

# Plan de Igualdad 2021-2025

FINANCIADO POR



POR SOLIDARIDAD  
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

ASISTENCIA TÉCNICA

**m!** FEDERACIÓN  
MUJERES  
PROGRESISTAS

## Índice

---

<a href="#">I. Introducción</a>	3
<a href="#">II. Partes que conciertan el plan de igualdad</a>	7
<a href="#">III. Ámbito personal, territorial y temporal</a>	8
<a href="#">IV. Principales resultados del diagnóstico</a>	9
<a href="#">V. Resultados de la auditoría salarial</a>	19
<a href="#">VI. Ejes de actuación</a>	26
<a href="#">VII. Objetivos del plan de igualdad</a>	27
<a href="#">VIII. Medidas de actuación</a>	30
<a href="#">EJE 1: Proceso de selección y contratación</a>	30
<a href="#">EJE 2: Clasificación profesional</a>	34
<a href="#">EJE 3: Formación</a>	35
<a href="#">EJE 4: Promoción profesional</a>	41
<a href="#">EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres</a>	42
<a href="#">EJE 6: Infrarrepresentación femenina</a>	44
<a href="#">EJE 7: Retribuciones</a>	45
<a href="#">EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</a>	46
<a href="#">EJE 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</a>	48
<a href="#">EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista</a>	50
<a href="#">EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad</a>	53
<a href="#">EJE 12: Violencia de género</a>	58
<a href="#">EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género</a>	59
<a href="#">IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación</a>	60

<a href="#">X. Calendario</a>	61
<a href="#">XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica</a>	73
<a href="#">XII. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación y revisión periódica del plan de igualdad</a>	74
<a href="#">XIII. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad o solución de discrepancias en la interpretación del mismo</a>	75

## I. Introducción

<b>Nombre o razón social</b>	Amigos da Terra
<b>NIF</b>	G-32242422
<b>Forma jurídica</b>	Asociación
<b>Año de constitución</b>	1998
<b>Dimensión de la entidad</b>	Entidad pequeña, con una plantilla de 5 personas (3 mujeres y 2 hombres)
<b>Domicilio social</b>	Rúa Bedoia, 5-2ªdereita, 32004
<b>Municipio</b>	Ourense
<b>Teléfono</b>	988 374 318 986 229 089
<b>Correo electrónico</b>	info@amigosdaterra.net
<b>Página web</b>	www.amigosdaterra.net

Amigos da Terra es una asociación ecologista que tiene como **misión** el fomento del cambio local y global de cara a una sociedad más respetuosa con el medio ambiente, justa y solidaria.

Tiene como **visión** un mundo donde todos los seres vivos y pueblos vivan con dignidad en armonía con la naturaleza.

Amigos da Terra está integrada en Amigos de la Tierra, una ONG clásica en el estado español, que trabaja de forma continua desde hace más de 25 años. Esta organización forma parte, a su vez, de *Friends of the Earth International*, organización nacida en Estados Unidos, Gran Bretaña y Suecia en el año 1971 y que fue extendiéndose hasta el día de hoy a 57 países de los 5 continentes. España figura como miembro a partir del año 1979, año en el que nació Amigos de la Tierra España. Amigos da Terra comienza su actividad en Ourense en 1997.

## VALORES

- Justa y solidaria
- Próxima a las personas
- Comprometida socialmente
- Global y local
- Constructiva y positiva
- Educativa
- Activista y reivindicativa
- Abierta y dialogante
- Pacifista y no violenta
- Independiente y laica

## OBJETIVOS

- Proteger el medio ambiente, entendido en el sentido más amplio
- Defender los intereses generales de consumidores/as y usuarios/as
- Promover alternativas basadas en el desarrollo sostenible
- Mejorar la calidad de vida de las comunidades humanas en todas sus facetas
- Promover la educación integral a todos los niveles y ámbitos, incluyendo la promoción de actitudes positivas de cara al medio, la igualdad entre sexos y actitudes pacifistas.
- **Ámbito de actuación**

Amigos da Terra cuenta con las siguientes áreas de actuación:

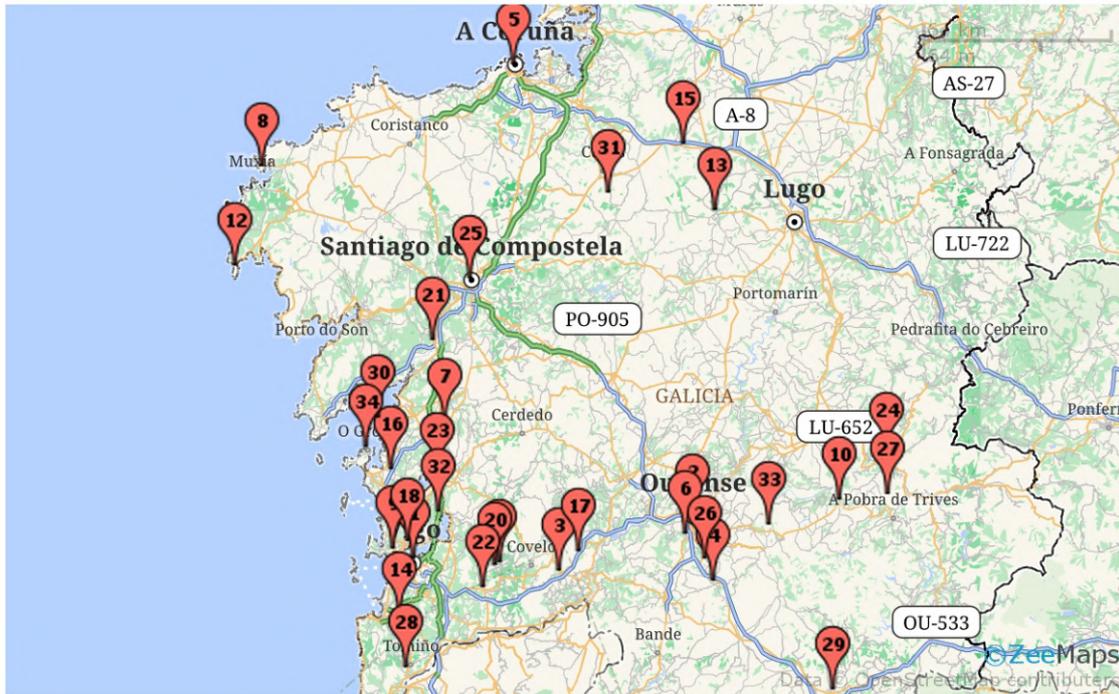
- Recursos Naturales y Residuos
  - Compostaje doméstico en municipios gallegos
  - Residuo Cero: Campañas de sensibilización y puesta en marcha de proyectos piloto.
  - Estudios e informes
  - Incidencia política
  - Participación y alianzas

- Soberanía Alimentaria
  - Campañas de sensibilización sobre consumo responsable: “Menos carne, mellor carne. Stop ganadería industrial”
  - Tejiendo redes: promoviendo la agricultura y alimentación sostenible en Galicia
  - Participación en foros
  - Cultivo biointensivo de alimentos: método agroecológico innovador para la adaptación al cambio climático de huertas familiares y comunitarias
  - Huertas comunitarias
  - Red de eco-huertas escolares
- Biodiversidad
  - Voluntariado forestal
  - Actividades de sensibilización y educación
  - Incidencia política: Consello Forestal de Galicia
- Justicia climática
  - Participación y alianzas climáticas: Movemento Galego polo Clima, Galicia un futuro sen Carbón
  - Actividades de sensibilización y educación
  - Movilidad sostenible
- Cooperación y Educación para el Desarrollo
  - Proyectos de gestión participativa y comunitaria de los ecosistemas en Nicaragua y Honduras.
  - Fortalecimiento de cooperativas acuícolas y agrícolas.
  - Campañas de conservación ambiental
  - Cursos de “Educación para la Ciudadanía Global”
- Activismo y voluntariado local
- Servicio de Voluntariado Europeo (SVE)

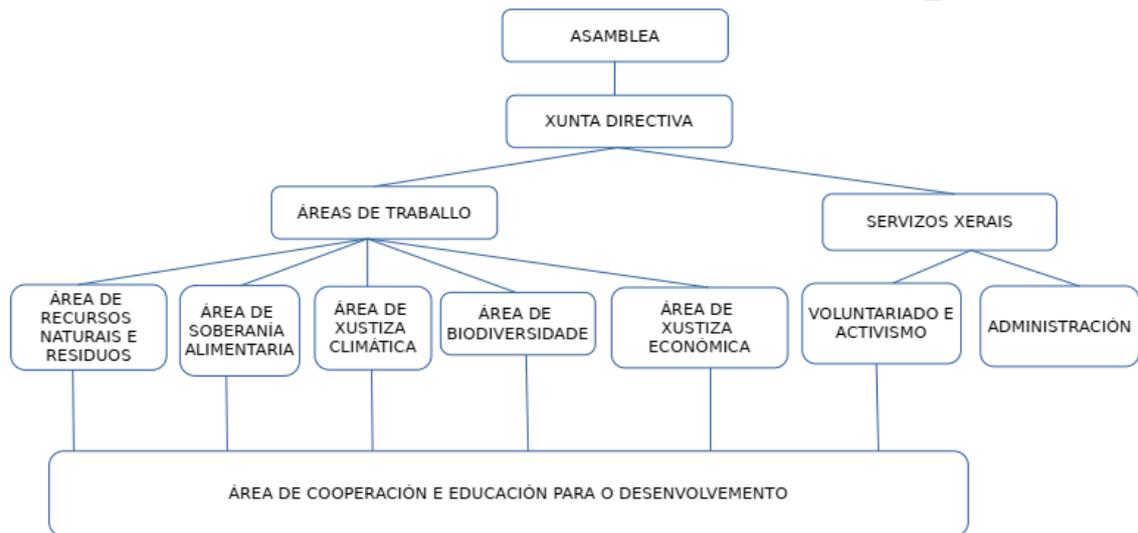
- **Dispersión geográfica**

Amigos da Terra tiene sede en Ourense y en Vigo, aunque también se realiza trabajo a distancia.

