

FADEMGA

 Plena
inclusión
Galicia

PLAN DE IGUALDADE

2023-2027



ÍNDICE

- 1. PRESENTACIÓN DA ENTIDADE. Páxina 5**

- 2. MARCO XURÍDICO. Páxina 12**

- 3. VIXENCIA E ÁMBITO DE APLICACIÓN: PERSOAL, TERRITORIAL E TEMPORAL. Páxina 17**

- 4. COMPOSICIÓN E FUNCIONAMENTO DA COMISIÓN NEGOCIADORA. Páxina 19**

- 5. INFORME DIAGNÓSTICO INCLUÍNDO O RESULTADO DA AUDITORÍA RETRIBUTIVA. Páxina 22**
 - 5.1. Condicións xenerais do diagnóstico. Páxina **22**
 - 5.1.1. Proceso e metodoloxía. Páxina **23**
 - 5.1.2. Características da entidade. Páxina **26**
 - 5.2. Áreas de análise. Páxina **27**
 - 5.2.1. Proceso de selección e contratación. Páxina **31**
 - 5.2.2. Clasificación profesional. Páxina **32**
 - 5.2.3. Formación. Páxina **33**
 - 5.2.4. Promoción profesional. Páxina **33**
 - 5.2.5. Condicións de traballo. Páxina **33**
 - 5.2.6. Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral. Páxina **34**
 - 5.2.7. Infrarrepresentación feminina. Páxina **34**
 - 5.2.8. Retribucións e resultado da auditoría retributiva. Páxina **36**
 - 5.2.9. Prevención do acoso sexual e por razón de sexo. Páxina **36**
 - 5.2.10. Comunicación, linguaxe inclusiva e imaxe da entidade Páxina **36**
 - 5.2.11 Conclusións. Páxina **36**

6. OBXECTIVOS, APROBACIÓN E REXISTRO DO PLAN DE IGUALDADE. Páxina 40

6.1. Obxectivos do Plan de igualdade. Páxina **40**

6.2 Áreas de actuación e medidas de igualdade por áreas. Páxina **43**

6.2.1. Proceso de selección e contratación. Páxina **43**

6.2.2. Clasificación profesional. Páxina **46**

6.2.3. Formación. Páxina **47**

6.2.4. Promoción profesional. Páxina **50**

6.2.5. Condicións de traballo. Páxina **53**

6.2.6. Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar
e laboral. Páxina **54**

6.2.7. Infrarrepresentación feminina. Páxina **65**

6.2.8. Retribucións. Páxina **67**

6.2.9. Prevención do acoso sexual e por razón de sexo. Páxina **70**

6.2.10. Comunicación, linguaxe inclusiva e imaxe da entidade. Páxina **73**

6.2.11. Exclusión social das mulleres con discapacidade intelectual
e do desenvolvemento. Páxina **76**

6.2.12. Violencia de xénero. Páxina **80**

6.3 Aplicación, seguimento e avaliación. Páxina **82**

6.4 Procedemento de modificación, revisión e resolución de discrepancias. Páxina **84**

7. CALENDARIO DE ACTUACIÓNS. Páxina 87

8. REXISTRO DO PLAN DE IGUALDADE. Páxina 92

9. ANEXOS.

01

PRESENTACIÓN DA ENTIDADE

1

PRESENTACIÓN DA ENTIDADE

FADEMGA Plena inclusión Galicia é a Federación Galega de Asociacións en favor das Persoas con Discapacidade Intelectual ou do Desenvolvemento. Na actualidade conta con 40 entidades galegas federadas que prestan servizo a 4.331 persoas con discapacidade intelectual. Ademais, a través doutros servizos, como por exemplo a Área de Emprego e Formación, presta apoio a outras 2.000 persoas.

Con 8.269 persoas socias, as entidades de FADEMGA Plena inclusión Galicia están formadas por unha rede de 125 centros localizados polas catro provincias galegas nos que traballan un total de 1.291 profesionais e contan co apoio de 1.234 persoas voluntarias.

Os **SERVIZOS** que ofrece FADEMGA Plena inclusión Galicia a través das súas entidades son Servizo de atención temperá, Servizo de intermediación para a inserción socio-laboral, Servizo de apoio para o desenvolvemento profesional e social en centro especial de emprego, Servizo de apoio para o desenvolvemento profesional e social en empresa convencional e outras modalidades, Servizo de apoio a familias, Servizo ocupacional, Servizo de atención de día, Servizo de apoio á vida independente, Servizo de vivenda ou residenciais para persoas con necesidades de apoio intermitente ou limitado, Servizo de vivenda ou residenciais para persoas con necesidades de apoio extenso ou xeneralizado, Servizo multiprofesional de diagnóstico, seguimento, avaliación, planificación e coordinación, Servizo de tutela e Servizo de ocio.

Por outra parte FADEMGA Plena inclusión Galicia ofrece unha serie de servizos ás súas entidades federadas a través das diferentes áreas que integran a Federación como son Administración, Calidade, Ocio, Comunicación, Emprego, Formación, e Familia.

FADEMGA réxese no ámbito laboral polo XV Convenio Colectivo de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade e pola lei de asociacións no seu ámbito de funcionamento. É unha entidade declarada de utilidade pública (O.M.17-07-2008), inscrita no rexistro central de asociacións na consellería de xustiza, interior e administración local con nº 2005/147-2 (SC), inscrita no rexistro de entidades prestadoras de servizos sociais da Xunta de Galicia co nº E-45 e membro numerario da Confederación Plena inclusión España.

En FADEMGA Plena inclusión Galicia formamos parte da Confederación Plena inclusión (Confederación Española de Organizacións en favor das Persoas con Discapacidade Intelectual) e tamén somos membros do CERMI GALICIA (Comité Galego de Representantes de Persoas con Discapacidade). O CERMI Galicia aglutina a representación das persoas con discapacidade e instrumenta a súa participación e a defensa e promoción dos seus dereitos ante os poderes públicos e a sociedade civil. O seu obxectivo é representar ás entidades de persoas con discapacidade da comunidade autónoma de Galicia que o constitúen, ante os seus diferentes órganos gubernamentais e outras instancias públicas e privadas desta comunidade, en relación coa problemática propia do colectivo representado.

A nivel Autonómico temos presenza a través do CERMI no Consello Galego de Servizos Sociais e do Consello Galego da Discapacidade.

Ademais, temos **representación** a nivel estatal nas seguintes institucións:

- **CERMI** Estatal (Comité Español de Representantes de Pessoas con Discapacidade).
- Membro da Asociación Empresarial para a Discapacidade (**AEDIS**): patronal maioritaria no sector da atención a persoas con discapacidade. Agrupa a máis de 220 asociacións e entidades, de todo o territorio nacional, que ofrecen apoios a persoas con discapacidade, e propón modelos de xestión de recursos persoais, desde a esixencia que supón integrar máis de 15.000 persoas traballadoras que xeran apoios para o cumprimento da misión do movemento asociativo.
- A Federación promove no 2020 a constitución da patronal da Asociación Empresarial para a Discapacidade Intelectual e do Desenvolvemento en Galicia **AEDIGAL**, que agrupa a 24 entidades galegas, sendo un dos seus obxectivos a promoción do asociacionismo no rural.

FADEMGA Plena inclusión Galicia goza das seguintes **consideracións**:

- Inscrita no rexistro central de Asociacións da Xunta de Galicia co nº 2005/147-2 (SC).
- Inscrita no rexistro de Entidades Prestadoras de Servizos Sociais da Xunta de Galicia co nº E-45.
- Recoñecida como entidade de carácter social pola Axencia Tributaria.
- Declarada de Utilidade Pública.
- Certificado o Servizo de Respiro Familiar e nos catro servizos da Área de Emprego e Formación coa ISO 9001:2008 (empresa auditora AENOR). A versión da norma a “ISO 9001:2015”).
- Certificado da implantación dun sistema de xestión de calidade conforme a norma ISO 9001:2015 (auditoría externa de seguimento 16-11-2019).
- Certificado de cumprir co marco normativo de información financeira que resulta de aplicación e en particular de cumprir cos principios e criterios contables no que as contas anuais se refire (auditoría externa 2018).
- Certificado de ter implantada unha política de protección de datos acorde a normativa vixente (auditoría externa 05-12-2016).

En canto aos **OBXECTIVOS** de FADEMGA, resaltan os seguintes:

- Acadar a inclusión social, laboral e familiar das persoas con discapacidade intelectual de Galicia.
- Fomentar a constitución de Asociacións.
- Unificar criterios e fomentar as actividades conxuntas, facilitando así o recoñecemento social.
- Representar aos seus membros ante entidades públicas e privadas, proporcionándolles asesoramento en todos aqueles aspectos que precisen.
- Divulgar información xeral e/ou especializada que poida ser de interese para as entidades.

- Xestionar programas e facer seguimento dos mesmos.
- Proporcionar formación permanente e especializada.
- Velar polo bo nome e prestixio asociativo, denunciando publicamente aqueles casos que vulneren os dereitos das persoas con discapacidade intelectual ou das entidades.

VALORES DE FADEMGA

A discapacidade intelectual

A discapacidade intelectual non é unha enfermidade, senón a consecuencia dunha patoloxía, que nalgúns casos require un tratamento médico específico. Trátase pois dun conxunto de dificultades que poden e deben ser afrontadas familiar, social e tecnicamente, de xeito global. Non é unha característica exclusiva do individuo/a, senón que forma parte do compendio de características propias de calquera individuo/a. De aí que as persoas con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento sexan valoradas e aceptadas por ser cidadáns/as e non só pola súa condición de persoas con discapacidade.

A persoa con discapacidade intelectual, como suxeito con características propias, ten dereitos e deberes, evoluciona e necesita relacionarse con persoas sen discapacidade. Para elo só necesita apoios individualizados que lle permitan exercer os seus dereitos, cumprir as súas obrigas, e en definitiva, facer posible a súa condición de cidadán/a.

A familia

A familia é a base afectiva e emocional da persoa con discapacidade intelectual, así como o principal recurso para a súa inclusión na comunidade, e esta só é posible se antes se produce dita inclusión no seo da propia familia.

O movemento asociativo Plena inclusión configúrase como un grupo de axuda mutua onde o apoio e a participación dos membros, a democracia, a calidade, a interrelación coa contorna, a cooperación e o sentimento de pertenza constitúen elementos fundamentais do movemento.

Dereitos das persoas con discapacidade intelectual

OS MESMOS DEREITOS: Tanto as persoas con discapacidade intelectual como aquelas sen discapacidade intelectual teñen necesidades e dereitos comúns. Non só especiais.

UNHA EVOLUCIÓN: A persoa con discapacidade intelectual, en tanto que persoa, é un ser en evolución permanente que medra e se desenvolve, con necesidades cambiantes, polo que ten pouco sentido prolongar a infantilización da súa figura na idade adulta. Tal infantilización é unha diminución nos seus dereitos como persoa.

UN PAPEL ACTIVO NA SOCIEDADE: Todas as persoas con discapacidade intelectual deben ser recoñecidas polas aportacións positivas que poder facer ás súas familias e ás súas comunidades. Son persoas útiles que teñen un papel social que desempeñar.

RELACIÓNS PERSOAIS: Todas as persoas con discapacidade intelectual deben ter acceso a servizos e apoios que posibiliten o exercicio do seu dereito a gobernarse a si mesmas e promociónen a súa condición de cidadáns.

APOIOS INDIVIDUALIZADOS: Cada persoa con discapacidade intelectual é diferente a outra, como sucede co resto das persoas, polo tanto os servizos e apoios deben ser individualizados de maneira que respecten as diferenzas culturais e étnicas, as capacidades, as necesidades específicas e as circunstancias persoais. O deber da sociedade consiste en proporcionar opcións, non impor solucións estándar.

INCLUSIÓN: Todas as persoas con discapacidade intelectual son capaces de vivir satisfactoriamente nas súas comunidades naturais e ser membros delas (estar incluídas), se se lles proporcionan os apoios que precisan.

O MOVEMENTO ASOCIATIVO

A SOLIDARIEDADE: O feito asociativo significa que as persoas asociadas deben actuar en común para aportar solucións á globalidade do colectivo, ao tempo que deben traballar xunto a outros grupos que actúan no campo da discapacidade ou outros sectores sociais.

A XUSTIZA: As demandas das entidades do movemento Plena inclusión non deben ser esixencias arbitrarias, senón propostas baseadas en dereitos. Neste senso, deben ser demandas xustas baseadas no principio da igualdade de oportunidades e en consecuencia, as asociacións deben reivindicar determinadas actitudes sociais que en ocasións, poden implicar discriminación positiva.

A CALIDADE: O movemento Plena inclusión centra a súa actividade na orientación á calidade. Esta actitude é resultado do compromiso ético de estar sempre na brecha da mellora continua, como único xeito de combater inercias que levan, en ocasións, a situacións non desexadas.

