criterios de encuadramento e retribucións para garantir a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre sexos. Isto materializarase nun informe que defina detalladamente os grupos, categorías e postos profesionais.

Utilizaranse termos neutros na denominación e clasificación profesional sen denominalos en feminino ou masculino.

Analizaranse os factores que xustifican as diferenzas dos grupos, categorías ou postos profesionais. Para iso, establécese unha avaliación periódica do encuadramiento profesional que permita corrixir as situacións que poidan estar motivadas por unha minusvaloración do traballo das mulleres. Finalmente, elaborarse un informe de análise da situación explicativo das diferenzas detectadas.

FORMACIÓN

A Plataforma establece os seguintes compromisos:

- A empresa promoverá a realización de accións formativas que faciliten por igual o desenvolvemento de habilidades e competencias, sen distinción de xénero.
- Garantirase o acceso de homes e mulleres en igualdade á formación interna da empresa co fin de promover o desenvolvemento da carreira profesional e a súa adaptabilidade aos requisitos dos postos de traballo.
- Facilitarase a participación das persoas con contratos suspendidos por excedencia baseada en motivos familiares en cursos de formación adecuados para a súa reciclaxe profesional.



PROMOCIÓN PROFESIONAL

Os distintos sistemas de promoción que existen na Plataforma de Organizacións de Infancia de Galicia teñen como finalidade estimular o desenvolvemento persoal do empregado para conseguir novas competencias que lle capaciten para o desenvolvemento de novas funcións e o logro de mellores resultados.

Neles, establécense os seguintes compromisos:

- Garantirase a obxectividade e non discriminación na promoción profesional.
- Impedirase a creación de barreiras que dificulten a promoción das mulleres.
- Garantirase a igualdade de trato e de valoración nas probas de selección ás persoas que estean a exercer calquera dereito relativo á conciliación da vida persoal e laboral.
- Asegurarase a igualdade de oportunidades a aquelas persoas que mostren interese nalgún proceso de promoción atopándose en situación de excedencia por motivos familiares.

CONCILIACIÓN LABORAL

Recoñécese o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e profesional, polo que se tentará fomentar unha maior corresponsabilidade entre mulleres e homes na asunción das obrigacións familiares. De feito, é preciso destacar que o RD 6/2019 introduce unha nova posibilidade ademais da redución de xornada, a adaptación de xornada. A nova norma ademais, introduce novidades respecto de permisos previamente existentes

Entre eles os máis destacados:

- Posibilidade de que ambos os proxenitores gozar simultaneamente do permiso de lactación.
- En canto á excedencia para atender ao coidado do menor, tamén se prevé unha extensión da duración temporal do permiso para os casos nos que ambos os proxenitores gocen do permiso coa mesma duración e réxime.
- Equiparación dos permisos de paternidade e maternidade.



Para iso, establécense os seguintes compromisos:

- Informarase e explicará, a todo o persoal que o solicite, todos os aspectos da lei de conciliación da vida persoal e profesional, así como todos aqueles dereitos e permisos aos que se teñen dereito segundo a lei e os Convenios Colectivos de aplicación atendendo ás circunstancias familiares concretas polas que atravesese.
- Na devandita comunicación deixarase constancia de que o exercicio de calquera dos dereitos relativos á conciliación da vida persoal e profesional non terá consecuencias negativas nas posibilidades de promoción, nos seus niveis salariais, nin no seu acceso a determinados incentivos e beneficios sociais.

Entre as accións para desenvolver, a persoa responsable que xestione os recursos humanos é a seguinte:

- A formación interna deberá impartirse dentro da xornada ordinaria de traballo para asegurar a conciliación da vida familiar e laboral dos empregados que os realicen en orde á súa promoción profesional.
- Implantar a política de non establecer reunións a últimas horas da xornada laboral, ou no seu caso, fixar unha duración máxima destas.
- Flexibilidade horaria, xornada intensiva en período estival, axuda de estudos, excedencias/reducións de xornada para o coidado dos fillos, acordos de descontos con compañías aseguradoras.

INFRA REPRESENTACIÓN FEMENICA

Defínense dous obxectivos específicos en canto a este ámbito. Por unha banda garantir a igualdade de trato e oportunidades de mulleres e homes na promoción e ascenso, en base a criterios obxectivos, cuantificables, públicos e transparentes.

Doutra banda, fomentar a promoción profesional na empresa ata alcanzar unha presenza equilibrada de homes e mulleres nos postos de coordinación e mando.



Para iso, establécense as seguintes medidas que serán supervisadas pola persoa responsable de xestionar os recursos humanos da entidade:

- Informar con transparencia e puntualidade a todo o persoal das vacantes para a promoción interna, facéndooas públicas e accesibles.
- Actualizar anualmente o rexistro que permita coñecer o nivel de estudos e formación do persoal, desagregado por sexo e posto de traballo.
- Realizar un seguimento anual das promocións desagregadas por sexo, indicando grupo profesional e posto funcional de orixe e destino, tipo de contrato, modalidade de xornada, e tipo de promoción.
- Analizar as políticas de persoal e prácticas de promoción interna vixentes na entidade, co fin de detectar barreiras que dificulten a plena igualdade entre mulleres e homes.
- Implementar accións positivas para incentivar a mobilidade e o ascenso das traballadoras a postos de traballo e grupos profesionais de maior responsabilidade.
- Potenciar a presenza de mulleres nos procesos de promoción para postos nos que as mulleres estean infrarrepresentadas.
- Difundir internamente as promocións ao grupo de mando de forma transparente e especificando accións de discriminación positiva.

PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE XÉNERO

A POIG manifesta o seu máis profundo rexeitamento e a súa tolerancia cero ante calquera comportamento ou acción que constituía algunha das modalidades de acoso sexual, moral e por razón de sexo, comprometéndose a colaborar de maneira activa, eficaz e firme, para previr, detectar, corrixir e sancionar calquera tipo de conduta constitutiva de acoso.

- A entidade manifesta a súa preocupación en previr, evitar, resolver e, no seu caso, sancionar os supostos de acoso laboral ou sexual na empresa.
- As persoas responsables da entidade deberán velar por manter unha contorna laboral libre de todo tipo de acoso en todos os postos e accións que desenvolva.
- Por tanto, deberán reaccionar e comunicar todo tipo de condutas que sexan sospeitosas de causar calquera tipo de acoso.



- A plataforma comprométese a investigar todas as denuncias sobre acoso que se tramiten.
- Todas as persoas traballadoras da entidade terán dereito a utilizar a canle de denuncias con garantías de non ser obxecto de intimidación, trato inxusto ou desfavorable, asegurándolles tamén unha total confidencialidade na investigación da denuncia.

COMUNICACIÓN

Establécense os seguintes compromisos:

- Incorporarase a perspectiva do xénero tanto na comunicación interna como na externa, para iso vaise a desenvolver unha política de comunicación.
- En todas as comunicacións e informacións da empresa, así como nos actos públicos de divulgación, publicidade e recrutamento, terase especial coidado na utilización dunha linguaxe neutra e non sexista.
- Neste proceso terase en conta que comunicación implica linguaxe, imaxes e contido.

Desde a Secretaría técnica da POIG, en coordinación coa Xunta Directiva e co Grupo de Traballo de Comunicación, acórdase:

- Incluír o Plan de Igualdade na web da empresa para que estea ao dispor de todas as persoas que queiran consultalo.