Se desarrollan actividades en toda Galicia. Así, en la última memoria se incluye un mapa ubicando las actividades desarrolladas:



- **Organigrama**



## II. Partes que conciertan el plan de igualdad

Amigos da Terra a 1 de febrero de 2021 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el día 8 de febrero de 2021 una Comisión Negociadora, conformada por 4 personas: 2 representantes de la entidad y 2 personas del equipo técnico, siendo el 100% de estas mujeres.

Previamente, en ausencia de Representación Legal de las personas Trabajadoras, Amigos da Terra emprendió una comunicación con los sindicatos más representativos para incluir la representación sindical en el proceso de negociación del plan de igualdad. No obstante, en el plazo de diez días ningún sindicato respondió a la convocatoria, quedando conformada la comisión por parte de dos representantes de la entidad y dos personas trabajadoras.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** la implementación de un Plan de Igualdad, que contará con un diagnóstico negociado de la situación de partida, con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, además de medidas específicas para la promoción de la igualdad y no discriminación, junto a un sistema de seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento de todo ello conforme al RD 901/2020.

En el acta de constitución de la Comisión de Igualdad se ha recogido el Reglamento en el que se acuerda el procedimiento de negociación, así como las funciones, siendo estas:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria cada **6 meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las

reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.

### III. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del **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, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria, siendo este el caso de **Amigos da Terra**.

El Plan de Igualdad tiene en cuenta al total de la plantilla de la entidad, independientemente del centro de trabajo y del tipo de contrato laboral con el que el personal esté vinculado (incluyendo personal con contratos fijos discontinuos, de duración determinada y personal con contratos de puesta a disposición).

El ámbito territorial de aplicación abarcará al equipo correspondiente a todos los centros de trabajo en los que el equipo desempeñe actividad (tanto a nivel regional como internacional), incluyendo las sedes de Ourense (C/ Bedoia nº5 2ºD, 32004) y Vigo (C/Velázquez Moreno, 9-2º 36201 )

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**. El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

**Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 2/12/2021 al 2/12/2025**

## IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico. No obstante, se puede consultar el texto completo en el ANEXO I.

### Datos del personal



El equipo técnico está conformado por 3 trabajadoras y 2 trabajadores, por lo que hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres. El 60% de la plantilla son mujeres y el 40% son hombres.

### Tipo de vinculación, relación laboral y contrato



El 100% de la plantilla trabaja por cuenta ajena contratada directamente por AMIGOS DA TERRA.

Es preciso mencionar que Amigos da Terra trabaja de forma colaborativa con Amigos de la Tierra. En esta relación, Amigos de la Tierra establece contratos con el equipo técnico de Amigos da Terra para complementar las jornadas parciales, siempre que exista financiación para tales proyectos o viceversa. Así, se persigue mantener al equipo con un mínimo de horas de jornada semanal, tratando de ampliar la jornada siempre que hay posibilidad, aunque no se pueda incrementar durante todos los meses del año.

En el año 2020, los dos trabajadores sumaban el total de horas de una jornada completa entre la contratación de Amigos da Terra y de Amigos de la Tierra.

Teniendo en cuenta únicamente la contratación a través de Amigos da Terra y desagregados los datos por sexo, los resultados muestran un trabajador y dos trabajadoras con contrato indefinido, mientras que un trabajador y una trabajadora tienen contrato temporal. Por tanto, no hay diferencias significativas en cuanto a la temporalidad de la plantilla entre mujeres y hombres.

### Tiempo de trabajo (Número de horas y distribución de la jornada)



El 100% de la plantilla tiene su jornada distribuida en turnos de **mañana y tarde**. Cabe señalar que cada persona se ajusta el horario según el número de horas de jornada que desarrolla, pudiendo trabajar en horario intensivo de mañana, además de la posibilidad de desarrollar trabajo a distancia, adaptándose a las circunstancias personales de cada profesional.

### Antigüedad



No se identifican grandes diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la antigüedad. Así, un trabajador y dos trabajadoras tienen entre 3 y 10 años de antigüedad, mientras que la trabajadora y el trabajador tienen una antigüedad inferior a 12 meses.

	<p>Se diferencian dos tipos de puestos, puestos estructurales y puestos que atienden las necesidades de proyectos concretos. Para estos últimos, se incorpora personal durante el tiempo que dura el proyecto. Desde la entidad se persigue mantener en el equipo a estas personas, tratando de continuar la vinculación de personas que han estado desarrollando proyectos anteriormente y que cesaron la actividad por finalización de la vigencia del proyecto. Por este motivo, hay personas cuya antigüedad es inferior a la fecha en la que se inició la vinculación con la entidad o relación laboral.</p> <p>Así, dos de las personas cuya antigüedad es inferior a un año, tenían una relación laboral previa. Cabe destacar que un trabajador estaba contratado por Amigos de la Tierra, teniendo esta entidad una relación con Amigos da Terra.</p> <p>Según vinculación, todo el equipo tiene más de 5 años de trayectoria en la entidad.</p>
--	---

**Nivel de formación**

	<p>El 100% de la plantilla cuenta con estudios universitarios, presentando una de las trabajadoras estudios de especialización como experta en cooperación al desarrollo.</p>
---	---

**Discapacidad y nacionalidad**

	<p>El 100% del equipo tiene nacionalidad española, no habiendo ninguna persona con nacionalidad extranjera o con doble nacionalidad.</p> <p>No se dispone de información sobre discapacidad reconocida del equipo técnico.</p>
---	--

**Selección y contratación**

	<p>Para solicitar la incorporación de nuevo personal o para crear nuevos puestos de trabajo existe una coordinación entre el equipo técnico y la directiva. Para ello, se comparten grupos de correo, de WhatsApp y Telegram, además de desarrollarse reuniones conjuntas una vez al mes. A través de estos medios, se ponen en común las necesidades de personal y las características del puesto a ofertar. Si se acuerda que no es posible asumir estas nuevas funciones por parte del personal contratado, se abre un proceso de selección, escogiendo a una persona o un equipo, dependiendo de la carga de trabajo, para lanzar la oferta en los grupos de socias/os y voluntariado o en las redes sociales o plataformas específicas.</p> <p>Amigos da Terra cuenta con un Manual de Organización Interna y un Plan de Calidad, herramientas donde se definen algunos puestos de trabajo, más o menos genéricos.</p> <p>En la redacción de las ofertas de empleo y formularios de solicitud de los puestos ofertados se utiliza un lenguaje inclusivo y se cuidan los contenidos para evitar sesgos de género.</p>
---	---

Para la selección de sistemas de reclutamiento de candidaturas se tiene en cuenta la duración, la carga horaria, la premura, entre otros factores. Habitualmente, se oferta primeramente el puesto entre las personas trabajadoras que realicen jornadas parciales y que cubran los requisitos del puesto.

En el caso de no poder cubrir el puesto por esta vía o no proceda por sus características, se oferta entre las personas socias y voluntarias de la organización, a través de los grupos de correo.

Para las entrevistas, se dispone de un guión para la realización de las entrevistas, con preguntas que no reproduzcan sesgos de género.

Para el desarrollo de tareas de selección y contratación no se exige una formación específica en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género, aunque todo el equipo técnico tiene formación en género.

No se identifican barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de trabajadoras en la entidad, tampoco se identifican puestos o departamentos masculinizados. Sí que se identifica que el sector de cooperación, voluntariado y educación ambiental presenta una mayor presencia de mujeres que de hombres, lo que también se refleja en los currículums que se reciben.

### Infrarrepresentación femenina y clasificación profesional

En Amigos da Terra no existe una estructura jerárquica o por niveles de responsabilidad, tratándose de una organización horizontal.

Dos trabajadoras y un trabajador conforman el Área de Cooperación, un trabajador el Área de Gestión y una trabajadora el Área de Recursos Naturales.

Así, el Área de Cooperación, siendo esta la única área con más de una persona en el equipo, muestra una mayor presencia de mujeres que de hombres.

La trabajadora del área de Activismo y Participación asume funciones del área de gestión (activismo) y de otras áreas (cooperación y residuos), en función de los proyectos y de las campañas activas en cada año, sirviendo de comodín o apoyo al resto de áreas. En los siguientes gráficos está asociada al Área de Cooperación.

Según categoría profesional, no se observan grandes diferencias entre mujeres y hombres, puesto que dos trabajadoras y un trabajador tienen la categoría de técnico/a ambiental, mientras que a el trabajador y a la trabajadora restantes les corresponde la categoría de técnico/a de cooperación. Se identifica una ligera feminización del equipo de técnicos/as ambientales, con un 66,7% de mujeres y un 33,3% de hombres (dos mujeres y un hombre).

El 100% de la plantilla corresponde al Grupo I, por lo que no hay diferencias entre mujeres y hombres.

El equipo técnico está compuesto por una técnica de cooperación, una responsable del área de residuos y una técnica de voluntariado y participación. En cuanto a los trabajadores, uno ocupa el puesto de coordinador de cooperación – expatriado en Nicaragua y otro el de técnico de administración.