A TRANSPARENCIA: O Movemento Plena inclusión ten unha ética na súa actuación que implica transparencia na súa xestión e honradez nos seus comportamentos.

A INTERRELACIÓN COA CONTORNA: Como entidades abertas, as asociacións son conscientes de que a súa realidade está inmersa nunha realidade máis ampla. As entidades de Plena inclusión compoñen na súa maioría, un movemento familiar, pero quere, ademais, comprometer á maior parte da cidadanía sensible á situación do colectivo de persoas con discapacidade intelectual. En consecuencia as asociacións son entidades abertas á colaboración pública.

A ORIENTACIÓN AO CLIENTE: As asociacións Plena Inclusión centran os seus esforzos na busca da mellora da calidade de vida das persoas con discapacidade intelectual e das súas familias. Calquera actividade ou recurso non orientado, directa ou indirectamente a esa finalidade, sen ter en conta as expectativas individuais, son considerados un despilfarro.

A UNIVERSALIDADE: Ao movemento Plena inclusión, no seu conxunto, e a calquera das súas asociacións membros, interésalles todo o que atañe ás persoas con discapacidade intelectual e as súas familias, non só as súas "persoas atendidas" ou "asociadas", e ofrece ou reivindica alternativas de solución das súas necesidades.

O LIDERAZGO COMPARTIDO: As entidades deben sobrevivir aos seus líderes e lideresas. Este debe ser un valor do movemento Plena inclusión e nas súas organizacións debe exercerse un liderado compartido e distribuído en orde aos distintos papeis das entidades e das persoas que as conducen ou xestionan. O liderado debe exercerse desde a convicción de que todo o mundo ten algo que aportar.

A CUALIFICACIÓN E INNOVACIÓN: As asociacións do movemento saben o que fan e como o fan, progresivamente estanse a converter en organizacións sociais cualificadas, organizacións que aportan innovación, que son capaces de estimular novos comportamentos sociais, de alentar novas técnicas e propiciar un mellor e máis xusto desenvolvemento social.

A EFICIENCIA: As asociacións deben ser eficaces nos seus cometidos e socialmente útiles; ser austeras nos medios e ambiciosas nos fins. O movemento Plena inclusión actúa tamén como harmonizador eficiente dos esforzos humanos.

A AXUDA MUTUA: O movemento Plena inclusión configúrase como un grupo de axuda mutua onde o apoio entre os membros constitúe un dos elementos fundamentais.

INDEPENDENCIA: O movemento Plena Inclusión, debe ser autocrítico coas súas actuacións, o que lle lexítima para ser crítico coas actuacións alleas, á vez que lle impide adoptar calquera dependencia política xa sexa de forma conxuntural ou continuada.

A COOPERACIÓN: As asociacións do movemento Plena inclusión deben estar orientadas tamén á busca de solucións dos problemas de outras asociacións e non só das súas persoas socias e usuarias, buscando tales solucións comúns en espazos comúns de coordinación ou de federación.

O SENTIDO DE PERTENZA: Sen sentido de pertenza non hai un movemento unido. Nas entidades de Plena inclusión é un valor que os socios e socias se sintan membros e copropietarios/as dunha asociación, que unha asociación se sinta membro e participe dunha federación e esta dunha confederación.

A PARTICIPACIÓN: Sen participación non hai asociacionismo, non hai democracia, non hai transparencia, non hai comunicación, non hai sentido de pertenza, non hai calidade... Non hai proxecto asociativo sen a participación de todos e todas. O movemento Plena inclusión considera a participación dos familiares, das persoas con discapacidade intelectual, dos e das profesionais, do voluntariado, das persoas socias... máis que un valor, un eixo básico de desenvolvemento.

DATOS DA ENTIDADE

DATOS DA ENTIDADE					
Razón social	FADEMGA Plena inclusión Galicia (FEDERACIÓN GALEGA DE ASOCIACIÓN EN FAVOR DAS PERSONAS CON DISCAPACIDADE INTELECTUAL OU DO DESENVOLVEMENTO)				
CIF	G-36620037				
Domicilio social	Vía Pasteur, 53 B, Polg. Industrial do Tambre 15890 Santiago de Compostela				
Forma xurídica	Federación sen ánimo de lucro				
Ano de constitución	1979				
Responsable da Entidade					
Nome e apelidos	Eladio Fernández Pérez				
Cargo	Presidente FADEMGA Plena inclusión Galicia				
Teléfono	981 519 650				
E-mail	eladio.fernandez@fademga.org				
ACTIVIDADE					
Sector Actividade	Terceiro sector				
CNAE	952				
Descrición da actividade	Promover accións e servizos en consonancia co código ético e os valores do movemento asociativo Plena Inclusion que creen as condicións necesarias para que as organizacións membro melloren a calidade de vida das persoas con discapacidade intelectual e as súas familias na comunidade autónoma de Galicia				
Dispersión xeográfica e ámbito de actuación	Comunidade autónoma de Galicia, nas provincias de A Coruña, Lugo, Ourense e Pontevedra.				
DIMENSIÓN					
Persoas Traballadoras	Mulleres	38	Homes	15	53 Total
Centros de traballo	7				
Facturación anual (€)	1.733.599 €				
ORGANIZACIÓN DA XESTIÓN DE PERSOAS					
Dispón de departamento de persoal	Sí				
Certificados ou recoñecementos de igualdade obtidos	--				
Representación Legal de Persoas Traballadoras (RLPT)	Mulleres	---	Homes	---	Total

02

MARCO XURÍDICO DE REFERENCIA

2

MARCO XURÍDICO DE REFERENCIA

A igualdade entre mulleres e homes é un principio xurídico universal recoñecido en diversos textos internacionais sobre dereitos humanos, neste marco definíronse o obxectivo xeral, os obxectivos específicos e as actuacións contempladas no Plan de igualdade de **FADEMGA Plena inclusión Galicia**.

Esta igualdade foise desenvolvendo e articulando a través de diferentes normativas de ámbito internacional, europeo, nacional e autonómico.

A nivel internacional:

- Carta da Nacións Unidas (San Francisco, 26 de xuño de 1945).
- Declaración Universal dos Dereitos Humanos. Proclamada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas o 10 de decembro de 1948.
- A Convención das Nacións Unidas, para a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a Muller (CEDAW) aprobada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas en decembro de 1979 e ratificada por España en 1983.
- Resolución da Comisión dos Dereitos Humanos de 1997, das Nacións Unidas.
- Convenios da Empresa Internacional do Traballo (OIT): sobre a Discriminación (emprego e ocupación) de 1958; Convenio sobre os traballadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre a protección da maternidade do ano 2000.

A nivel europeo:

- Tratado de Roma (25/03/1957) polo que se constitúe a Comunidade Económica Europea. Art. 14 introduce o principio de igualdade e non discriminación por razón de sexo. Art 114 (antigo 119) recolle o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes como dereito á igualdade de retribución por un mesmo traballo ou un traballo de igual valor. Con amparo no antigo artigo 111, desenvolveuse o acervo comunitario sobre a igualdade de sexos de gran amplitude e importante calado, a cuxa adecuada transposición diríxese, en boa medida, a Lei española Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Recomendación da Comisión Europea, 27 de novembro de 1991 relativa á protección da dignidade das mulleres e homes no posto de traballo. Código de Conduta para combater o acoso sexual.
- Tratado da Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artigo 6 contempla que o principio de igualdade non evitará que os Estados membros poidan adoptar medidas de acción positiva.

- Desde a entrada en vigor do Tratado de Ámsterdam, o 1 de maio de 1999, a igualdade entre mulleres e homes e a eliminación das desigualdades entre unhas e outros son un obxectivo que debe integrarse en todas as políticas e accións da Unión e dos países membros.
- A Lei Orgánica 3/2007, incorpora ao ordenamento español dúas directivas en materia de igualdade de trato, a 2002/73/CE, de reforma da Directiva 76/207/CEE, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso a emprego, á formación e á promoción profesionais, e ás condicións de traballo; e á Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no acceso a bens e servizos e subministracións.
- Recomendación do Comité de Ministros do Consello de Europa en materia de utilización non sexista da linguaxe, en virtude do artigo 15 b do estatuto do Consello de Europa, aprobado ao 21 de febreiro de 1990.
- Distintos programas de acción comunitarios para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Informe da Comisión ao Consello, ao Parlamento Europeo, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións, do 22 de febreiro de 2006, sobre a igualdade entre mulleres e homes.
- Recomendacións do Consello Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.
- Recomendación do Comité de Ministros sobre a protección das mulleres contra a violencia.
- Estratexias marco comunitarias sobre a igualdade entre mulleres e homes.
- Plan de Traballo para a igualdade entre as mulleres e homes (2014-2017).
- Resolución do Parlamento Europeo, do 17 de xuño de 2010, sobre a dimensión de xénero da recesión económica e a crise financeira.
- Resolución do Parlamento Europeo, do 7 de setembro de 2010, sobre o papel da muller nunha sociedade que envellece.
- Consello de Europa 2014, Convenio de Istambul. Tratado internacional para facer fronte á violencia contra as mulleres.

A nivel nacional:

- Constitución Española, artigo 14 proclama o dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo, nacemento, raza, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social e artigo 9.2 consagra a obrigaón dos poderes públicos de promover as condicións para que a igualdade das persoas e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas.
- Lei 39/1999, do 5 de novembro para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
- Real Decreto 1251/2001, polo que se desenvolve parte da lei de conciliación da vida familiar e laboral.
- Lei Orgánica 1/2004, 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de xénero.
- Lei 39/2006, do 14 de decembro, de Promoción da Autonomía Persoal e Atención ás persoas en situación e dependencia.
- Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos Traballadores. Artigo 17.
- Lei 9/2017, do 8 de novembro, de Contratos do Sector Público, pola que se transpone ao ordenamento xurídico español as Directivas do Parlamento Europeo e do Consello 2014/23/UE e 2014/24/Ou, do 26 de febreiro de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- Lei 11/2018, de decembro, pola que se modifica o Código de Comercio, o texto refundido da lei de Sociedades de Capital aprobado polo Real Decreto Legislativo 1/2010, do 2 de xullo, e a Lei 22/2015, do 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade.
- Plans Estatais para a Igualdade de oportunidades en proceso de elaboración o Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando a inclusión de medidas contra a brecha salarial, obrigatoriedade de rexistro de plans de igualdade, entre outras.
- Real Decreto-Lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.
- Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.
- Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.

A nivel autonómico:

- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- Decreto Lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, cuxa última actualización tivo lugar no ano 2021.

Convenios colectivos de aplicación:

- XV Convenio Colectivo xeneral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade (código de Convenio 99000985011981).

03

**VIXENCIA E ÁMBITO DE APLICACIÓN:
PERSOAL, TERRITORIAL E TEMPORAL**

3

VIXENCIA E ÁMBITO DE APLICACIÓN: PERSOAL, TERRITORIAL E TEMPORAL

Segundo o establecido no Artigo 8.2 do Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, o Plan de Igualdade de FADEMGA Plena inclusión terá os seguintes ámbitos de aplicación:

Ámbito de aplicación persoal

O presente Plan de Igualdade vai dirixido á totalidade das persoas traballadoras da entidade, calquera que sexa o número de centros de traballo daquela e calquera que sexa a forma de contratación laboral, con contratos de duración determinada e persoas con contratos de posta a disposición, tal e como ven recollido no art. 3.1 do Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro.

Ámbito de aplicación territorial

O presente Plan de Igualdade vai dirixido ós centros de traballo De FADEMGA Plena inclusión Galicia situados na comunidade autónoma de Galicia nas provincias de A Coruña, Lugo, Ourense e Pontevedra.

Ámbito de aplicación temporal

O presente Plan de Igualdade terá unha vixencia de 4 anos, desde o **6 de marzo de 2023 ao 6 de marzo de 2027**.

O Plan de Igualdade manterase vixente en tanto a normativa legal ou convencional non obrigue á súa revisión ou que, a proposta da Comisión de Seguimento de Igualdade, acórdese a súa actualización e modificación.

04

COMPOSICIÓN E FUNCIONAMENTO DA COMISIÓN NEGOCIADORA

4

COMPOSICIÓN E FUNCIONAMENTO DA COMISIÓN NEGOCIADORA

O día 4 de marzo de 2022, constitúese a Comisión Negociadora do Diagnóstico de situación e Plan de Igualdade, integrada por:

En representación da entidade:

Nome e Apelido	NIF	Cargo
Carmen Esther Taboada García	33208244-Q	Vicepresidenta.
Carmela González Lagarón	33801019-N	Vocal Xunta directiva.
Antonio Fuentetaja Cervelo	92424743-X	Xerente.

Con data 28/10/2023 é substituído, por petición propia e razóns persoais, Antonio Fuentetaja Cervelo, pasando a ocupar o seu posto na Comisión Negociadora en representación da entidade:

Nome e Apelido	NIF	Cargo
José Manuel Fernández Padín	35454281-B	Adxunto a xerencia.