	<p>En el centro de trabajo de Ourense hay un equilibrio de mujeres y hombres, mientras que en el de Vigo hay una ligera mayor presencia de mujeres (2 trabajadoras y 1 trabajador).</p>
--	---

**Formación**

	<p>Amigos da Terra recientemente ha aprobado un <b>Itinerario Formativo</b>, el cual se ha comenzado a aplicar con activistas y personas en prácticas, incluyendo una <b>formación de acogida o inicial</b>, formando parte del <i>briefing</i> (presencial u online). No obstante, desde su implementación, dado que las incorporaciones en el equipo técnico eran personas de la asociación (socias y/o activistas) no ha sido necesario desarrollar esta formación.</p> <p>El Itinerario formativo incorpora la realización de formaciones transversales o políticas, donde profundizar en contenidos más allá del tema medio ambiental, incluyendo materias como <b>género</b>, interseccionalidad, educación popular, actores y aliados, etc. Actualmente, la entidad está en fase de diseño de un plan formativo específico por áreas.</p> <p>Amigos da Terra asume un compromiso con el lenguaje inclusivo, por lo que la entidad trata de utilizar un lenguaje inclusivo y cuidar los contenidos para no reproducir sesgos de género en las ofertas de formación. Para ello, se han compartido guías entre el equipo técnico sobre lenguaje inclusivo.</p> <p>En general, la participación en las formaciones es de carácter voluntario, aunque puede ser de asistencia obligatoria en el caso de que el puesto lo requiera.</p> <p>De forma excepcional, hay cursos que se imparten fuera del horario laboral. También existen cursos prácticos que implican desplazamiento y que tienen una duración de varias jornadas. Para estas formaciones, cuando se dirigen a personas socias, se establece una planificación temporal fuera del horario laboral, realizándose normalmente durante los fines de semana. No obstante, se desarrolla una consulta previa para escoger el horario entre todas las personas interesadas. Así, dependiendo del tipo de formación, de la disponibilidad del profesorado, del espacio físico, la duración, etc. se establece un horario u otro.</p> <p>Las horas de formación que se reciban se consideran horas extraordinarias y, por lo tanto, con pleno derecho a ser disfrutadas a posteriori como tiempo de ocio, por lo que se aplica una adaptación de la jornada para compensar las horas de formación realizadas.</p>
--	---

**Promoción profesional**

	<p>En Amigos da Terra no se desarrolla ninguna metodología de evaluación de personal, ni existen planes de carrera. Cabe destacar que los puestos de trabajo están ligados a proyectos que tienen sus propios objetivos e indicadores. No obstante, se realiza una puesta en común constante en las reuniones de coordinación.</p> <p>La entidad refiere que no es necesario aplicar planes de carrera, debido al perfil de la organización, la cual cuenta con una estructura horizontal y donde la Junta Directiva asume un papel de corresponsabilidad con el equipo técnico, sin que tomen decisiones de forma unilateral, consensuándose todas las decisiones.</p>
---	---

Al tratarse de una entidad con una estructura horizontal, **no existen las promociones**. Sin embargo, sí que **se persigue la estabilización** de un puesto de trabajo, teniendo en cuenta el tiempo trabajado (antigüedad), la sintonía con la organización y las posibilidades de mantener el puesto en el futuro.

La entidad no identifica ningún obstáculo para la promoción de la estabilidad de la plantilla con responsabilidades familiares, ni observa diferencias entre mujeres y hombres.

Para la gestión y retención del talento, Amigos da Terra trata de crear un buen clima de trabajo con las máximas facilidades (flexibilidad horaria, teletrabajo, etc.). También existe una conciencia de cuidado entre el equipo técnico y la Junta Directiva, habiendo realizado formaciones de gestión emocional de grupos para mejorar este aspecto.

### Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial y retribuciones

Amigos da Terra no dispone de medidas o pautas para garantizar la intimidad en relación con el entorno digital.

Se han acordado pautas para garantizar la desconexión digital. Así, en una reunión de coordinación se estableció que, en la medida de lo posible, no se envíen mensajes a partir de las 20:00 ni durante los fines de semana, salvo por cuestiones de carácter urgente.

En la organización se aplica la metodología de teletrabajo, recogiendo en el Manual de Organización Interna. En este manual se establece el derecho de todas las personas trabajadoras a tener un día a la semana de teletrabajo. Posteriormente, se flexibilizó esta propuesta para adaptarse a las circunstancias familiares y personales de cada profesional, siendo posible teletrabajar más días a la semana.



La organización trata de realizar un reparto equilibrado de los trabajos genéricos, en función de las responsabilidades que cada una de las personas pueda y quiera asumir. Sin embargo, hay trabajos que implican muchos desplazamientos y horarios muy irregulares. En estos casos, se describen estas características del puesto a la persona que va a ser contratada para su desempeño y se ofrece la mayor libertad posible para organizarse.

Los criterios que se siguen en la entidad para establecer los distintos conceptos salariales, así como la estructura salarial de la entidad son aquellos recogidos en el convenio de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, actualizado anualmente según IPC y revisado cada ciertos años si se valora que es necesaria una mayor subida.

Ninguna persona del equipo contratado cuenta con complementos salariales.

La entidad no cuenta con primas o incentivos salariales, aunque sí que se cuidan las condiciones de trabajo estableciendo metodologías como el teletrabajo, bolsa de horas o flexibilidad horaria.

### Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral



AMIGOS DA TERRA, además de las medidas y derechos recogidos en la normativa vigente y en el convenio colectivo de aplicación, facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de las reducciones de jornada, flexibilidad de horarios, bolsa de horas o días de libre disposición, teletrabajo, jornada de intensiva en verano, entre otras medidas. También el equipo contratado puede reducir su carga de horas semanales e ir creando una “bolsa de horas”.

La entidad cuenta con pautas de reuniones para mejorar la gestión del tiempo, facilitando así la conciliación.

Se recoge información sobre permisos y medidas para favorecer la conciliación en el Manual de organización

	<p>Interno.</p> <p>La entidad no identifica diferencias en el uso de estas medidas por parte de las trabajadoras y de los trabajadores, haciéndose un mismo uso de las mismas. No obstante, en cuanto al permiso por nacimiento, únicamente han sido madres y han disfrutado del mismo 3 trabajadoras, pues ningún trabajador ha sido padre.</p> <p>Se destaca que la solicitud de reducción de jornada laboral no afecta a la situación profesional dentro de la entidad.</p> <p>En las formaciones realizadas en materia de género se han trabajado los cuidados y se ha reflexionado sobre la corresponsabilidad.</p>
--	--

**Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

	<p>Amigos da Terra cuenta con la “Política sobre Violencia y Acoso Sexual” de Amigos de la Tierra Internacional.</p> <p>La entidad también cuenta con un documento en el que se recogen Directrices para prevenir y responder a la violencia y el acoso sexual en nuestros grupos miembro.</p> <p>Este protocolo no incluye programas de sensibilización y formación, medidas cautelares y/o correctivas aplicables ni mecanismos de recuperación del proyecto personal y profesional (dimensión terciaria).</p>
---	--

**Política Social**

	<p>Amigos da Terra conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres. No obstante, no han podido utilizarse, habiéndose solicitado para una trabajadora temporal, resultando denegada.</p> <p>La entidad no tiene un programa de inserción dirigido a colectivos en riesgo de exclusión social o en desventaja social, ni tampoco han implementado ninguna acción positiva.</p>
---	--

**Riesgos laborales y salud laboral**

	<p>Amigos da Terra cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general, pero este carece de incorporar la perspectiva de género, analizando los riesgos de las mujeres en materia de prevención.</p>
---	---

**Lenguaje y comunicación no sexista**

	<p>La entidad ha desarrollado un <b>Plan de Comunicación</b> de Amigos da Terra. En cuanto a la imagen en términos de igualdad de género que genera la entidad, externa e internamente se muestra una entidad comprometida. Por ejemplo, en las portadas del Facebook y Twitter de la entidad aparecen imágenes de la participación en las manifestaciones del 8M en nombre de Amigas da Terra. Para estas convocatorias, se hace difusión a la base social y se participa, asimismo, a través de un manifiesto.</p>
---	--

Por otro lado, se envía información a través de correo electrónico a la base social sobre formaciones feministas. También se hace difusión interna y externa de los materiales del grupo de trabajo de Amigos de la Tierra Internacional sobre “Justicia de género y Desmantelamiento del patriarcado” y otros materiales con enfoque de género.

Analizados la documentación interna y externa, la página web y redes sociales, se observa la ausencia de imágenes sexistas, visibilizando a mujeres y hombres sin reproducir roles ni estereotipos de género. Además, se trata de mostrar imágenes de mujeres desde la interseccionalidad y el empoderamiento. También se infiere que la entidad tiene interés en utilizar un lenguaje inclusivo, aunque se aconseja la revisión más exhaustiva de documentación interna, porque en ocasiones se utiliza el masculino genérico.

### Voluntariado

Las personas voluntarias de la entidad juegan un papel activo participando en el día a día de la organización, diseñando actividades y llevándolas a cabo.

Se dispone de un protocolo de bienvenida para las personas voluntarias que se incorporan en la asociación. Asimismo, se facilita formación de acogida, recogiéndose en el Itinerario Formativo recientemente aprobado que se aplica tanto a activistas como personas en prácticas. También se realizan formaciones específicas que se comparten con las y los activistas sobre diversas temáticas, entre las que se incluyen: microplásticos, biointensivo, participación y género; así como webinarios tanto a nivel estatal como internacional, a los cuales son invitados/as, o formaciones ofrecidas por otras entidades colaboradoras o en sintonía con los principios y valores de Amigos da Terra.



Se identifica una mayor participación por parte de mujeres, reflejándose la realidad del tercer sector y de la educación ambiental. Por otro lado, se ha observado una mayor reducción en la militancia de las mujeres cuando tienen hijos/as. De hecho, cuando participan lo hacen acompañadas de sus hijos/as.

A pesar de ello, desde Amigos da Terra se trata de fomentar que no se reproduzcan los roles tradicionales de género en el desarrollo de las actividades y tareas, promoviendo las portavocías en actividades y el empoderamiento de las activistas. Sin embargo, sí que se identifican personas concretas con resistencias al cambio, monopolizando espacios de participación, imponiéndose un rol masculino en espacios colectivos y, en ocasiones, dificultando la participación de otras personas por considerarlas “con menos experiencia o conocimiento”.

### Cultura organizacional y compromiso con la igualdad



Cabe destacar que la Junta Directiva está conformada mayoritariamente por mujeres y que en la labor de representación se intenta que haya representación de mujeres, bien sea asumiendo el rol de única portavoz o como coportavoz. En mayo de 2021, la Junta Directiva pasó a estar constituida por 4 mujeres y 1 hombre, habiendo solo mujeres en la composición anterior.

La entidad ha desarrollado diferentes actuaciones para la promoción de la igualdad de género.

Amigos da Terra cuida la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos, así como la detección de necesidades dependiendo del sexo. Así, es habitual la implementación de medidas en los proyectos:

- Formación y capacitación específica o con preferencia orientada a mujeres.
- Apoyo y acompañamiento para la incorporación de mujeres en órganos de decisión (por ejemplo en Juntas Directivas de cooperativas de Nicaragua y Honduras, a través de los proyectos de cooperación).
- Campañas públicas de sensibilización en la igualdad de género
- Elaboración de diagnósticos sobre igualdad de género en diferentes sectores (por ejemplo en el sector pesquero)
- Apoyo a la creación de negocios y emprendimientos (individuales y colectivos) compuestos por mujeres.

Por otro lado, en los proyectos de cooperación es habitual incluir el enfoque de género en la fase de identificación de necesidades, asimismo, se cuantifica el número de personas beneficiarias desglosando la información según sexo. Además de incluir a mujeres como participantes prioritarias de las actuaciones, se analizan las necesidades y barreras existentes para la participación de las mujeres en la fase de identificación, con el objetivo de que participen plenamente en ella, promoviendo el liderazgo femenino y su participación en los espacios de toma de decisiones. Posteriormente, en el diseño de los proyectos se incluyen, de manera general, indicadores desglosados por género y, de manera específica y variable según el proyecto, indicadores cualitativos que midan la inclusión de la equidad de género en los resultados propuestos.

Amigos da Terra colabora con otras organizaciones e instituciones para el desarrollo de actividades encaminadas a la promoción de la igualdad de género, siendo ejemplo de estas la Marcha Mundial de Mujeres, Galegas 8M, Coordinadora Galega de ONGD, grupo de trabajo de “Justicia de Género y Desmantelamiento del Patriarcado” de Amigos de la Tierra Internacional.

### Violencia de género



La entidad no ha establecido ninguna medida que amplíe, flexibilice o mejore los derechos laborales que se aplican a las mujeres en situación de violencia de género.

No se han realizado actividades de concienciación, prevención y formación ante la violencia de género. Tampoco se han realizado formaciones específicas sobre los derechos de las mujeres en situación de violencia de género para las personas involucradas en tareas de selección, contratación y gestión del personal.

## V. Resultados de la auditoría salarial

La entidad rige sus salarios por lo determinado en el **Convenio colectivo de Ocio Educativo y Animación Sociocultural**.

Según el artículo 3 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres,

"A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de **transparencia retributiva** entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la **identificación de discriminaciones**, en su caso, tanto **directas como indirectas**, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los **registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo** de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el **derecho de información de las personas trabajadoras**".

Por otro lado, en el artículo 7 del citado Real Decreto, se recoge la normativa en relación a la auditoría salarial,

"Las empresas que elaboren un **plan de igualdad** deberán incluir en el mismo una **auditoría retributiva**, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo."

Para la elaboración del presente diagnóstico retributivo se ha realizado una previa evaluación de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, tal y como se recoge en el artículo 4 del mencionado Real Decreto. Esta evaluación ha incluido la valoración cuantitativa de cada uno de los puestos, lo que ha permitido realizar una comparativa de los datos salariales de puestos iguales y de igual valor. Para el desarrollo del sistema de valoración de puestos de trabajo se han diseñado factores que permiten, desde los principios de adecuación, totalidad y objetividad, describir cada puesto de trabajo y asignar un valor ponderado a cada categoría que conforma cada uno de los factores. Se han clasificado los factores en los bloques: conocimientos y aptitudes, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo.

La siguiente tabla presenta los factores de cada uno de los bloques, así como la ponderación asignadas a cada uno de estos:

CONOCIMIENTOS Y	30,0	Formación reglada	20
-----------------	------	-------------------	----

APTITUDES		Formación no reglada	5
		<b>Experiencia remunerada</b>	20
		Experiencia equipo voluntariado en la organización	15
		Experiencia voluntariado 3er sector (otras organizaciones)	10
		Competencias digitales	5
		Competencias en Habilidades Sociales	10
		Competencias en Habilidades de Cuidado y Atención	10
		Idiomas	5
		<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>
ESFUERZO	20,0	Postura	10
		Esfuerzo mental	35
		Esfuerzo emocional	30
		Trabajo con pantallas	20
		Riesgo de accidente o riesgos físicos	5
		<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>
RESPONSABILIDAD	40,0	<b>Complejidad técnica de las tareas</b>	10
		<b>Autonomía</b>	20
		<b>Toma de decisiones estratégicas</b>	20
		<b>Puestos de dirección</b>	4
		<b>Número de personas bajo su responsabilidad</b>	5
		<b>Dirección de programas según nº de personas beneficiarias</b>	5
		<b>Presupuesto gestionado y manejo de fondos</b>	20
		<b>Coordinación de proyectos</b>	10
		Confidencialidad	1
		Atención a personas usuarias y beneficiarias	5
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>		
CONDICIONES DE TRABAJO	10,0	<b>Disponibilidad para viajar</b>	10
		<b>Trabajo en fines de semana y festivos</b>	25
		<b>Disponibilidad horaria</b>	0
		<b>Turnicidad</b>	0
		<b>Nocturnidad</b>	0
		<b>Jornada partida</b>	10
		Aislamiento	0
		Polivalencia o definición extensa de obligaciones	55
		<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>
<b>TOTAL BLOQUES</b>	<b>100,0</b>		

En la siguiente tabla se presentan los resultados del sistema de valoración de puestos de trabajo llevado a cabo, valorando los 5 puestos diferentes que estructuran la plantilla de Amigos da Terra:

ID	Puesto	Grupo	TOTAL PUNTOS
P001	Técnico/a de Cooperación	Grupo 1	84,46
P002	Coordinador/a Cooperación - Expatriado/a en Nicaragua	Grupo 1	83,47
P003	Responsable del Área de residuos	Grupo 1	83,80
P004	Técnico/a de Voluntariado y Participación	Grupo 1	83,95
P005	Técnico/a de Administración	Grupo 1	77,00

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

**En este caso concreto, no se ha determinado ningún puesto de trabajo de igual valor conforme a la valoración de puestos de trabajo realizada.**

Una vez elaborado el sistema de valoración de puestos de trabajo, se ha recogido toda la información para poder ser tratada y analizada a través del software estadístico SPSS. En este documento se recogen los principales resultados del diagnóstico realizado, se incluye en el ANEXO II del diagnóstico en formato Excel toda la información recogida. El periodo de referencia de los datos es de febrero de 2021.

Este apartado ha de cumplir el principio de transparencia retributiva, garantizando la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.

Cabe destacar que en Amigos da Terra **no existen complementos salariales ni percepciones extrasalariales**, por lo que no se ha podido realizar un estudio de los mismos desagregado según sexo.

En primer lugar, se ha calculado la **media del salario base**, proporcional al porcentaje de jornada. Asimismo, se ha calculado **la media del valor de una hora ordinaria de trabajo** calculada teniendo en cuenta el salario base y que permite realizar una comparativa sin que afecte la proporcionalidad de las jornadas parciales. Es preciso recordar que la mayoría del equipo tiene jornada parcial según la contratación en Amigos da Terra.

También es preciso recordar que la Amigos da Terra colabora con Amigos de la Tierra para la contratación de personal, compensando y complementando con horas de jornada que no se pueden establecer directamente con Amigos da Terra debido a falta de presupuesto.

Seguidamente, se han calculado las diferencias entre la media de los salarios de los trabajadores y de las trabajadoras, así como la brecha salarial (TV%). La brecha salarial es un cálculo que permite medir las diferencias expresadas en una tasa de variación porcentual comparando las retribuciones percibidas de los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla. Los resultados se expresan en un porcentaje, donde:

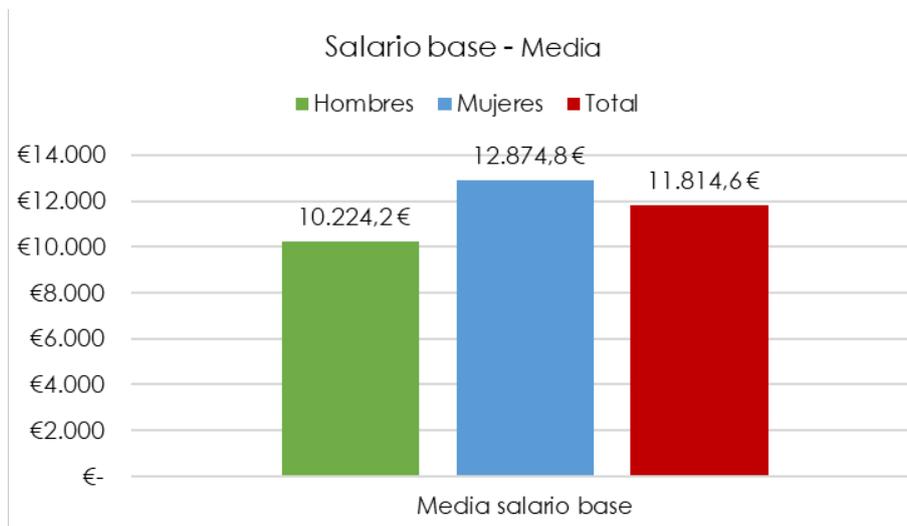
- Un resultado igual a “0” expresa que no hay diferencias entre los salarios de las mujeres y los hombres.
- Si el resultado es menor de 0%, indica que las mujeres tienen un salario mayor que el de los hombres.
- Si el resultado es mayor de 0%, indica que son los hombres quienes perciben un mayor salario que las mujeres.