En representación das persoas traballadoras:

Nome e Apelido	NIF	Organización sindical
Roberto Alonso Iglesias	33294947-D	CIG
M ^{re} Jesús Porto Rey	52470945-V	UGT
Iria Antuña Domínguez	44458434-D	CCOO

Con data 23/01/2023 é substituída, por petición propia e razóns persoais, Iria Antuña Domínguez, pasando a ocupar o seu posto na Comisión Negociadora en representación das persoas traballadoras:

Nome e Apelido	NIF	Organización sindical
Fernando Armendáriz Gil	53184242-P	CCOO

A Comisión Negociadora constitúese como un órgano colexiado e consultivo encargado de dar impulso ao Plan de Igualdade, intervindo na negociación e elaboración do diagnóstico e as medidas que o integran.

Obxecto da Comisión negociadora: Promocionar a igualdade de oportunidades na entidade, negociar elaborar e implementar un Plan de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes para a entidade. Velar polo seguimento do Plan.

Ámbito de actuación: O seu ámbito de actuación comprenderá os distintos centros que manteña a entidade.

Obxectivos:

1. Reforzar na cultura de FADEMGA Plena inclusión Galicia o valor da igualdade entre mulleres e homes como central e estratéxico.
2. Favorecer a igualdade de oportunidades nos niveis e postos da entidade.
3. Eliminar as barreiras que poidan xerar desigualdades no acceso ou as condicións de traballo de todas as persoas traballadoras.
4. Facilitar o axuste entre o desenvolvemento profesional e persoal do persoal.
5. Asegurar a aplicación do principio de igualdade de retribución por traballos de igual valor e experiencia.
6. Integrar o enfoque de xénero na política de saúde laboral.
7. Previr e sancionar as situacións de acoso sexual ou por razón de sexo.

Funcións e Competencias da Comisión Negociadora:

As persoas que conforman este órgano paritario manifestaron previamente a súa vontade de participar dentro desta Comisión asumindo, con iso, as seguintes funcións e responsabilidades:

1. Negociación e elaboración do Diagnóstico e das medidas que integran o Plan de Igualdade.
2. Elaboración do Informe de resultados do Diagnóstico.
3. Identificación das medidas prioritarias, á luz do diagnóstico, o seu ámbito de aplicación, os medios materiais e humanos necesarios para a súa implantación, así como as persoas ou órganos responsables, incluíndo un cronograma de actuacións.
4. Impulso da implantación do Plan de igualdade na empresa.
5. Definición dos indicadores de medición e os instrumentos de recollida de información necesarios para realizar o seguimento e avaliación do grao de cumprimento das medidas do Plan de igualdade implantadas.
6. Remisión do Plan de Igualdade ante a autoridade laboral competente a efectos de rexistro, depósito e publicación.
7. Impulsar as primeiras accións de información e sensibilización ao persoal.

O regulamento e funcionamento interno da Comisión Negociadora queda recollido na acta da citada reunión de constitución do 4 de marzo de 2022.

05

INFORME DIAGNÓSTICO

5

INFORME DIAGNÓSTICO

5.1 CONDICIONS XERAIS DO DIAGNÓSTICO

A diagnose consistiu nunha análise detallada da situación sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na organización FADEMGA Plena inclusión Galicia durante a cal realizáronse actividades de recompilación de información, de análise, de debate interno, e finalmente de formulación de propostas que poden integrarse no posterior plan de igualdade.

O artigo 46 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes sinala que as medidas que se contemplan no Plan de Igualdade deberán adoptarse unha vez realizado o diagnóstico de situación.

A finalidade deste diagnóstico de igualdade é servir de base para a realización do Plan de Igualdade, coñecer o nivel real de igualdade de trato e oportunidades existente e así detectar as necesidades e definir os obxectivos para poder mellorar a situación das persoas traballadoras. Determinar as accións e medidas que se van a adoptar para garantir e promover a igualdade entre mulleres e homes na organización de acordo á información e os resultados que se obteñan. Para isto realizouse unha análise con perspectiva de xénero, dende o punto de vista cuantitativo e cualitativo, da situación dos recursos humanos da entidade para cubrir os seguintes obxectivos:

1. Obter información pormenorizada das características da entidade, da composición do persoal e das prácticas de xestión dos recursos humanos, así como as opinións e necesidades dos/as traballadores/as sobre a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.
2. Identificar posibles desigualdades, desequilibrios ou discriminacións, que dificulten o avance na consecución da igualdade de oportunidades dentro da entidade.
3. Detectar debilidades e fortalezas na entidade en materia de igualdade.
4. Promover cambios na xestión que optimicen os recursos humanos e o seu funcionamento xeral baixo o prisma da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
5. Servir de base para a realización do Plan de Igualdade de FADEMGA Plena inclusión Galicia.

5.1.1 PROCESO E METODOLOXÍA

ÁMBITO TEMPORAL

Período de referencia dos datos analizados	Ano 2021
Data de recollida de información	31 de Decembro de 2021
Data de inicio do diagnóstico	Marzo de 2022
Data de finalización do diagnóstico	Febreiro de 2023

PERSOAS QUE INTERVIRON NA ELABORACIÓN DA DIAGNOSE

O 4 de marzo, e adaptándose aos requirimentos do Real Decreto 901/2020, constitúese a Comisión Negociadora que asume o encargo do deseño, negociación e impulso do noso Plan de igualdade, así como o seu seguimento e avaliación final.

Tendo en conta a finalidade deste diagnóstico e os obxectivos anteriormente sinalados, á hora de deseñalo, tómase como data de referencia o 31 de decembro do período 2021, e recóllese principalmente a información a través de dous cuestionarios:

- 1- Cuestionario de diagnóstico: información básica e interna da empresa

Estes datos foron recollidos pola persoa responsable de calidade, a persoa responsable do departamento de administración e xerencia.

- 2- Cuestionario ó persoal:

Das 45 enquisas enviadas recibíronse 38 consideradas válidas , onde as persoas traballadoras participantes recoñecéronse como homes, mulleres ou non se identificaron cun xénero /non corresponde co xénero establecido.

A información recompilada, tanto cuantitativa como cualitativa, céntrase nas seguintes áreas:

- Características da entidade.
- Características xerais do persoal.
- Retribución e política salarial.
- Modalidades de contratación e xornada laboral.
- Antigüidade da entidade e movementos de persoal.
- Clasificación profesional.
- Conciliación da vida familiar, laboral e persoal.
- Promoción e formación.
- Comunicación interna e externa.
- Axudas, bonificacións e política social.

- Prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.
- Saúde laboral dende a perspectiva de xénero.

Sempre que sexa posible, e coa idea de facilitar a comprensión e análise dos datos, apoiarémonos a recollida dos mesmos en táboas e/ou gráficos.

CLASIFICACIÓN DOS POSTOS DE TRABALLO

A clasificación profesional fíxose sobre a base dos grupos profesionais segundo o convenio de aplicación **XV Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade** (código 99000985011981).

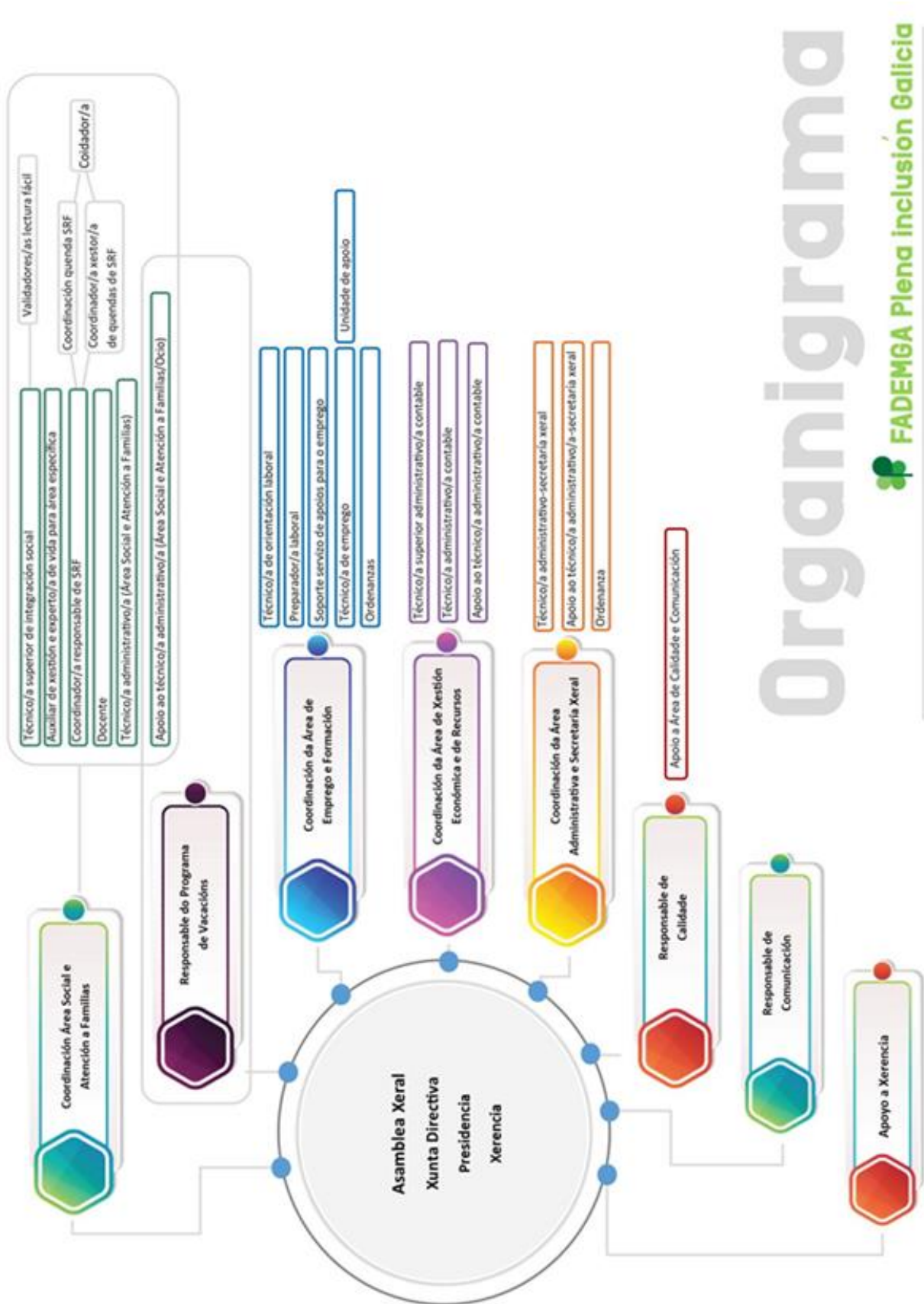
GRUPOS PROFESIONAIS	POSTOS DE TRABALLO	
Persoal directivo		
Grupo II. Persoal titulado	Titulada N3	- Director/a. Xerente.
	Titulada N2	- Coordinador/a xestión económica e recursos. - Responsable área de calidade. - Responsable área de comunicación. - Coordinador/a área de emprego e formación. - Técnico/a orientación laboral. - Técnico/a de emprego. - Coordinador/a área de atención a familias e área social. - Coordinador/a responsable do servizo de respiro familiar. - Apoio a xerencia. - Apoio a área d calidade e comunicación. - Coordinador/a e xestor/a de quendas de respiro familiar.
Grupo III. Persoal técnico	Técnica/o superior N1	- Técnico/a superior administrativo/a contable - Coordinador/a área administrativa-Secretaría xeral. - Preparador/a laboral. - Técnico/a superior en integración social. - Responsable programa ocio e vacacións IMSERSO. - Soporte ao servizo de apoios para o emprego.
	Técnica/o	- Técnico/a administrativo/a contable. - Técnico/a administrativo/a -secretaría xeral. - Unidade de apoio. - Coordinador/a quendas de respiro familiar.

		<ul style="list-style-type: none"> - Coidador/a. - Técnico/a administrativo/a (Área social e atención a familias). - Apoio técnico/a administrativo/a contable. - Apoio técnico/a administrativo/a - Secretaría xeral. - Apoio técnico/a administrativo (ocio, vacacións, IMSERSO e área social e atención a familias).
	Técnica/o auxiliar	<ul style="list-style-type: none"> - Validador/a de lectura fácil. - Auxiliar de xestión e experto/a de vida para área específica.
Grupo IV. Operaria/o auxiliar	Operaria/o auxiliar	<ul style="list-style-type: none"> - Ordenanza.

- O posto de **docente** sitúase no grupo profesional correspondente dependendo da acción formativa (variable).

5.1.2 CARACTERISTICAS DA ENTIDADE

ORGANIGRAMA



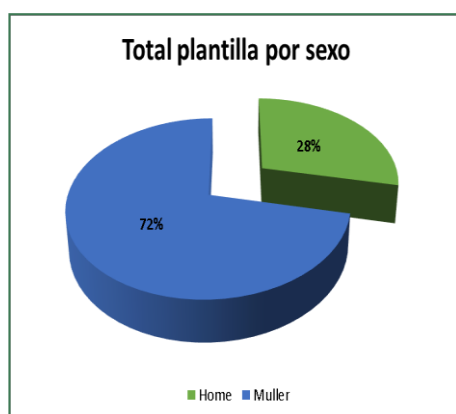
5.2 ÁREAS DE ANÁLISE

Recóllese e analízase a **distribución por sexo** da representación das traballadoras e traballadores en relación co cadro de persoal.

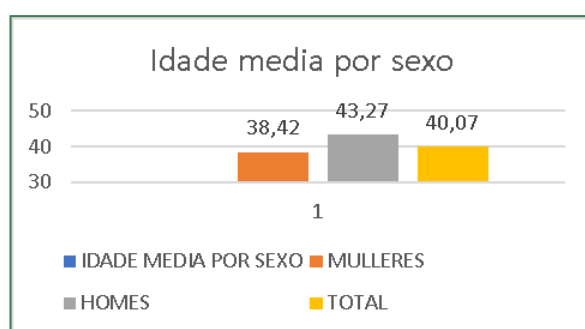
Tamén a distribución deste por idade, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación e xornada, antigüidade, departamento, nivel xerárquico, grupos profesionais, postos de traballo e nivel de responsabilidade, nivel de formación así como a situación actual identificando puntos a mellorar.

REPRESENTATIVIDADE POR SEXO EN FADEMGA PLENA INCLUSIÓN GALICIA

En canto ó **persoal traballador**, no momento da análise, FADEMGA conta cun equipo de 53 persoas, composto por 38 mulleres (71.70%) e 15 homes (28.30%), resultando maioritaria a representación feminina na plantilla da entidade.



IDADE MEDIA DO CADRO DE PERSOAL POR SEXO

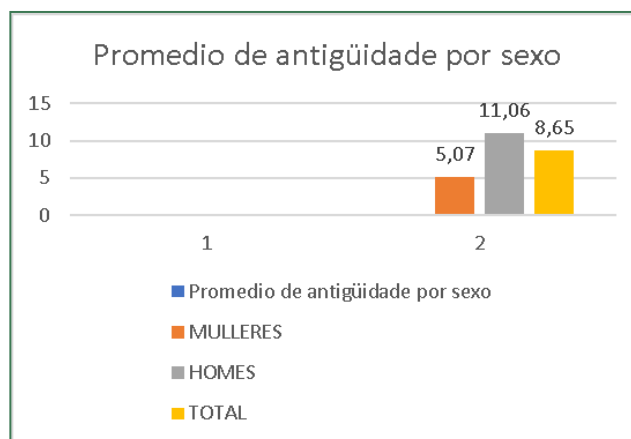


FADEMGA é unha entidade cun cadro de persoal de unha idade media de 40 anos.

A idade media das mulleres é de 38,42 anos e a dos homes de 44,27 anos, non hai unha gran diferenza entre un sexo e outro neste senso.

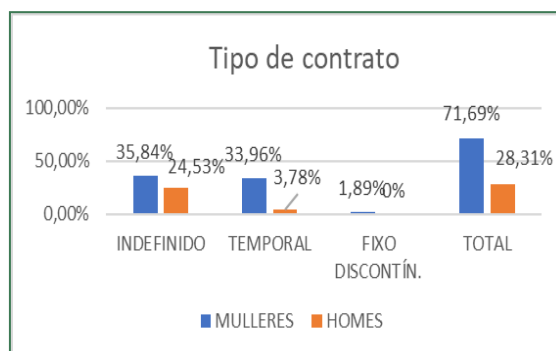
PROMEDIO DE ANTIGÜIDADE E SEXO

O promedio de antigüidade por sexo en FADEMGGA é de 8,65 anos. A antigüidade media das mulleres resulta de 5,07 anos, sendo inferior ó promedio xeral dos homes; mentres que a dos homes resulta de 11,06 anos, sendo superior á das mulleres e á do promedio de idade do cadro de persoal.



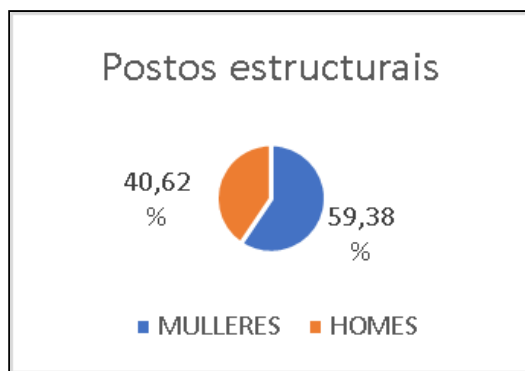
REPRESENTATIVIDADE POR TIPOS DE CONTRATO E SEXO

En canto o tipo de contrato, temos que do total das persoas contratadas o 35,84% son mulleres na modalidade **indefinida** (19) e homes o 24,53% (13), en modalidade de contrato **temporal** 33,96% son mulleres (18) e o 3,78% son homes(2), e con contrato **fixo discontinuo** hai soamente o contrato dunha muller que representa o 1,89% (1) das contratacións totais sen haber homes con esta modalidade de contrato.



A entidade pode realizar contratacións grazas a programas subvencionados coma os programas de cooperación nos que segundo a propia orde, obrígase a “que a duración dos contratos das persoas desempregadas que desenvolvan a prestación dos servizos non supere os 9 meses desde a súa data de inicio cando a xornada sexa a tempo completo. En caso de contratacións a tempo parcial, do 50 % ou do 75 %, esta duración máxima poderá extenderse ata os 12 meses”. Para este tipo de contratación é o propio SEPE quen selecciona á maior parte das persoas candidatas dependendo das vacantes a cubrir.

Se facemos un paréntese e analizamos o cadro de persoal tendo en conta exclusivamente os postos estruturais sen computar os postos complementarios ou puntuais, nos situaríamos no equilibrio de xénero cun 59,38% de mulleres e un 40,62% de homes.



REPRESENTATIVIDADE POR GRUPOS PROFESIONAIS E SEXO

Analizando os grupos profesionais, vemos que o 100% das persoas Tituladas Nivel 3 son homes, xa que só hai unha persoa traballadora (home) con esta titulación no cadro de persoal. No de Titulados/as Nivel 2 os homes representan un 43% e as mulleres un 57%, estando nunha proporción equilibrada (9 homes e 12 mulleres). No Grupo Técnico Superior Nivel 1 a feminización é moi evidente resultando un 11% homes e 89% de mulleres (2 homes e 17 mulleres). Hai mulleres Operarias, que representan polo tanto o 100% das persoas contratadas neste posto. Finalmente, na mesma situación, unha muller representa ó 100% das contratacións de Grupo técnico auxiliar.

Persoas por área segundo sexo	Home	Muller
100 Titulado/a nivel 3	1	0
200 Titulado/a Nivel 2	9	12
300 Técnico/a Superior Nivel 1	2	17
400 Grupo técnico	3	5
500 Grupo técnico/a auxiliar	0	1
600 Operario/a	0	3
Total xeral	15	38

NIVEL FORMATIVO POR SEXO

O nivel de estudos do cadro de persoal da entidade é elevado, 69,81% do cadro de persoal ten estudos universitarios, sendo desta porcentaxe un 32,43% homes e un 67,57% mulleres.

Con estudos de ata ciclo superior están un 30,19% das persoas do cadro de persoal, dos que un 18,75% son homes e un 81,25% mulleres.

NIVEL FORMATIVO	HOMES		MULLERES	
	Nº	%	Nº	%
CERTIFICADO DE ESCOLARIDADE	0	0%	1	100%
E.S.O.	0	0%	2	100%
CICLO MEDIO	1	50%	1	50%
CICLO SUPERIOR	2	17%	10	83%
DIPLOMATURA/LICENCIATURA/GRAO	8	33%	16	67%
MESTRADO/POSGRAO/DOCTORADO	4	33%	8	67%
TOTAL	15		38	

ENQUISA O CADRO DE PERSOAL

Con data 25 de marzo deste 2022, recolléronse os **resultados da enquisa** ó persoal, necesaria para coñecer os datos referentes ás súas situacións e opinións persoais no respecto á igualdade entre homes e mulleres na entidade.

A porcentaxe de participación foi bastante elevado, xa que das 45 enquisas enviadas recibíronse cubertas 38, un 84,44% do total. Podemos interpretar este dato como un alto interese por parte das persoas traballadoras respecto á igualdade de oportunidades no traballo e á elaboración do plan de igualdade.

O resultado das enquisas, xunto co resto da análise, servirá de base para a adopción de medidas de mellora nas áreas necesarias.

ANALISE DE IGUALDADE POR MATERIAS

Analízanse diferentes materias dende a perspectiva de xénero, de conformidade co artigo 46.2 da LOIMH e o 7.1 do RD 901/2020, co fin de detectar situacións de desigualdade e/ou discriminación por xénero que deben minimizarse e eliminarse.

As áreas de análise son as seguintes:

1. Proceso de selección e contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condicións de traballo.
6. Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.
7. Subrepresentación feminina.
8. Retribucións, incluída a auditoría salarial.
9. Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.
10. Outras materias de análise: comunicación, linguaxe inclusiva e imaxe da entidade.

5.2.1 PROCESOS DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

Na entidade, cada vez que se abre un proceso de selección de persoal, selecciónanse aspirantes acordes co perfil profesional establecido para cada posto, onde se determina a titulación mínima así como as funcións e competencias requiridas para o posto para o que vai ser contratado.

Para seleccionar as persoas candidatas utilizaranse:

- Os currículum vitae.
- A bolsa de emprego do Centro Colaborador do Servizo Público de Emprego de FADEMGA Plena inclusión Galicia.
- Unha oferta de emprego pública (na descrición da oferta emprégase unha linguaxe non sexista e imaxes non estereotipadas).

É a propia Dirección-xerencia, ou o persoal técnico de orientación laboral de FADEMGA Plena inclusión Galicia, quen fai unha primeira criba de ditos CV, para posteriormente decidir (Dirección-xerencia) que persoas van ser citadas para realizar unha entrevista; isto pode diferir nalgúns programas de axudas nos que a preselección de persoas candidatas faina o propio organismo responsable da convocatoria. Nesa entrevista estarán presentes a persoa responsable da Dirección-xerencia, a persoa responsable inmediatamente superior do servizo/posto para o que se vai facer a contratación, se é o caso, persoal técnico de orientación laboral de FADEMGA Plena inclusión Galicia e calquera outra persoa que Dirección-xerencia considere oportuna a tal efecto.

Ás persoas citadas para a entrevista solicítaselles que acheguen unha copia do título ou certificado que acredita que contan coa titulación mínima requirida polo posto a cubrir.

Durante a entrevista, a Dirección-xerencia verificará os datos do CV das persoas candidatas, teranse en conta as súas competencias, e explicaráselles as funcións correspondentes ó posto, así como as condicións laborais. Nalgúns casos faráselle ás persoas candidatas algunha proba

para comprobar o seu nivel de coñecementos en relación ó posto ou a coñecementos informáticos.

Unha vez feitas as entrevistas e as probas (no caso de facelas) e en función de se hai candidaturas que respondan ó perfil demandado:

- Chámase á persoa seleccionada para cubrir o posto (decisión que en última instancia corresponde a Dirección-xerencia).
- Chámase ás demais persoas entrevistadas para comunicarlles que non foron seleccionadas.

En certos contratos adscritos a **programas de axudas** o procedemento de selección atende ós requisitos específicos da orde que regule a subvención pola que se vai contratar á persoa traballadora.

5.2.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Da porcentaxe total do cadro de persoal, o 24,53% son mulleres que pertencen ó **grupo II**, Titulado/a Nivel 1, fronte un 16,98% de homes na mesma clasificación profesional; o 30,19% son mulleres pertencentes ó **Grupo III**, persoal Técnico Superior fronte un 3,77% de homes no mesmo grupo; o 9,43% pertence ó de Técnico/a fronte un 5,66% de homes, e o 1,89% ó de técnico/a auxiliar sen homes neste grupo. Finalmente, no **Grupo IV**, Persoal técnico superior está un 5,66% do total do cadro de persoal formado unicamente por mulleres.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		MULLERES		HOMES	
		Nº	%	Nº	%
GRUPO I. PERSOAL DIRECTIVO		0	0%	1	1.89%
GRUPO II. PERSOAL TITULADO	TITULADA/O N2	0	0%	0	0%
	TITULADA/O N1	12	24.53%	9	16.98%
GRUPO III. PERSOAL TÉCNICO	TÉCNICA/O SUP.	17	30.19%	2	3.77%
	TÉCNICA/O	5	9.43%	3	5.66%
	TÉCNICO AUXILIAR	1	1.89%	0	0%
GRUPO IV. OPERARIA/O AUXILIAR		3	5.66%	0	0%
TOTAL		38	71.70%	15	28.30%

5.2.3 FORMACIÓN

As oportunidades de desenvolvemento e cualificación profesional na entidade, a través da súa participación en accións de formación técnica (para o posto de traballo) e en accións de formación en habilidades (para o desenvolvemento profesional) foméntase de xeito igualitario para homes e mulleres. FADEMGA é consciente da necesidade de formación ininterrompida para unha mellora constante da súa eficacia.