Según normativa vigente, es preciso estudiar, justificar y, en el caso de que no estén justificadas, desarrollar un plan de actuación para eliminar aquellas brechas que superen el 25%.

Analizando los resultados obtenidos y teniendo en cuenta el total de las trabajadoras (3 mujeres) y el total de trabajadores (2 hombres), se observa que hay una mayor percepción salarial media por parte de las trabajadoras en cuanto al salario base, con una diferencia de 2.650,62€. Calculando la media del valor de una hora ordinaria de trabajo, se observa que la diferencia se sitúa en “0”, teniendo toda la plantilla el mismo precio por una hora de trabajo, independientemente del sexo, siendo este de 15,7€. Por tanto, la mayor percepción salarial a favor de las trabajadoras se debe únicamente a la correspondencia de un mayor porcentaje de jornada en las mujeres que trabajan en la asociación.

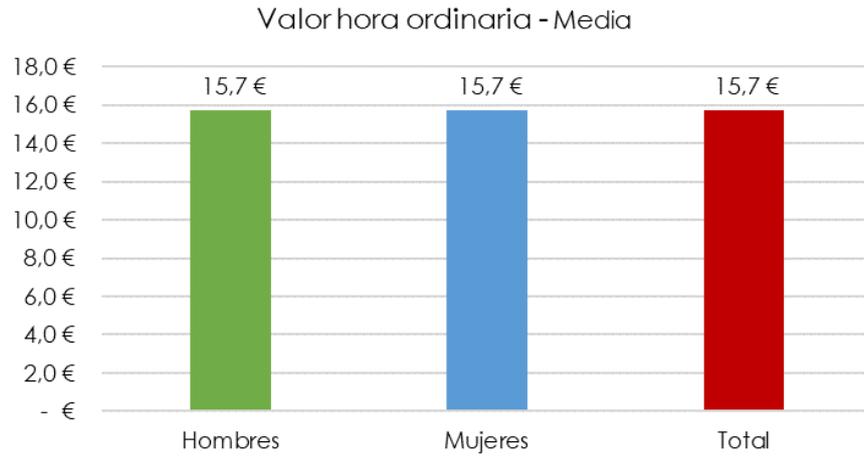
Calculada la brecha salarial de género, los resultados muestran una brecha salarial a favor de las trabajadoras de 25,9% en el salario base y de 0% en el valor medio de una hora ordinaria de trabajo.

**Gráfico 1**



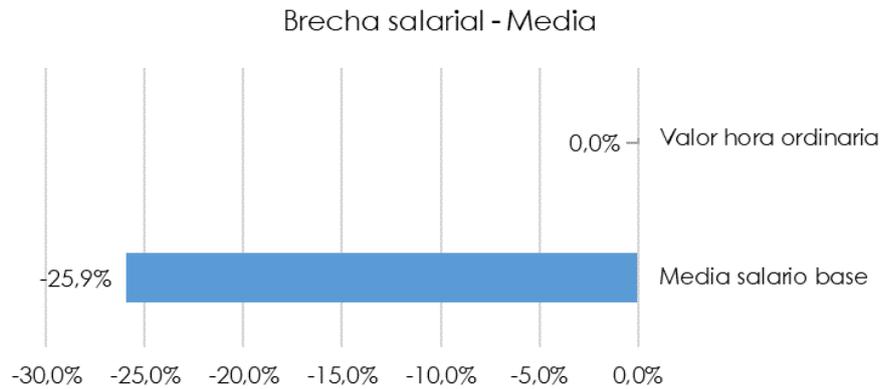
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Amigos da Terra

**Gráfico 2**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Amigos da Terra

**Gráfico 3**



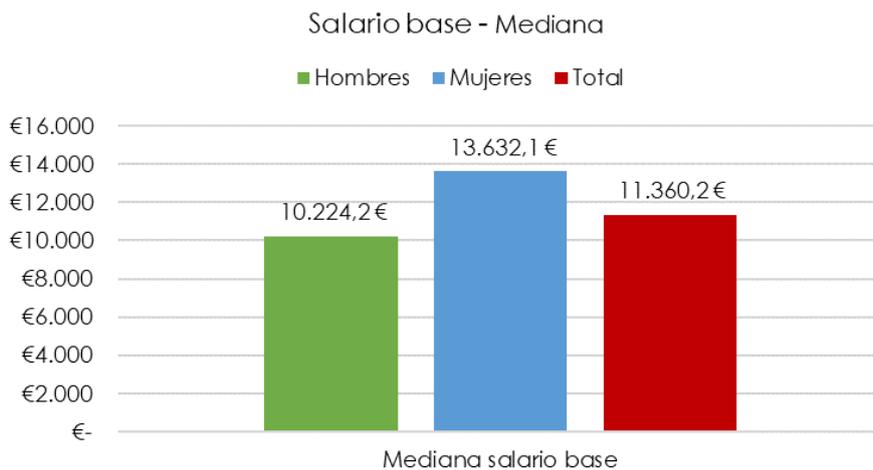
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Amigos da Terra

Como se puede apreciar en el ANEXO II del diagnóstico, en el que se recoge los resultados de la Auditoría Salarial, esta brecha se justifica debido a la mayor parcialidad en el caso de las trabajadoras, encontrándose esta diferencia tanto en la categoría de técnico/a de cooperación como en la de técnico/a ambiental (no habiendo ninguna otra categoría con presencia de mujeres y hombres).

Es preciso destacar que la diferencia en la media del salario de las mujeres y de los hombres se reduce cuando se tiene en cuenta exclusivamente al personal que se ha incorporado en los últimos 12 meses, donde la brecha se sitúa en el 8,7% a favor de las trabajadoras. Esta brecha también se debe a la realización de un mayor porcentaje de jornada por parte de las mujeres.

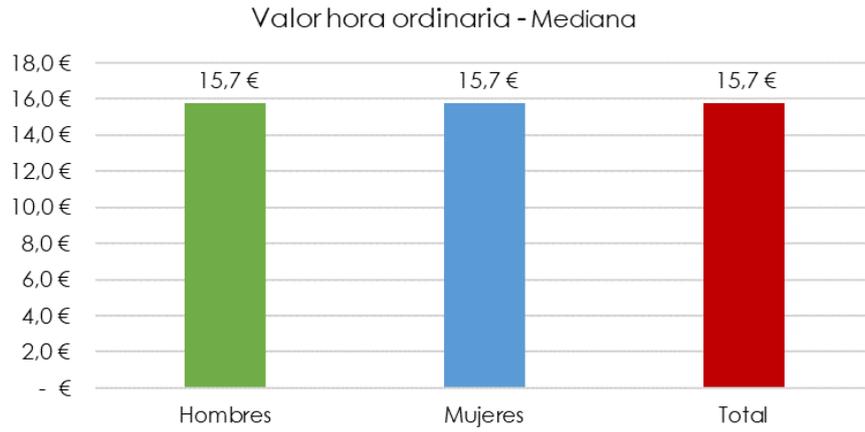
En cuanto al análisis de la **mediana**, los resultados muestran la misma situación, con una mayor cuantía en el caso de las trabajadoras, con una brecha salarial en favor de estas en cuanto al salario base proporcional a la jornada. En la mediana del valor de una hora ordinaria de trabajo, no se observa ninguna diferencia entre mujeres y hombres.

**Gráfico 4**



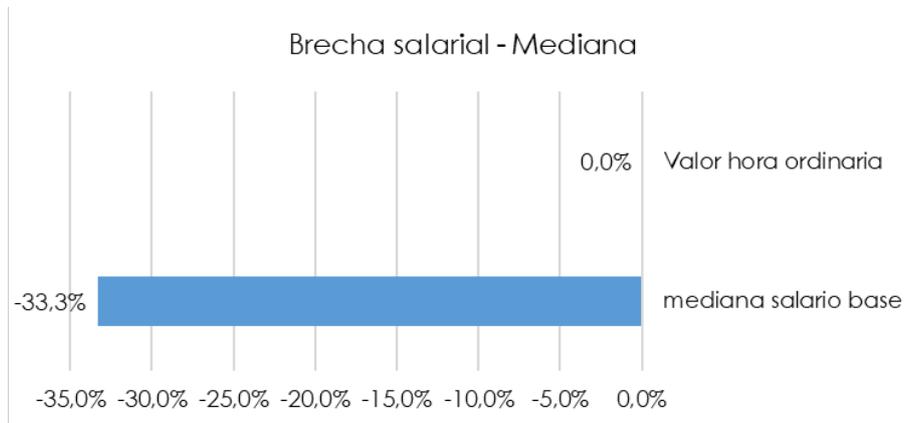
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Amigos da Terra

**Gráfico 5**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Amigos da Terra

**Gráfico 6**



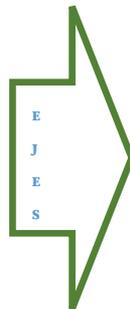
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Amigos da Terra

Esta auditoría tendrá una vigencia de 4 años a partir de la aprobación del presente diagnóstico, por lo que se extenderá hasta abril de 2025.