Teñen prioridade para asistir ós cursos programados aquelas persoas que desempeñen traballos relacionados directamente co obxecto da formación ofertada, e dentro destes, gozan de prioridade de asistencia aquelas persoas traballadoras menos cualificadas, o que contribuirá a aumentar as súas posibilidades de promoción.

Na totalidade de cursos trátase de que asistan homes e mulleres en proporción equilibrada para evitar sesgos de xénero en calquera das formacións. As temáticas dos cursos varían en función das necesidades e demandas, non sendo frecuentes os de habilidades directivas para profesionais.

Procúrase que a formación sexa en horario laboral para asegurar que todas as persoas poidan asistir e así evitar posibles diferencias de acceso ás formacións por límites de dispoñibilidade horaria, conciliación, corresponsabilidade... Todas as formacións que se levaron a cabo de forma presencial realizáronse en horario laboral.

No ano da análise non se organizaron formacións en materia de igualdade. Ata o momento, non se levou rexistro de se algunha persoa traballadora recibiu formación ó respecto, polo que non temos constancia deste dato.

5.2.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL

Comprobamos a correcta aplicación do principio de igualdade para a promocións de todas as persoas traballadoras. Non se aprecian obstáculos de xénero á hora de promocionar. Neste ano de análise, promocionaron 2 mulleres, sendo por tanto 100% feminina a porcentaxe de promoción.

5.2.5 CONDICIÓN DE TRABALLO

Hai que ter en conta que FADEMGA ten unha variedade de postos moi ampla, 31, que xera que nas escalas se produzan conxuncións de postos valorados de maneira similar que chaman a atención con respecto da ubicación deses mesmos postos nos grupos profesionais definidos por convenio.

Cómpre aclarar que se está a traballar con moitos postos de traballo, en moitos casos practicamente unipersoais, o que provoca situacións estatisticamente complexas para analizar como pode ser a incidencia que teñen indemnizacións por cese, finiquitos ou incapacidade temporal (IT) que inflúen no resultado global, xerando diferenzas entre postos que, en realidade son diferenzas entre situacións concretas individuais.

Nos indicadores xerais de desigualdade retributiva na entidade ningún supera o 25% polo que as medidas correctoras que se podan poñer en marcha faranse de maneira voluntaria.

5.2.6 EXERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

Na análise de horarios de traballo non hai diferencias significativas entre homes e mulleres, aínda que é destacable que 4 mulleres teñen un axuste con motivo da conciliación e ningún home o ten solicitado.

Sobre os datos de solicitude de permisos para o coidado de persoas dependentes, hai un maior número de mulleres que recorren a eles para facer efectiva a conciliación, o que evidencia a necesidade de sensibilizar en corresponsabilidade.

As eventualidades aténdense de forma organizada tratando de contribuír neste sentido, no calendario laboral, ademais das condicións marcadas por convenio, na entidade é habitual mover horarios por causas xustificadas, con recuperación posterior das horas, establecéndose un horario verán reducido e con xornada continua.

As condicións laborais e horarios non teñen un procedemento formal de solicitude, apórtanse xustificacións que fan que se teñan en conta particularidades que poden flexibilizar o adaptar o horario.

5.2.7 RETRIBUCIÓNS E RESULTADO DA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Aplicase maioritariamente o sistema de **retribucións** por convenio, tamén existen programas subvencionados nos que as bases determinan as retribucións do persoal contratado baixo ditos programas e que varían dalgún xeito das recollidas por convenio.

Non se atopan prácticas discriminatorias ou brechas salariais segundo o sexo das persoas, de maneira que as posibles diferencias existentes nalgúns postos de traballo teñen a súa explicación nas comentadas bases das subvencións e complementos salariais de carácter variable e persoal.

A **auditoría retributiva** ten por obxecto comprobar se o sistema retributivo da entidade, de maneira transversal e completa cumpre co principio de igualdade entre homes e mulleres en materia de retribución.

A auditoría cumpre dous propósitos complementarios e necesarios:

- Proporciona a información suficiente, adecuada e racional sobre a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres.
- Previr situacións de risco discriminatorio de calquera tipo ou orixe.

Para este cumprimento, elabórase o correspondente rexistro retributivo correspondente a un ano natural (2021 neste caso) e despois da súa análise, pónense en marcha os plans de actuación necesarios para acadar os obxectivos que se marcan en materia de igualdade salarial.

As principais **conclusiones** desta análise están recollidas no Informe de Auditoría Retributiva efectuado durante a realización do diagnóstico e aprobado pola Comisión Negociadora do Plan de Igualdade con data 24 de febreiro de 2023:

- Hai que ter en conta que FADEMGA ten unha variedade de postos moi ampla, 31, que xera que nas escalas se produzan conxunción de postos valorados de maneira similar que chaman a atención con respecto da ubicación deses mesmos postos nos grupos profesionais definidos por convenio.
- Cómpre aclarar que se está a traballar con moitos postos de traballo, en moitos casos practicamente unipersoais, o que provoca situacións estatisticamente complexas para analizar como pode ser a incidencia que teñen indemnizacións por cese, finiquitos ou IT que inflúen no resultado global, xerando diferenzas entre postos que, en realidade son diferenzas entre situacións concretas individuais.
- Nos indicadores xerais de desigualdade retributiva na entidade ningún supera o 25% polo que as medidas correctoras que se podan poñer en marcha se farán de maneira voluntaria.
- As desigualdades retributivas que se producen entre homes e mulleres veñen provocadas por unha maior precariedade na contratación especialmente na parcialidade, que é, en xeral, superior nas mulleres que nos homes (un 12%).
- As maiores diferenzas na parcialidade obsérvanse nas escalas 3 e 5, a primeira con poucos casos non é tan estatisticamente relevante como na escala 5.

As seguintes actuacións concretas, detalladas tamén no plan de actuación da auditoría teñen como obxectivo eliminar o posible nesgo de xénero que reflexan as diferenzas salariais entre homes e mulleres:

- Revisar a relación de postos de traballo da entidade agrupando aqueles que, aínda realizando funcións específicas dos programas, compartan as bases tanto retributivas como funcionais (direccións, coordinacións...)
- Revisar a posibilidade a través de novos programas ou proxectos de incrementar xornadas e mellorar a estabilidade en xeral e especialmente nos postos das escalas mais afectadas polas desigualdades derivadas dela: a 3 e a 5.
- Realizar un seguimento da evolución da parcialidade para comprobar o incremento e a diminución das diferenzas entre homes e mulleres emitindo un informe retributivo a partir da metade de vixencia do plan de igualdade.

5.2.8 INFRRAREPRESENTACIÓN FEMININA

No grupo Titulados/as nivel 3, hai unha única persoa traballadora (home neste caso), atópase paridade no grupo Titulados nivel 2, con aumento de presenza feminina en escalas inferiores producíndose sobre-representación feminina nos grupos restantes, indicando por tanto segregación horizontal.

Atopamos tamén segregación vertical xa que nalgunha das áreas tradicionalmente masculinas, como postos de coordinación e xerencia a muller está, en proporción, lixeiramente menos representada.

5.2.9 PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE XENERO

Na entidade non hai constancia de situacións de acoso sexual ou por razón de sexo, sen ter recibido queixa ou denuncia por este motivo. Como parte da negociación do plan de igualdade, e para garantir un ambiente de traballo adecuado e respectuoso entre as persoas traballadoras, acordouse a aprobación dun **Protocolo de prevención** nesta materia.

5.2.10 COMUNICACIÓN, LINGUAXE INCLUSIVA E IMAXE DA ENTIDADE

A imaxe e comunicación da entidade cumpre co principio de igualdade entre homes e mulleres tratando de facer sempre uso dunha linguaxe e imaxes non sexistas nas súas comunicacións internas e externas.

5.2.11 CONCLUSIÓNS

ÁREAS ANALIZADAS	CUESTIÓNS A TER EN CONTA
1. CONDICIÓN XERAIS	FADEMGA presenta a feminización característica do sector. Tras examinar os datos do diagnóstico non se observa ningunha práctica discriminatoria en ningunha das materias analizadas. A entidade e o seu cadro de persoal está sensibilizada coa igualdade de xénero.
2. SELECCIÓN E CONTRATACIÓN	Selección e contratación fanse con criterios obxectivos e seguindo o convenio de aplicación, aínda que se ven condicionadas por restricións das subvencións das que dependen unha parte importante das contratacións.

<p>3. FORMACIÓN</p>	<p>Cóntase con plan de formación. A formación difúndese a todo o persoal e trátase de facer en horario laboral como apoio á conciliación. Detéctase necesidade de formación en igualdade de xénero.</p>
<p>4. PROMOCIÓN PROFESIONAL</p>	<p>A entidade non conta cun plan de carreira e segue o indicado no convenio colectivo a este respecto. Na promoción non existen obstáculos para traballadoras tendo as mesmas oportunidades homes e mulleres. As ofertas de promoción se publicitan por igual, sen apreciarse discriminación sexista neste sentido.</p>
<p>5. CONDICIÓN DE TRABALLO E AUDITORÍA RETRIBUTIVA</p>	<p>Correspóndense ao XV Convenio colectivo xeral de centros e servicios de atención a persoas con discapacidade.</p> <p>Non se atopan prácticas discriminatorias ou brechas salariais inxustificadas que reflexen discriminación.</p>
<p>6. EJERCICIO CORRESPONSABLE</p>	<p>Trátase de facilitar a conciliación, adaptando horarios de permisos e algunhas xornadas reducidas. Apréciase certo descoñecemento por parte do cadro de persoal das posibles medidas de conciliación existentes na entidade.</p>
<p>7. RETRIBUCIÓN</p>	<p>En FADEMGA aplícase maioritariamente o sistema de retribucións por convenio, tamén existen programas subvencionados nos que as bases determinan as retribucións do persoal contratado baixo ditos programas e que varían dalgún xeito das recollidas por convenio.</p>
<p>8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA</p>	<p>A pesar de ser unha entidade feminizada, algún dos postos de maior categoría profesional están ocupados por homes, existindo por tanto segregación vertical. Detéctase segregación horizontal pois a maioría están feminizadas ou masculinizadas.</p>

<p>9. PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>Estase a implantar o debido protocolo, é necesaria formación neste sentido. Non hai constancia ou denuncias de situacións de acoso na entidade. A PRL terá en conta a perspectiva de xénero para unha correcta prevención.</p>
<p>10. COMUNICACIÓN E LINGUAXE INCLUSIVA</p>	<p>Dende FADEMGA trátase de facer un uso correcto e inclusivo en todas as súas comunicacións internas e externas e non se aprecia un uso sexista da linguaxe e comunicación.</p>

06

DEFINICIÓN, APROBACIÓN E REXISTRO DO PLAN DE IGUALDADE

6

DEFINICIÓN, APROBACIÓN E REXISTRO DO PLAN DE IGUALDADE

6.1 OBXECTIVOS DO PLAN DE IGUALDADE

A raíz do diagnóstico e as súas conclusións, definimos os obxectivos xerais e os específicos de cada área de análise:

OBXECTIVOS XERAIS

1. **Garantir a igualdade de oportunidades e trato das traballadoras e traballadores de FADEMGA Plena inclusión Galicia, rexeitando calquera forma de discriminación (directa ou indirecta), acoso ou segregación por razón de sexo.**
2. **Impulsar políticas igualitarias que faciliten a corresponsabilidade e conciliación entre a vida persoal, familiar e laboral das persoas traballadoras da entidade.**
3. **Fortalecer a sensibilización e formación en igualdade de xénero das persoas traballadoras da entidade, incorporando a perspectiva de xénero de forma transversal nos seus programas, accións, comunicacións...**
4. **Reforzar a utilización da linguaxe correcta, inclusiva e non sexista en toda comunicación, externa e interna, publicacións e calquera medio que poida reflexar a nosa realidade libre de estereotipos e roles de xénero, tanto nos nosos grupos de interese como na sociedade en xeral.**
5. **Promover o emprego igualitario, dende a súa oferta e acceso ata a súa promoción, cuns criterios obxectivos que descarten limitacións como consecuencia do sexo das persoas.**
6. **Asegurar unha contorna de traballo segura e libre de calquera situación de acoso sexual o por razón de sexo, contemplando a avaliación de riscos profesionais con perspectiva de xénero.**
7. **Erradicar calquera posible fenda salarial por razón de sexo ou xénero.**
8. **Coñecer, atender e dar resposta ás necesidades das mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento.**
9. **Facer fronte e prever posibles situacións de violencia de xénero.**

ÁREAS DE ACTUACIÓN	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS
1. Proceso de selección e contratación.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar os procedementos de selección e contratación para garantir procesos que cumpran o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes. • Engadir como criterio de selección a preferencia do sexo infrarrepresentado a igualdade de méritos e capacitación naqueles grupos/áreas nas que un dos sexos estea infrarrepresentado
2. Clasificación profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de perfís profesionais, comprobar a adecuación de categorías e tarefas.
3. Formación.	<ul style="list-style-type: none"> • Formar en igualdade á totalidade da entidade, con especial atención persoas con equipos a cargo e postos con maior xerarquía. • Facilitar o acceso a todas as formacións á totalidade do cadro de persoal para igualar as posibilidades de promoción. • Fomentar accións formativas en igualdade de xénero.
4. Promoción profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir a homes e mulleres as mesmas oportunidades para desenvolver a súa proxección profesional na entidade e asegurar obxectividade nos procesos de promoción.
5. Condicións de traballo.	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir a saúde laboral dos homes e mulleres da entidade aplicando perspectiva de xénero.
6. Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Respaldar o exercicio dos dereitos de conciliación, informando deles e facilitando a súa accesibilidade a todo o cadro de persoal, independentemente do sexo. • Fomentar o uso de medidas parentais entre os homes do cadro de persoal. • Mellorar as medidas legais para facilitar la conciliación da vida familiar, persoal e laboral do cadro de persoal
7. Infrarrepresentación feminina.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar a presenza equilibrada de mulleres e homes, tratando de eliminar segregación vertical e horizontal, en todos os niveis da entidade.