## VI. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **AMIGOS DA TERRA** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **13 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



1	<b>Proceso de selección y contratación</b>
2	<b>Clasificación profesional</b>
3	<b>Formación</b>
4	<b>Promoción profesional</b>
5	<b>Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres</b>
6	<b>Infrarrepresentación femenina</b>
7	<b>Retribuciones</b>
8	<b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>
9	<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>
10	<b>Lenguaje y comunicación no sexista</b>
11	<b>Cultura organizacional y compromiso con la igualdad</b>
12	<b>Violencia de género</b>
13	<b>Salud laboral desde la perspectiva de género</b>

## VII. Objetivos del plan de igualdad

### Objetivo General:

Transformar Amigos da Terra en una organización feminista, tanto en su estructura y cultura organizativas como en los proyectos y acciones que realiza. Para ello, se persigue garantizar un acceso, participación y responsabilidad equitativos entre mujeres y hombres dentro de la organización; así como iniciar y acompañar procesos y proyectos desde una perspectiva feminista.

### Objetivos Específicos:

#### Proceso de selección y contratación:

##### Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
- Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.
- Reducir la segregación vertical y horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Reducir la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.

#### Clasificación profesional

##### Objetivos:

- Reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.

#### Formación:

##### Objetivos:

- Formar, concienciar y profundizar con contenidos sobre igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo órganos de gobierno y voluntariado.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.

### **Promoción profesional**

#### **Objetivos:**

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.
- Identificar, reducir y eliminar las barreras que se encuentran las personas con responsabilidades familiares para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.

### **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**

#### **Objetivos:**

- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.
- Garantizar la desconexión digital.
- Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades del equipo.

### **Retribuciones:**

#### **Objetivo:**

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.
- En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen.

### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

#### **Objetivos:**

- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
- Dar a conocer al 100% de la plantilla los mecanismos de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.

### **Lenguaje y comunicación no sexista:**

#### **Objetivos:**

- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% del equipo) y externamente.

- Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.
- Concienciar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.

### **Cultura organizacional y compromiso por la igualdad**

#### **Objetivos:**

- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).

### **Violencia de género**

#### **Objetivos:**

- Concienciar a la plantilla ante las diferentes expresiones de la violencia de género.
- Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Concienciar y formar a las personas de gestión de personal sobre los derechos laborales dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género.

### **Salud laboral desde la perspectiva de género**

#### **Objetivos:**

- Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.
- Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo.

## VIII. Medidas de actuación

### EJE 1: Proceso de selección y contratación

<b>1.1.</b>	Seguir trabajando para establecer procedimientos de selección de personal y de gestión de RRHH bajo los principios de igualdad, no discriminación, objetividad y transparencia.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evitar el sexismo en la selección de personal.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo técnico				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de procedimientos de selección y gestión de personal desde la perspectiva feminista.</li> <li>Valoración del uso de los procedimientos elaborados (manuales, plantillas, etc.).</li> </ul>				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				
<b>1.2.</b>	Seguir haciendo uso del lenguaje no sexista y evitando sesgos de género, a través del uso de plantillas de publicación de ofertas neutras.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar un lenguaje no sexista en la publicación de ofertas de empleo</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo técnico				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● % de ofertas publicadas utilizando la plantilla, sobre el total de ofertas.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Plantilla de publicación de ofertas.  Equipo responsable.			

**1.3.** Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>● Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva  Equipo técnico				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados.</li> <li>● % de ofertas de voluntariado con los requisitos explicitados.</li> <li>● % de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a).</li> </ul>				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet.  Equipo responsable.				

**1.4.** Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa o aumentando el número de horas en las jornadas parciales del equipo técnico. Así, seguir apostando por la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, siempre que sea posible.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Evitar la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.</li> <li>● Reducir la rotación de la plantilla, teniendo en cuenta la mayor incidencia en las trabajadoras, al tratarse de una entidad feminizada.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo técnico				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo y año.</li> <li>● % de plantilla con contrato temporal, desagregado por sexo.</li> <li>● % de la plantilla con contrato a tiempo parcial, desagregado por sexo</li> </ul>				
Recursos necesarios	<p>*Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

**EJE 2: Clasificación profesional**

2.1.	Actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcionen un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo técnico Comisión de Igualdad				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema de valoración de puestos de trabajo elaborado.</li> <li>Revisión anual del sistema de valoración de puestos de trabajo.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

**EJE 3: Formación**

3.1.	Organizar encuentros periódicos de intercambio de experiencias y herramientas feministas entre el equipo de trabajo; así como reservar un espacio específico en las asambleas generales, abordando diferentes ámbitos (comunicación, alianzas, etc.).				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generar espacios de debate y reflexión internos para la incorporación de la perspectiva de género.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				

Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación		X	X	X	X
Vigencia		x	x	x	x
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de encuentros realizados .</li> <li>Nº de personas participantes desagregado por sexo.</li> <li>Listado de aspectos abordados en los encuentros.</li> <li>Documento de propuestas y compromisos alcanzados en cada uno de los encuentros desarrollados.</li> <li>Documento de propuestas y compromisos alcanzados en los espacios dentro de las asambleas generales de Amigos da Terra.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Equipo responsable  Aplicaciones para realizar encuentros virtuales y materiales y equipos para su desarrollo y conexión a internet (en caso de realizarse online).				
3.2.	Formación para las integrantes de la Comisión de Igualdad en materia de prevención y atención de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.</li> <li>Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación		X			
Vigencia		X			
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel prioridad			X		

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● N° de personas formadas desagregado según sexo.</li> <li>● Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Valoración en puntuación media</li> <li>○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas</li> </ul> </li> </ul>				
Recursos necesarios	Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)  Ordenador con acceso a internet.  Equipo responsable.				
3.3.	Organizar y promover formación de todo el equipo, contratado y voluntario, y de la Junta Directiva de la entidad, en la incorporación de la perspectiva de género y del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de proyectos.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo, incluyendo dirección.</li> <li>● Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			X	
Vigencia	X			X	
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>● N° de personas voluntarias formadas, desagregado por sexo.</li> <li>● % de personas de la Junta Directiva formadas, desagregado por sexo.</li> <li>● Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Valoración media cuantitativa o cualitativa</li> <li>○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas</li> </ul> </li> </ul>				
Recursos necesarios	Ordenador con conexión a internet.  Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)				

3.4.	<p>Desarrollo de talleres internos y externos para trabajar, desde la perspectiva de género, las siguientes habilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Empoderamiento</li><li>- Técnicas de hablar en público, dirigido a las tareas de portavocía</li><li>- Participación y toma de decisiones estratégicas</li><li>- habilidades sociales de trabajo en equipo</li><li>- dinámicas de grupo y coordinación desde una perspectiva de género</li><li>- Actitudes machistas y resistencias visibles e invisibles en la vida cotidiana en el trabajo</li></ul> <p>Estos talleres podrán estar abiertos al equipo de voluntariado y a personas usuarias de los distintos programas.</p>
------	--

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras para el acceso y para la selección en los procesos de promoción y en el desempeño de tareas de liderazgo, representación y toma de decisiones.</li> <li>● Analizar las dinámicas internas en la toma de decisiones, representación y liderazgo, cuestionando los estereotipos, los roles, actitudes y sesgos inconscientes de género que se puedan reproducir en estos espacios y puestos.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año de implantación		X		X	
Vigencia		X		X	
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Relación de los contenidos trabajados en cada taller.</li> <li>● % de personas participantes sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>● N° de personas voluntarias participantes, según sexo.</li> <li>● N° de personas de órganos de gobierno participantes, según sexo.</li> <li>● Nivel de satisfacción de los talleres (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Valoración en puntuación media</li> <li>○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas</li> </ul> </li> </ul>				
Recursos necesarios	<p>Ordenador con conexión a internet.</p> <p>Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)</p>				

**EJE 4: Promoción profesional**

4.1.	Ante nuevas vacantes, dar prioridad a las personas del equipo de voluntariado y personas socias, personal en prácticas y al equipo profesional contratado, siempre que cumpla con el perfil requerido.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo técnico				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias y en prácticas</li> <li>% de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas contratadas</li> <li>Nº de promociones, desagregado según sexo, en los que se ha aplicado este criterio</li> <li>Distribución porcentual de la plantilla según sexo y nivel jerárquico, departamento y categoría profesional.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipo responsable.				

**EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres**

5.1.	Realizar un análisis de las cargas de trabajo de cada puesto según los tiempos de los proyectos y el trabajo transversal interno y externo de la entidad, estudiándose la incorporación de metodologías de trabajo por objetivos y medidas de flexibilidad horaria, fomentando la corresponsabilidad.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>Promover la corresponsabilidad</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Comisión de Igualdad				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudio de cargas de trabajo realizado.</li> <li>Medidas propuestas y acordadas</li> </ul>				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

5.2.	Redactar y acordar unas pautas para garantizar la intimidad en el entorno virtual.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la intimidad en el entorno virtual.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año de implantación			X		

Vigencia			X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pautas redactadas y aprobadas.</li> <li>● Nº y % de personas de la plantilla y dirección que reciben las pautas.</li> <li>● Valoración cualitativa anual del uso de las pautas.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<p>Manuales para el establecimiento de pautas para garantizar la intimidad en el entorno virtual.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

**EJE 6: Infrarrepresentación femenina**

6.1.	Seguir promoviendo una participación equilibrada según sexo en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Junta Directiva y asambleas), así como en tareas de representación.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la participación de mujeres en cargos de responsabilidad y liderazgo.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Asambleas generales Comisión de Igualdad				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

**EJE 7: Retribuciones**

7.1.	Continuar revisando, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Comisión de Igualdad				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Revisión realizada</li> <li>● Evolución de la brecha salarial en el registro salarial, comparando los datos de mujeres y hombres según el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres</li> </ul>			
Recursos necesarios	<p>Convenio Colectivo de referencia.</p> <p>Herramienta – Auditoría Salarial.</p> <p>Herramienta – Registro Salarial.</p> <p>Ordenador con acceso a internet y aplicaciones para la explotación y visualización de datos.</p> <p>Equipo responsable.</p>			

**EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

8.1.	Desarrollar medidas concretas para reforzar los equipos de trabajo durante permisos o excedencias por cuidado de familiares (sustituciones, distribución de responsabilidades y carga de trabajo, etc.).				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respetar los horarios laborales y garantizar que las medidas de conciliación no perjudican a la trabajadora o trabajador.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo técnico				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Listado de medidas establecidas.</li> <li>Valoración cualitativa de las medidas establecidas.</li> <li>Nº de personas que han disfrutado de permisos y excedencias por año y sexo.</li> <li>Nº de personas contratadas para cubrir permisos y excedencias por año y sexo.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Equipo responsable				
8.2.	Mantener reuniones de coordinación, así como individuales, para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas realistas y realizables según las características de la organización y las necesidades del equipo.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</li> <li>Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo técnico				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>

Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Acta que recoja las conclusiones y propuestas recogidas y aprobadas redactada tras las reuniones.</li> <li>● Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar y % del total de las manifestadas en el acta.</li> <li>● Valoración cualitativa de las medidas adoptadas.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<p>Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector.</p> <p>Canales de comunicación interna habituales.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

**EJE 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

9.1.	<p>Difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo a nivel interno y con las personas socias de Amigos da Terra.</p> <p>La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la respuesta institucional ante cualquier posible caso de acoso y/o agresión sexual o por razón de género u orientación sexual</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canales de difusión utilizados</li> <li>Difusión del protocolo al 100% de la plantilla.</li> <li>Nº de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso.</li> <li>Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<p>Equipo responsable.</p> <p>Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>				
9.2.	<p>Nombrar a una persona o a un equipo como responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.</li> <li>Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s	Comisión de Igualdad				

responsable/s					
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación		X			
Vigencia		X			
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Acta aprobada de la Comisión de Igualdad donde se nombra a la persona o equipo responsable.</li> <li>● Nº de personas que se forman sobre prevención y atención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> <li>● Valoración de la formación.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<p>Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

**PE 10: Lenguaje y comunicación no sexista**

10.1.	Seguir cuidando el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales; corrigiendo sesgos y discriminaciones de género en el lenguaje o el enfoque.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.</li> <li>● Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.</li> <li>● Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo técnico				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Revisión de toda la documentación interna y publicada (página web, redes, etc.) para corregir sesgos y discriminaciones de género en el lenguaje o el enfoque.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Guía para la comunicación inclusiva. Equipo responsable.				
10.2.	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar anualmente de los avances realizados, se puede incluir un apartado específico en la memoria de actividades anual.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).</li> <li>● Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>● Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.</li> <li>● Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.</li> </ul>				

Departamento o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad					X
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Publicación del Plan de Igualdad en la página web.</li> <li>● Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales se puede acceder al plan de igualdad.</li> <li>● N° de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad realizadas.</li> <li>● Difusión del Plan al 100% de la plantilla y a las personas socias.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<p>Canales de comunicación interna y externa habituales.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Servidor o espacio virtual de acceso común.</p> <p>Equipo responsable.</p>				
10.3.	Seguir creando campañas de comunicación para la promoción de la igualdad de género, la visibilización de los cuidados y prevención de la violencia de género a través de las RRSS y página web de la entidad.				
Objetivos específicos	Concienciar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.				
Departamento o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel prioridad					X

<p>Indicadores seguimiento y evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de campañas realizadas según año y tipo de contenidos.</li> </ul>
<p>Recursos necesarios</p>	<p>Canales de comunicación interna y externa habituales.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>

**EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad**

11.1.	Consolidar la Comisión de Igualdad como órgano garante de la transversalización del enfoque feminista y la transformación organizacional.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generar un equipo humano específico para dinamizar el cumplimiento y evaluación del presente Plan.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acuerdo recogido en un acta de las competencias de la Comisión de Igualdad, indicando las personas que la componen.</li> <li>Estudio, asignación y calendarización de las tareas y cargas de trabajo dedicadas a la Comisión de Igualdad a desarrollar por parte de las personas que participan en esta.</li> <li>Difusión al 100% de la plantilla y a todos los órganos de coordinación de la existencia de la Comisión de Igualdad, sus competencias y datos de contacto (dudas, quejas, sugerencias...).</li> </ul>				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				
11.2.	Seguir estableciendo colaboraciones con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajan por y desde el feminismo para el desarrollo de actuaciones y campañas, así como formar parte de redes de colaboración y coordinación ante la detección de posibles casos de violencia de género.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>

Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Listado de entidades, colectivos o instituciones con los que se contacta y colabora.</li> <li>Listado de actuaciones desarrolladas.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<p>Base de datos con entidades colaboradoras.</p> <p>Materiales para la realización de campañas y actuaciones.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>				
11.3.	<p>Seguir revisando desde la perspectiva de género y medir el impacto de género de todos los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar, incluso aquellos llevados a cabo por o para el voluntariado. Para ello, en las reuniones de la Comisión de Igualdad se generarán espacios participativos para trabajar en la implementación de la perspectiva de género en la entidad y en los proyectos, compartiendo herramientas comunes y espacios de reflexión y debate.</p> <p>Con este objeto, se seguirán desagregando los datos cuantitativos y cualitativos con los que se trabaja en la entidad según sexo, analizando las posibles diferencias en los resultados que puedan existir entre mujeres y hombres. Identificar posibles diferencias en las necesidades de la población destinataria de los proyectos según sexo y analizar cómo se están atendiendo.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> <li>Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de reuniones realizadas.</li> <li>• N° de personas que participan, según sexo y relación con la entidad.</li> <li>• Relación de conclusiones, propuestas y actuaciones desarrolladas desde el espacio.</li> <li>• Enumeración de herramientas elaboradas o adaptadas.</li> <li>• Enumeración de servicios, actividades y proyectos revisados.</li> <li>• Listado de cambios incluidos.</li> <li>• Enumeración de las bases de datos y proyectos en los que se desagregan los datos según sexo</li> <li>• Necesidades específicas detectadas según sexo</li> <li>• Análisis de cómo se están atendiendo estas necesidades específicas, en caso de haberlas</li> <li>• Informes de impacto de género de los proyectos.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<p>Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales.</p> <p>Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales.</p> <p>Formato presencial: espacio adecuado para mantener reuniones.</p> <p>Formato online: aplicación que permita reuniones por videollamada múltiple.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>				
11.4.	Elaborar unas pautas de la entidad en relación al compromiso con la igualdad y la justicia de género de empresas y otras organizaciones proveedoras de productos y servicios.				
Objetivos específicos	<p>Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</p> <p>Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</p>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>

Año implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>Compromiso elaborado y acordado.</p> <p>Nº de empresas y organizaciones laborales que cumplen con el compromiso con la igualdad y la justicia de género.</p>				
Recursos necesarios	<p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

**EJE 12: Violencia de género**

12.1.	Difundir en un documento los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.				
Objetivos específicos	Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación			X		
Vigencia			X		
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Documento sobre derechos laborales de las víctimas de violencia de género elaborado y entregado a la comisión de seguimiento.  Difusión del documento al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado.				
Recursos necesarios	Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género.  Ordenador con acceso a internet.  Equipo responsable.				

**EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género**

13.1.	Revisar los Planes de Prevención de Riesgos Laborales garantizando que esta revisión se realice desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes; incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de las mismas.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.</li> <li>● Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Comisión de Igualdad				
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Plan de PRL revisado con perspectiva de género</li> <li>● Nº y % de personas que reciben el Plan de PRL sobre el total de la plantilla.</li> </ul>				
Recursos necesarios	Empresa externa responsable de PRL.  Equipo responsable.  Plan de Prevención de Riesgos Laborales.				

## IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación

### Materiales e informáticos

- Ordenadores con acceso a internet
- Plantilla de publicación de ofertas
- Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
- Aplicaciones para realizar encuentros virtuales y materiales y equipos para su desarrollo y conexión a internet
- Canales de comunicación interna y externa habituales
- Manuales para el establecimiento de pautas para garantizar la intimidad en el entorno virtual.
- Convenio Colectivo de referencia
- Herramienta – Auditoría Salarial
- Herramienta – Registro Salarial
- Aplicaciones para la explotación y visualización de datos
- Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector
- Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Guía para la comunicación inclusiva
- Servidor o espacio virtual de acceso común
- Base de datos con entidades colaboradoras.
- Materiales para la realización de campañas y actuaciones
- Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales
- Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales
- Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales

### Humanos

- Equipo responsable de la implementación de cada una de las medidas (Consultar fichas)
- Formadores/as
- Empresa externa responsable de PRL.

### Económicos

- Presupuesto y entidades financiadoras (en el caso de externalizar el desarrollo de alguna medida)

**X. Calendario**

Nº	Medida	2021	2022				2023				2024				2025				
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
<b>EJE 1</b>	<b>1.1</b>	Seguir trabajando para establecer procedimientos de selección de personal y de gestión de RRHH bajo los principios de igualdad, no discriminación, objetividad y transparencia.																	
	<b>1.2</b>	Seguir haciendo uso del lenguaje no sexista y evitando sesgos de género, a través del uso de plantillas de publicación de ofertas neutras.																	
	<b>1.3</b>	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.																	
	<b>1.4</b>	Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa o aumentando el número de horas en las jornadas parciales del equipo técnico. Así, seguir apostando por la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, siempre que sea posible.																	
<b>EJE 2</b>	<b>2.1</b>	Actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcionen un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.																	
<b>EJE 3</b>	<b>3.1</b>	Organizar encuentros periódicos de intercambio de experiencias y herramientas feministas entre el equipo de trabajo; así como reservar un espacio específico en las asambleas generales, abordando diferentes ámbitos (comunicación, alianzas, etc.).																	