<p>8. Retribucións.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Basear o sistema retributivo nos principios de obxectividade, igualdade e non discriminación, eliminando calquera posible fenda salarial por razón de sexo ou xénero. • Fomentar, na medida do posible, a contratación a tempo completo e a transformación de contratos temporais en indefinidos.
<p>9. Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar na entidade unha contorna de traballo libre de acoso sexual e por razón de sexo.
<p>10. Comunicación, linguaxe inclusiva e imaxe da entidade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar o uso da comunicación non sexista na entidade, a nivel interno e externo, na linguaxe escrita e verbal, así como nas imaxes empregadas a tal fin.
<p>11. Mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Visibilizar a situación das mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento, promover o empoderamento e defender os seus dereitos, en liña co artigo 6 da Convención da ONU sobre os dereitos das persoas con discapacidade.
<p>12. Violencia de xénero</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar e contribuír á prevención da violencia de xénero e á protección ás posibles vítimas.

6.2 ÁREAS DE ACTUACIÓN E MEDIDAS DE IGUALDADE POR ÁREAS

6.2.1 PROCESO DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

MEDIDA	<i>Redactar e implantar un procedemento de selección obxectivo, baseado nas competencias con perspectiva de xénero, sen linguaxe ou connotacións sexistas.</i>
Obxectivos que persegue	Revisar os procedementos de selección e contratación para garantir procesos que cumpran o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres e engadir como criterio de selección a preferencia do sexo infrarrepresentado a igualdade de méritos.
Meta	Procedemento aprobado.
Descricións detallada da medida	Redactarase un protocolo de selección que indique, dende o inicio do proceso, o modo de actuación ata a cobertura dos postos, mantendo un rexistro desagregado por sexo dos procesos.
Persoas destinatarias	Participantes dos procesos de selección.
Cronograma de implantación	Aprobar e implantar dende o 4º trimestre de 2023.
Responsable	Área de calidade.
Recursos asociados	Persoal e sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Verificación da elaboración do procedemento.

MEDIDA	<i>Establecer como medida de acción positiva que, ante unha situación de igualdade de mérito e capacidade nas novas contratacións, se lle de preferencia ó sexo menos representado nos postos, categorías ou grupos profesionais ofertados.</i>
Obxectivos que persegue	Revisar os procedementos de selección e contratación para garantir procesos que cumpran o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e engadir como criterio de selección a preferencia do sexo infrarrepresentado a igualdade de méritos e capacitación.
Meta	100% de procesos de selección nos cales é posible aplicar accións positivas.
Descricións detallada da medida	Comprobarase en cada oferta de selección e contratación que exista equilibrio de xénero no posto a cubrir e, en caso de infrarrepresentación dalgún dos xéneros e a igualdade de mérito e capacidade das persoas candidatas, a selección será a do sexo menos representado.
Persoas destinatarias	100% de procesos de selección nos cales é posible aplicar accións positivas.
Cronograma de implantación	A partir da sinatura do plan e durante a súa vixencia.
Responsable	Xerencia e persoas encargadas da selección de persoal.
Recursos asociados	Persoal e sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Porcentaxe de procesos de selección nos que se aplica a acción positiva sobre o total de procesos de selección, desagregados por sexo.

MEDIDA	<i>Resaltar nas ofertas de emprego o compromiso de FADEMGA Plena inclusión Galicia coa igualdade de oportunidades.</i>
Obxectivos que persegue	Revisar os procedementos de selección e contratación para garantir procesos que cumpran o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e engadir como criterio de selección a preferencia do sexo infrarrepresentado ante a igualdade de méritos e capacitación.
Meta	100% das ofertas publicadas.
Descricións detallada da medida	Resaltar nas ofertas de emprego o compromiso de FADEMGA Plena inclusión coa igualdade de oportunidades, utilizando nelas unha linguaxe inclusiva e non discriminatoria.
Persoas destinatarias	Participantes dos procesos de selección.
Cronograma de implantación	A partir da sinatura do plan e durante a súa vixencia.
Responsable	Departamento de comunicación.
Recursos asociados	Persoal e sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Porcentaxe das ofertas de emprego no que se resalta o compromiso.

6.2.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA	<i>Revisar a relación de postos de traballo da entidade agrupando aqueles que, aínda realizando funcións específicas dos programas, compartan as bases tanto retributivas como funcionais (direccións, coordinacións...)</i>
Obxectivos que persegue	Revisión de perfís profesionais. Comprobar adecuación de tarefas.
Meta	Aprobación do documento de postos agrupados funcionalmente.
Descricións detallada da medida	Levar a cabo unha revisión da actual relación de postos de traballo e facer unha agrupación tendo en conta as súas bases retributivas e funcionais para comprobar a adecuación das tarefas asignadas a cada perfil profesional.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	1º Trimestre 2024.
Responsable	Xerencia.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Elaboración da descrición de postos agrupados funcionalmente.

6.2.3 FORMACIÓN

MEDIDA	<i>Informar a todo o cadro de persoal das actividades formativas que poidan ser de utilidade para mellorar as capacidades das persoas traballadoras, de xeito que todas as persoas poidan acadar unha polivalencia que favoreza as posibilidades de cambio de posto e/ou promoción.</i>
Obxectivos que segue	Facilitar o acceso a todas as formacións á totalidade do cadro de persoal, homes e mulleres, para igualar as posibilidades de promoción.
Meta	12 envíos/ano (1 por mes).
Descricións detallada da medida	A lo menos unha vez o mes, dende o departamento de comunicación, farase envío por mail a todas as persoas do cadro de persoal de todas as posibles accións formativas de utilidade para mellorar as súas capacidades.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	A partir da sinatura do plan.
Responsable	Departamento de comunicación.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº de envíos realizados de actividades formativas ofertadas.

MEDIDA	<i>Realizar accións formativas preferiblemente en horario laboral, e tratando de adaptar o seu horario de forma que facilite a asistencia de persoas traballadoras con redución de xornada, xornada parcial, persoas en situación de IT ou excedencia.</i>
Obxectivos que persegue	Facilitar o acceso a todas as formacións á totalidade do cadro de persoal, homes e mulleres, para igualar as posibilidades de promoción.
Meta	90% de persoas que reciben formación en horario laboral
Descricións detallada da medida	Coa finalidade de que todas as persoas poidan acceder ás accións formativas, tratarase de que estas sexan en horario laboral, e de facilitar a todas as persoas do cadro de persoal independentemente da súa xornada de traballo e incluíndo ás que se atopan en situación de IT ou excedencia.
Persoas destinatarias	Totalidade de cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Dende a sinatura do plan.
Responsable	Xerencia e departamento de formación.
Recursos asociados	Persoal, docentes, aulas, cadeiras, material oficina e sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº de persoas formadas en horario laboral respecto ó nº total de persoas que recibiron formación, desagregados por sexo.

MEDIDA	<i>Realizar accións formativas en igualdade a todo cadro de persoal, en horario laboral, comezando por aqueles postos con equipos a cargo e maior xerarquía</i>
Obxectivos que persegue	Formar en igualdade á totalidade da entidade, con especial atención a persoas con equipos a cargo, e cargos con maior xerarquía.
Meta	100% do cadro de persoal formado en igualdade durante a xornada laboral.
Descricións detallada da medida	Para garantir que todas as persoas traballadoras da entidade reciban formación en igualdade, as accións formativas en esta materia faranse en horario laboral, gradualmente por motivos de loxística e comezando por aquelas persoas que teñan equipos a cargo e os cargos de maior xerarquía.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Gradual o longo do plan.
Responsable	Xerencia e área de formación
Recursos asociados	Persoal, docentes, aulas, cadeiras, material oficina e sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº de accións formativas en igualdade realizadas en horario laboral.

6.2.4 PROMOCION PROFESIONAL

MEDIDA	<i>Dar a coñecer os criterios claros, obxectivos e non discriminatorios dos procesos de promoción existentes na entidade.</i>
Obxectivos que persegue	Garantir a homes e mulleres as mesmas oportunidades para desenvolver a súa proxección profesional e asegurar obxectividade nos procesos de promoción.
Meta	Aprobación do procedemento e verificación da súa difusión.
Descricións detallada da medida	Elaborarase un documento que recolla o procedemento de promoción sistematizado, obxectivo e non discriminatorio na entidade e difundirase a todo o cadro de persoal través de mail e publicación no taboleiro dixital.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	1º Trimestre de 2025.
Responsable	Xerencia e Calidade.
Recursos asociados	Persoal e sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Elaboración e difusión do procedemento de promoción.

MEDIDA	<i>Establecer como medida de acción positiva que, a igualdade de mérito e capacidade, nas promocións internas, se lle dea preferencia ó sexo menos representado nos postos, categorías ou grupos profesionais ofertados.</i>
Obxectivos que segue	Garantir a homes e mulleres as mesmas oportunidades para desenvolver a súa proxección profesional e asegurar obxectividade nos procesos de promoción.
Meta	100% de procesos de promoción nos cales é posible aplicar accións positivas.
Descricións detallada da medida	Revisar cada procedemento de promoción para comprobar que exista equilibrio de xénero no posto a promocionar, e en caso de infrarrepresentación dalgún dos sexos, a igualdade de mérito e capacitación, promocionar á persoa do sexo menos representado.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	A partir da sinatura do plan.
Responsable	Xerencia e persoal.
Recursos asociados	Persoal e sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº de procesos de promoción nos que se aplicou a medida de acción positiva sobre o total de procesos de promoción.

MEDIDA	<i>Facilitar cursos de habilidades directivas enfocados ás traballadoras, reforzando as súas posibilidades de promoción e acceso a postos de dirección</i>
Obxectivos que persegue	Garantir a homes e mulleres as mesmas oportunidades para desenvolver a súa proxección profesional e asegurar obxectividade nos procesos de promoción.
Meta	Ofertar a lo menos 4 cursos á totalidade de mulleres do cadro de persoal.
Descricións detallada da medida	As accións formativas de cursos de habilidades directivas serán comunicadas á totalidade de mulleres do cadro de persoal resaltando a importancia da súa realización para reforzar as súas posibilidades de promoción e acceso a postos de dirección.
Persoas destinatarias	Totalidade feminina do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	2º Trimestre de 2026.
Responsable	Formación.
Recursos asociados	Persoal, docentes, aulas, cadeiras, material oficina e sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº de cursos de habilidades directivas ofertados a mulleres.

6.2.5 CONDICIÓN DE TRABALLO

MEDIDA	<i>Mellora do sistema de prevención de riscos laborais incorporando a perspectiva de xénero, a prevención de acoso sexual e por razón de sexo, e o dereito á desconexión dixital.</i>
Obxectivos que persegue	Garantir a saúde laboral de homes e mulleres da entidade aplicando perspectiva de xénero.
Meta	Verificar as incorporacións no Plan de Prevención de Riscos Laborais.
Descricións detallada da medida	Incorporarase a perspectiva de xénero ó plan de prevención de riscos laborais e ás avaliacións de riscos dos postos de traballo.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	2º Trimestre de 2023.
Responsable	Persoal.
Recursos asociados	Persoal e sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Verificar as incorporacións no Plan de Prevención de Riscos Laborais.

6.2.6 EXERCICIO RESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

MEDIDA	<i>Elaboración e difusión mediante correo electrónico e publicación no taboleiro (físico e dixital) de documentos que recollas os dereitos e medidas de conciliación da Lei 3/2007, ET e as dispoñibles na Entidade que complementen a lexislación vixente.</i>
Obxectivos que persegue	Respalda o exercicio dos dereitos de conciliación, informando deles e facilitando a súa accesibilidade a todo o cadro de persoal, independentemente do sexo.
Meta	Aprobación do documento.
Descricións detallada da medida	Recolleranse nun documento as medidas de conciliación dispoñibles na entidade e trasladaranse a todas as persoas traballadoras a través do correo electrónico e da súa publicación no taboleiro físico e dixital de forma que se facilite o seu coñecemento e accesibilidade.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	1º Trimestre de 2024.
Responsable	Xerencia e Área de persoal.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Verificación da elaboración e difusión: Rexistro de saída SGD, actas das reunións informativas de persoal...

MEDIDA	<i>Elaboración e difusión dun protocolo de desconexión dixital que permita unha mellor conciliación da vida laboral, persoal e familiar.</i>
Obxectivos que persegue	Respaldar o exercicio dos dereitos de conciliación, informando deles e facilitando a súa accesibilidade a todo o cadro de persoal, independentemente do sexo.
Meta	Protocolo aprobado.
Descricións detallada da medida	Elaborarase un protocolo onde se recollan as medidas tomadas pola entidade para garantir o dereito de todas as persoas traballadoras á desconexión dixital, o protocolo será debidamente explicado e difundido por mail e taboleiro.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	2º Trimestre de 2023.
Responsable	Xerencia e Área de persoal.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Verificación da elaboración e difusión: Rexistro de saída SGD, actas das reunións informativas de persoal...

MEDIDA	<i>Favorecer, en aqueles postos nos que a actividade o permita, e na medida en que non afecte ó correcto funcionamento da organización, a adaptación da xornada sen reducilas para traballadores e traballadoras que teñan persoas dependentes ao seu cargo (1º grado consanguinidade ou afinidade)</i>
Obxectivos que persegue	Mellorar as medidas legais para facilitar a conciliación da vida familiar, persoal e laboral do cadro de persoal.
Meta	90%
Descricións detallada da medida	Como mellora das medidas legais para facilitar la conciliación da vida familiar, persoal e laboral dos traballadores/as con persoas dependentes ó seu cargo (1º grado consanguinidade ou afinidade), convivintes ou non, poderán solicitar a adaptación da xornada sen reducilas, en aqueles postos nos que a actividade o permita, e na medida en que non afecte ó correcto funcionamento da organización.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Anualmente durante a vixencia do plan.
Responsable	Xerencia e Área de persoal.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Porcentaxe de solicitudes concedidas sobre as solicitadas, desagregadas por sexo.

MEDIDA	<i>Considerar como permiso compensable 20horas a maiores do detallado no convenio no art. 52.h). para o acompañamento da persoa a cargo (1º grao de consanguinidade ou afinidade) durante a asistencia a servizo médico e titorías escolares.</i>
Obxectivos que segue	Mellorar as medidas legais para facilitar a conciliación da vida familiar, persoal e laboral do cadro de persoal.
Meta	90%
Descricións detallada da medida	Unha vez esgotadas as horas recollidas no convenio para o acompañamento da persoa a cargo (1º grao de consanguinidade ou afinidade) durante a asistencia a servizo médico e titorías escolares, a entidade porá outras 20h compensables a disposición da persoa traballadora para tal fin, co obxectivo de facilitar a conciliación.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Dende a sinatura do plan e durante a súa vixencia.
Responsable	Xerencia e área de persoal.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº de porcentaxe de permisos compensables concedidos fronte a permisos solicitados, desagregados por sexo.

MEDIDA	<i>Considerar como permiso compensable 7 días a maiores do detallado no convenio no art. 52,c e f para o falecemento, enfermidade grave ou hospitalización de familiares de ata 1º grado de consanguinidade ou afinidade</i>
Obxectivos que segue	Mellorar as medidas legais para facilitar a conciliación da vida familiar, persoal e laboral do cadro de persoal.
Meta	90%
Descricións detallada da medida	Consideración da posibilidade de solicitar ata 7 días (recuperables) a maiores dos xa existentes no convenio, para caso de falecemento, enfermidade grave ou hospitalización de familiares de ata 1º grado de consanguinidade ou afinidade.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Dende a sinatura do plan e durante a súa vixencia.
Responsable	Xerencia e Área de persoal.
Recursos asociados	Persoal e sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº e porcentaxe de permisos compensables concedidos fronte a permisos solicitados, desagregados por sexo.

MEDIDA	<i>As traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo polo tempo indispensable para someterse a tratamentos de reprodución asistida ou preparación ó parto, sen perda da súa retribución, previo aviso e posterior xustificación, con recuperación das horas. No caso de ser a outra persoa proxenitora, terá o mesmo dereito e nas mesmas condicións para o acompañamento.</i>
Obxectivos que persegue	Mellorar as medidas legais para facilitar a conciliación da vida familiar, persoal e laboral do cadro de persoal.
Meta	90%
Descricións detallada da medida	Como mellora ó recollido no convenio, as traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo polo tempo indispensable para someterse a tratamentos de reprodución asistida ou preparación ó parto, sen perda da súa retribución, previo aviso e posterior xustificación, con recuperación das horas. No caso de ser a outra persoa proxenitora, terá o mesmo dereito e nas mesmas condicións para o acompañamento.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Dende a sinatura do plan e durante a súa vixencia.
Responsable	Xerencia e Área de persoal.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº e porcentaxe de permisos compensables concedidos fronte a permisos solicitados, desagregados por sexo.

MEDIDA	<i>En caso de existir vacante, no mesmo posto de traballo, procurarase atender as solicitudes de mobilidade xeográfica voluntaria, que teñan por obxecto atender situacións parentais relacionadas co réxime de visitas de fillos/as, ou outras situacións para pais ou nais separadas/divorciados/as e/ou titores/as legais, cuxa garda e custodia recaia sobre un dos proxenitores.</i>
Obxectivos que segue	Mellorar as medidas legais para facilitar a conciliación da vida familiar, persoal e laboral do cadro de persoal.
Meta	100%
Descricións detallada da medida	Tendo en conta a situación actual de moitas persoas traballadoras, e mellorando as condicións do convenio a este respecto, en caso de existir vacante, no mesmo posto de traballo, procurarase atender as solicitudes de mobilidade xeográfica voluntaria, que teñan por obxecto atender situacións parentais relacionadas co réxime de visitas de fillos/as, ou outras situacións para pais ou nais separadas/divorciados/as e/ou titores/as legais, cuxa garda e custodia recaia sobre un dos proxenitores.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Dende a sinatura do plan e durante a súa vixencia.
Responsable	Xerencia e Área de persoal.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº e porcentaxe de solicitudes concedidas fronte a solicitudes recibidas, desagregados por sexo.

MEDIDA	<i>As persoas traballadoras terán preferencia para a elección de vacacións sempre e cando poidan acreditar necesidade cando se trate atender situacións parentais relacionadas co réxime de visitas de fillos/as, ou outras situacións para persoas separadas/divorciadas e/ou titores/as legais cuxa garda e custodia recaia sobre un dos proxenitores.</i>
Obxectivos que persegue	Mellorar as medidas legais para facilitar a conciliación da vida familiar, persoal e laboral do cadro de persoal.
Meta	90%
Descricións detallada da medida	Mellorando as condicións do convenio, as persoas traballadoras terán preferencia para a elección de vacacións sempre e cando poidan acreditar necesidade cando se trate atender situacións parentais relacionadas co réxime de visitas de fillos/as, ou outras situacións para persoas separadas/divorciadas e/ou titores/as legais cuxa garda e custodia recaia sobre un dos proxenitores.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Dende a sinatura do plan e durante a súa vixencia.
Responsable	Xerencia e Área de persoal.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº e porcentaxe de solicitudes concedidas fronte a solicitudes recibidas, desagregados por sexo.

MEDIDA	<i>Favorecer en aqueles postos nos que a actividade o permita e na medida en que non afecte ó correcto funcionamento da federación, a posibilidade de traballar unha parte da xornada en teletraballo para traballadores e traballadoras con persoas dependentes o seu cargo ata 1º grao de consanguinidade ou afinidade.</i>
Obxectivos que persegue	Mellorar as medidas legais para facilitar a conciliación da vida familiar, persoal e laboral do cadro de persoal.
Meta	90%
Descricións detallada da medida	En circunstancias puntuais e en aqueles postos nos que a actividade o permita, previa consulta e aceptación de Dirección, poderá realizar parte da xornada laboral na modalidade de teletraballo, polo tempo necesario e sen que isto interfira no desempeño das súas funcións.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Dende a sinatura do plan e durante a súa vixencia.
Responsable	Dende a sinatura do plan e durante a súa vixencia.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº e porcentaxe de solicitudes concedidas fronte a solicitudes recibidas, desagregados por sexo.

MEDIDA	<i>Ampliación do permiso por nacemento de fillos/as previsto no Convenio Colectivo, en 7 días adicionais, non remunerados recuperables, sendo tamén de aplicación nos casos de adopción ou acollemento.</i>
Obxectivos que segue	Mellorar as medidas legais para facilitar a conciliación da vida familiar, persoal e laboral do cadro de persoal.
Meta	90%.
Descricións detallada da medida	Mellorando o recollido no convenio, o permiso por nacemento de fillos/as, amplíase en 7 días adicionais, non remunerados, recuperables, sendo tamén de aplicación nos casos de adopción ou acollemento.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Dende a sinatura do plan e durante a súa vixencia.
Responsable	Xerencia e Área de persoal.
Recursos asociados	Persoal e sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº e porcentaxe de solicitudes concedidas fronte as realizadas, desagregadas por sexo.

MEDIDA	<i>Posibilitar a unión do permiso de paternidade ás vacacións, mesmo cando finalizase o ano natural</i>
Obxectivos que persegue	Fomentar o uso de medidas parentais entre os homes do cadro de persoal.
Meta	90%
Descricións detallada da medida	Mellorando as condicións do convenio, poderase solicitar a unión do permiso de paternidade ás vacacións, mesmo cando finalizase o ano natural.
Persoas destinatarias	Totalidade dos homes do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Dende a sinatura do plan e durante a súa vixencia.
Responsable	Xerencia e Área de persoal.
Recursos asociados	Persoal e sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº e porcentaxe de solicitudes e aceptacións de unión de permiso paternidade a vacacións.

6.2.7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA

MEDIDA	<i>Elaborar e manter actualizada unha base de datos cas porcentaxes de representación de homes e mulleres nos distintos postos de traballo para poder aplicar accións positivas no caso de ser necesario.</i>
Obxectivos que persegue	Fomentar a presenza equilibrada de mulleres e homes, tratando de eliminar segregación vertical e horizontal, en todos os niveis da entidade.
Meta	Base de datos elaborada.
Descricións detallada da medida	Dende os departamentos de calidade e de persoal, elaborárase unha base de datos na que se rexistre a porcentaxe de representación de homes e mulleres en cada posto de traballo, actualizándose despois de cada proceso de contratación ou promoción. Recorreráse a esta base de datos para comprobar a necesidade de aplicar accións positivas que garantan a presenza equilibrada de homes e mulleres nos distintos postos da entidade.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Elaboración 2º Trimestre 2023 mantemento de maneira constante.
Responsable	Área de calidade e de persoal.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Verificación da base de datos.

MEDIDA	<i>Establecer como medida de acción positiva que, a igualdade de mérito e capacidade, nas promocións internas e novas contratacións, se lle dea preferencia ó sexo menos representado nos postos, categorías ou grupos profesionais ofertados.</i>
Obxectivos que persegue	Fomentar a presenza equilibrada de mulleres e homes, tratando de eliminar segregación vertical e horizontal, en todos os niveis da entidade.
Meta	100%
Descricións detallada da medida	Comprobarase en cada oferta de selección e contratación, así como en cada promoción que exista equilibrio de xénero no posto a cubrir e, en caso de infrarrepresentación de algún dos xéneros e a igualdade de mérito e capacidade das persoas candidatas, a selección será a do sexo menos representado.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Anual durante a vixencia do plan.
Responsable	Xerencia e persoal de selección de persoal.
Recursos asociados	Persoal e sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº e porcentaxe anual de procesos de promocións e novas contratacións nos que se aplicou a medida positiva sobre o total de procesos de promocións e novas contratacións.

6.2.8 RETRIBUCIÓN

MEDIDA	<i>Revisar a posibilidade a través de novos programas ou proxectos de incrementar xornadas e mellorar a estabilidade en xeral e especialmente nos postos das escalas máis afectadas polas desigualdades derivadas dela: a 3 e a 5</i>
Obxectivos que persegue	Fomentar na medida do posible, a contratación a tempo completo e a transformación de contratos temporais en indefinidos.
Meta	Revisión mensual das posibles financiación.
Descricións detallada da medida	Dende o departamento de emprego revisaranse mensualmente as posibilidades de financiación, buscando aquelas que permitan incrementar xornadas e mellorar a estabilidade en xeral das persoas traballadoras da entidade, e especialmente nos postos das escalas máis afectadas neste sentido (escalas 3 e 5).
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Mensualmente durante a vixencia do plan.
Responsable	Xerencia e departamento de fomento de emprego.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Elaboración de Excel de seguimento e revisión das posibles fontes de financiación.