	<b>3.2</b>	Formación para las integrantes de la Comisión de Igualdad en materia de prevención y atención de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.																		
	<b>3.3</b>	Organizar y promover formación de todo el equipo, contratado y voluntario, y de la Junta Directiva de la entidad, en la incorporación de la perspectiva de género y del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de proyectos sociales. Pudiéndose trabajar los siguientes contenidos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño, gestión y evaluación de proyectos sociales desde la perspectiva de género</li> <li>- Medición del impacto de género en proyectos sociales</li> </ul>																		
	<b>3.4</b>	Desarrollo de talleres internos y externos para trabajar, desde la perspectiva de género, las siguientes habilidades: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empoderamiento</li> <li>- Técnicas de hablar en público, dirigido a las tareas de portavocía</li> <li>- Participación y toma de decisiones estratégicas</li> <li>- habilidades sociales de trabajo en equipo</li> <li>- dinámicas de grupo y coordinación desde una perspectiva de género</li> <li>- Actitudes machistas y resistencias visibles e invisibles en la vida cotidiana en el trabajo</li> </ul> Estos talleres podrán estar abiertos al equipo de voluntariado y a personas usuarias de los distintos programas.																		
<b>EJE 4</b>	<b>4.1</b>	Ante nuevas vacantes, dar prioridad a las personas del equipo de voluntariado y personas socias, personal en prácticas y al equipo profesional contratado, siempre que cumpla con el perfil requerido.																		
<b>EJE 5</b>	<b>5.1</b>	Realizar un análisis de las cargas de trabajo de cada puesto según los tiempos de los proyectos y el trabajo transversal interno y externo de la entidad, estudiándose la incorporación de metodologías de trabajo por objetivos y medidas de flexibilidad horaria, fomentando la corresponsabilidad.																		

	<b>5.2</b>	Redactar y acordar unas pautas para garantizar la intimidad en el entorno virtual.																		
<b>EJE 6</b>	<b>6.1</b>	Seguir promoviendo una participación equilibrada según sexo en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Junta Directiva y asambleas), así como en tareas de representación.																		
<b>EJE 7</b>	<b>7.1</b>	Continuar revisando, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.																		
	<b>8.1</b>	Desarrollar medidas concretas para reforzar los equipos de trabajo durante permisos o excedencias por cuidado de familiares (sustituciones, distribución de responsabilidades y carga de trabajo, etc.).																		
	<b>8.2</b>	Mantener reuniones de coordinación, así como individuales, para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas realistas y realizables según las características de la organización y las necesidades del equipo.																		
	<b>9.1</b>	Difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo a nivel interno y con las personas socias de Amigos da Terra.  La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo.																		
	<b>9.2</b>	Nombrar a una persona o a un equipo como responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																		
<b>EJE 10</b>	<b>10.1</b>	Seguir cuidando el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales; corrigiendo sesgos y discriminaciones de																		

		género en el lenguaje o el enfoque.																	
	<b>10.2</b>	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar anualmente de los avances realizados, se puede incluir un apartado específico en la memoria de actividades anual.																	
	<b>10.3</b>	Seguir creando campañas de comunicación para la promoción de la igualdad de género, la visibilización de los cuidados y prevención de la violencia de género a través de las RRSS y página web de la entidad.																	
<b>EJE 11</b>	<b>11.1</b>	Consolidar la Comisión de Igualdad como órgano garante de la transversalización del enfoque feminista y la transformación organizacional.																	
	<b>11.2</b>	Seguir estableciendo colaboraciones con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajan por y desde el feminismo para el desarrollo de actuaciones y campañas, así como formar parte de redes de colaboración y coordinación ante la detección de posibles casos de violencia de género.																	
	<b>11.3</b>	Seguir revisando desde la perspectiva de género y medir el impacto de género de todos los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar, incluso aquellos llevados a cabo por o para el voluntariado. Para ello, en las reuniones de la Comisión de Igualdad se generarán espacios participativos para trabajar en la implementación de la perspectiva de género en la entidad y en los proyectos, compartiendo herramientas comunes y espacios de reflexión y debate.  Con este objeto, se seguirán desagregando los datos cuantitativos y cualitativos con los que se trabaja en la entidad según sexo, analizando las posibles diferencias en los resultados que puedan existir entre mujeres y hombres. Identificar posibles diferencias en las necesidades de la población destinataria de los proyectos según sexo y analizar cómo se están atendiendo.																	

	<b>11.4</b>	Elaborar unas pautas de la entidad en relación al compromiso con la igualdad y la justicia de género de empresas y otras organizaciones proveedoras de productos y servicios.																	
<b>EJE 12</b>	<b>12.1</b>	Difundir en un documento los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.																	
<b>EJE 13</b>	<b>13.1</b>	Revisar los Planes de Prevención de Riesgos Laborales garantizando que esta revisión se realice desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes; incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de las mismas.																	
<b>SEGUIMIENTO DEL PLAN</b>		Seguimiento del plan																	
<b>EVALUACIÓN DEL PLAN</b>		Evaluación intermedia																	
		Evaluación final																	

## XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de Amigos da Terra.

Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Dirección, plantilla, Comisión de Igualdad, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del Plan de Igualdad.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.



### **Seguimiento:**

La información recogida se plasmará en los informes semestrales elaborados por la Comisión de Igualdad. Este seguimiento se realizará en formas de intercambios con las diferentes áreas y territorios, y revisión de los informes de actualización de los mismos sobre la implementación del Plan de Igualdad

Los informes harán referencia a la situación actual de Amigos da Terra y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a la Junta Directiva para su conocimiento y valoración de los logros y avances de Amigos da Terra en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.



### **Evaluación:**

La evaluación intermedia se realizará en el cuarto trimestre de 2023. Por otra parte, la evaluación final del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.



### **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción del equipo de profesionales con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de la plantilla.

## **XII. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación y revisión periódica del plan de igualdad**

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**
  - Establecer reuniones semestrales de seguimiento.
  - Reunirse siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
  - Recoger sugerencias y quejas del equipo de profesionales, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
  - En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.
  - Realizar un informe de seguimiento anual, la evaluación intermedia y la evaluación final.

## **XIII. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad o solución de discrepancias en la interpretación del mismo**

El seguimiento y la evaluación permitirá cumplir los siguientes objetivos:

- Describir los procesos de implementación de las acciones y medidas propuestas.
- Conocer en profundidad la implicación de las diversas áreas a nivel transversal, así como el impacto del Plan de Igualdad.
- Exponer las razones, si fuera el caso, que dificultaron o impidieron el cumplimiento de medidas.
- Proponer ideas de mejora para las actuaciones propuestas, planificadas y desarrolladas y reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Medir el impacto social de género de las medidas implementadas en la empresa.
- Establecer el grado de cumplimiento del I Plan de Igualdad, teniendo un análisis claro de la documentación recogida: diagnóstico de género, fichas de análisis de acciones, informes de seguimiento, memorias de actividades, etc.

Por tanto, este documento es dinámico y flexible, al ser progresivo y estar sometido a los posibles cambios, nuevas necesidades obstáculos u oportunidades que se vayan presentando a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan.

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan (descripción de la medida, recursos, personas responsables, temporización, priorización, etc.) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán negociados en las reuniones de la Comisión de Igualdad, indicando en las actas los cambios acordados y aquellos que se aprueben realizar sin haber obtenido un acuerdo entre la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras; recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones. Como se ha recogido anteriormente, en el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

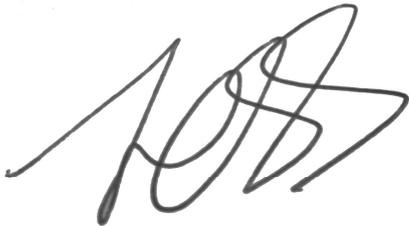
En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constando así en el acta oportuna. Si

## Plan de Igualdad – Amigos da Terra

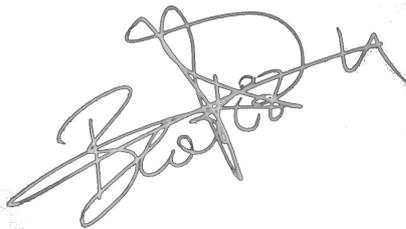
ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Ourense, a 3 de diciembre de 2021.

Por parte de la representación de la entidad:

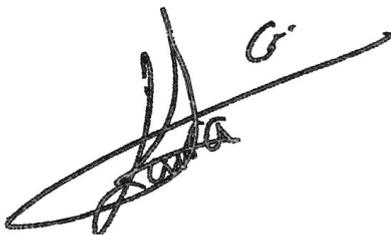


- María Teresa Muñiz Álvarez

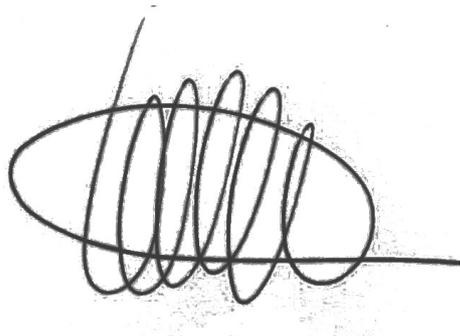


- Beatriz Tato Salgado

Por parte de las personas trabajadoras:



- Laura Casal Guillán



- María Durán Beloso