MEDIDA	<i>Realizar unha nova VPT tendo en conta unha diferente división dos subfactores relacionados coas condicións de traballo.</i>
Obxectivos que persegue	Basear o sistema retributivo nos principios de obxectividade e non discriminación, eliminando calquera posible fenda salarial por razón de sexo ou xénero.
Meta	Nova VPT realizada.
Descricións detallada da medida	Realizarase unha nova VPT tendo en conta unha diferente división dos subfactores relacionados coas condicións de traballo, unha vez realizada a revisión de perfís profesionais e agrupados estes segundo as súas funcións para evitar que se traballe cun número tan elevado de postos de traballo que provoque situacións estatisticamente complexas de analizar.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	4º trimestre de 2026.
Responsable	Xerencia e calidade.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nova VPT tendo en conta unha diferente división dos subfactores relacionados coas condicións de traballo.

MEDIDA	<i>Realizar un seguimento da evolución da parcialidade e temporalidade, para comprobar o incremento e a diminución das diferenzas entre homes e mulleres emitindo un informe retributivo a partir da metade de vixencia do plan de igualdade.</i>
Obxectivos que segue	Basear o sistema retributivo nos principios de obxectividade e non discriminación, eliminando calquera posible fenda salarial por razón de sexo ou xénero
Meta	Informe retributivo sobre o ano natural 2025, para efectuar a revisión.
Descricións detallada da medida	Realizar un seguimento da evolución da parcialidade e temporalidade, para comprobar o incremento e a diminución das diferenzas entre homes e mulleres emitindo un informe retributivo a partir da metade de vixencia do plan de igualdade, comprobando se o sistema retributivo se basea nos principios de obxectividade e non discriminación por razón de sexo.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	1º Trimestre de 2026.
Responsable	Xerencia, calidade e persoal.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Informe retributivo sobre o ano natural 2025, para comprobar a evolución das medidas do plan referidas á parcialidade.

6.2.9 PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA	<i>Difundir ó Protocolo de prevención de acoso sexual e por razón de sexo, que foi aprobado pola Comisión Negociadora, a todo o cadro de persoal da entidade.</i>
Obxectivos que persegue	Proporcionar unha contorna de traballo libre de acoso sexual e por razón de sexo na entidade.
Meta	A lo menos 1 campaña anual.
Descricións detallada da medida	<p>Para acadar a difusión do protocolo, dado o fundamental que resulta que todo o cadro de persoal coñeza o procedemento a seguir en casos de acoso, esta difusión realizarase a través de tódalas vías de comunicación interna da entidade, a través de distintos formatos, segundo se recolle no propio protocolo.</p> <p>O protocolo adaptarase tamén a lectura fácil.</p> <p>Promocionarase tamén que as empresas coas que se traballa coñezan a existencia do protocolo.</p>
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Prazo máximo de 30 días dende a firma do plan.
Responsable	Comunicación e persoal.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº campañas e medios de difusión empregados.

MEDIDA	<i>Realizar accións formativas sobre prevención de acoso sexual e por razón de sexo</i>
Obxectivos que persegue	Proporcionar unha contorna de traballo libre de acoso sexual e por razón de sexo na entidade.
Meta	100% do cadro de persoal en activo coa formación recibida.
Descricións detallada da medida	Nun prazo máximo de 60 días dende a sinatura do Plan de igualdade, a totalidade de persoas traballadoras da entidade recibirán formación en prevención de acoso sexual e por razón de sexo, para garantir unha contorna de traballo segura tamén neste sentido.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Prazo máximo de 60 días dende a sinatura do plan ou incorporación á entidade.
Responsable	Formador/a igualdade.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Porcentaxe de persoas que reciben a formación desagregado por sexos.

MEDIDA	<i>Incorporar ó manual de acollida de novos profesionais, os protocolos de prevención acoso sexual e por razón de xénero, prevención da violencia de xénero, e guía de uso non sexista da linguaxe.</i>
Obxectivos que persegue	Proporcionar unha contorna de traballo libre de acoso sexual e por razón de sexo na entidade.
Meta	Aprobación do manual de acollida modificado.
Descricións detallada da medida	O manual de acollida forma parte da formación inicial de cada persoa traballadora que se incorpora a entidade, polo que é imprescindible que os protocolos de prevención acoso sexual e por razón de xénero, prevención da violencia de xénero, e guía de uso non sexista da linguaxe formen parte do mesmo, e se irán incorporando ó devandito manual nun prazo máximo de 30 días a partir da aprobación de cada un deles.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	30 días a partir da aprobación de cada un dos protocolos.
Responsable	Calidade.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Verificación da incorporación ó manual de acollida.

6.2.10 COMUNICACIÓN, LINGUAXE INCLUSIVA E IMAXE DA ENTIDADE

MEDIDA	<i>Elaboración dunha guía de uso non sexista da linguaxe.</i>
Obxectivos que segue	Reforzar o uso da comunicación non sexista da entidade, a nivel interno e externo, na linguaxe escrita e non verbal, así como nas imaxes empregadas a tal fin.
Meta	Guía aprobada.
Descricións detallada da medida	Coa finalidade de reforzar o uso da comunicación non sexista na entidade, elaborárase unha guía que se difundirá a través do mail a todas as persoas traballadoras da entidade e se colgará no taboleiro dixital. Esta guía se adaptará tamén a lectura fácil.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	4º Trimestre de 2023.
Responsable	Comunicación.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Guía elaborada.

MEDIDA	<i>Promover a presenza equitativa/paritaria entre mulleres e homes en todo aquilo que teña que ver ca nosa imaxe pública: actos públicos, poñencias, entrevistas, imaxes, etc.</i>
Obxectivos que persegue	Reforzar o uso da comunicación non sexista da entidade, a nivel interno e externo, na linguaxe escrita e non verbal, así como nas imaxes empregadas a tal fin.
Meta	75%
Descricións detallada da medida	Coa finalidade de reforzar o uso da comunicación non sexista e a necesidade de presenza equilibrada entre homes e mulleres, en tódolos actos públicos, ponencias, entrevistas e imaxes en que sexa posible, promoverase a presenza paritaria de ambos sexos.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Durante a vixencia do plan.
Responsable	Comunicación.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº de eventos nos que a presenza sexa paritaria sobre o nº de eventos.

MEDIDA	<i>Deseñar un catálogo de accións que poidan ser implantadas en datas simbólicas (exemplo semanas do 8 de marzo, 1 de maio ou 25 de novembro) de cada ano, en todos os centros da asociación para sensibilizar tanto a persoas usuarias como persoas traballadoras sobre a importancia da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, do uso dunha linguaxe inclusiva e non sexista e do rexeitamento á violencia de xénero</i>
Obxectivos que persegue	Reforzar o uso da comunicación non sexista da entidade, a nivel interno e externo, na linguaxe escrita e non verbal, así como nas imaxes empregadas a tal fin.
Meta	Catalogo de accións elaborado.
Descricións detallada da medida	Como medida de reforzo da comunicación inclusiva e imaxe da entidade, en datas simbólicas como 8 de marzo, 1º de maio ou 25 de novembro, dende o departamento de comunicación e o persoal responsable do programa de muller, promoveranse accións de sensibilización sobre a importancia da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, do uso dunha linguaxe inclusiva e non sexista e do rexeitamento á violencia de xénero entre outras.
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	Durante a vixencia do plan.
Responsable	Comunicación e persoal de integración social responsable do programa de muller.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Verificación da elaboración do catalogo de accións.

6.2.11 EXCLUSIÓN SOCIAL DAS MULLERES CON DISCAPACIDADE INTELLECTUAL E DO DESENVOLVEMENTO

MEDIDA	<i>Desenvolver accións de apoio personalizado e asesoramento ás mulleres con discapacidade intelectual e do desenvolvemento e a súa rede de apoio.</i>
Obxectivos que persegue	Visibilizar a situación das mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento, promover o empoderamento e defender os seus dereitos, en liña co artigo 6 da Convención da ONU sobre os dereitos das persoas con discapacidade.
Meta	Todas as mulleres con discapacidade intelectual traballadoras da entidade apoiadas.
Descricións detallada da medida	Dende a entidade, prestarase apoio personalizado e asesoramento ás súas traballadoras con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento, que promovan o seu empoderamento.
Persoas destinatarias	Nº de mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento traballadoras na entidade.
Cronograma de implantación	Anualmente, durante a vixencia do plan.
Responsable	Persoal de integración social responsable do programa de muller.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº accións e mulleres apoiadas.

MEDIDA	<i>Formar ás mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento</i>
Obxectivos que persegue	Visibilizar a situación das mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento, promover o empoderamento e defender os seus dereitos, en liña co artigo 6 da Convención da ONU sobre os dereitos das persoas con discapacidade.
Meta	100% das mulleres con discapacidade intelectual traballadoras da entidade formadas.
Descricións detallada da medida	Coa finalidade de empoderar ás traballadoras con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento da entidade, facilitaráselles a formación necesaria para elo.
Persoas destinatarias	Total de mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento traballadoras na entidade.
Cronograma de implantación	Anualmente, durante a vixencia do plan.
Responsable	Persoal de integración social responsable do programa de muller.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº de traballadoras con discapacidade intelectual e desenvolvemento formadas.

MEDIDA	<i>Fomentar espazos de encontro de mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento para favorecer o empoderamento e a auto-representación.</i>
Obxectivos que persegue	Visibilizar a situación das mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento, promover o empoderamento e defender os seus dereitos, en liña co artigo 6 da Convención da ONU sobre os dereitos das persoas con discapacidade.
Meta	Que todas as mulleres con discapacidade intelectual traballadoras da entidade sexan participantes.
Descricións detallada da medida	Fomentarase a participación das mulleres con discapacidade intelectual e do desenvolvemento traballadoras da entidade en espazos de encontro onde poidan participar e compartir experiencias que promovan o seu empoderamento.
Persoas destinatarias	Nº de mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento traballadoras na entidade.
Cronograma de implantación	Anualmente, durante a vixencia do plan.
Responsable	Persoal de integración social responsable do programa de muller.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº de mulleres que participaron dos espazos de encontro.

MEDIDA	<i>Visibilizar a situación e a realidade das mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento</i>
Obxectivos que persegue	Visibilizar a situación das mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento, promover o empoderamento e defender os seus dereitos, en liña co artigo 6 da Convención da ONU sobre os dereitos das persoas con discapacidade.
Meta	Máxima visibilización das mulleres con discapacidade intelectual e do desenvolvemento.
Descricións detallada da medida	Visibilizar a situación e a realidade das mulleres con discapacidade intelectual e do desenvolvemento e defender os seus dereitos, axudando ó seu empoderamento.
Persoas destinatarias	Nº de mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento traballadoras na entidade.
Cronograma de implantación	Anualmente, durante a vixencia do plan.
Responsable	Persoal de integración social responsable do programa de muller.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº de accións de visibilización.

6.2.12 VIOLENCIA DE XÉNERO

MEDIDA	<i>Elaborar, implantar e difundir un protocolo/manual para a detección e tratamento de situacións de violencia de xénero.</i>
Obxectivos que persegue	Sensibilizar e contribuír á prevención da violencia de xénero e protección ás posibles vítimas.
Meta	Manual aprobado.
Descricións detallada da medida	<p>Elaborar un protocolo/ manual para detección e tratamento de situacións violencia de xénero que sensibilice ó respecto, permita contribuír á prevención destas situacións , e facilite información para enfrontarse a elas.</p> <p>Difundirase o protocolo/manual a todas as persoas traballadoras da entidade vía mail, e publicarase no taboleiro dixital.</p> <p>O protocolo adaptarase tamén a lectura fácil.</p>
Persoas destinatarias	Totalidade do cadro de persoal.
Cronograma de implantación	4º Trimestre de 2026.
Responsable	Apoio a xerencia.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Verificación da elaboración e implantación e difusión do protocolo/manual.

MEDIDA	<i>Facilitar formación específica para o departamento de persoal sobre os dereitos laborais das vítimas da violencia de xénero</i>
Obxectivos que segue	Sensibilizar e contribuír á prevención da violencia de xénero e protección ás posibles vítimas.
Meta	Formación na materia da persoa encargada da área de persoal.
Descricións detallada da medida	As persoas traballadoras responsables da área de persoal recibirán a formación específica necesaria sobre os dereitos laborais das vítimas de violencia de xénero.
Persoas destinatarias	Posibles vítimas de violencia de xénero.
Cronograma de implantación	3º Trimestre de 2023.
Responsable	Responsable de formación.
Recursos asociados	Persoal, sistemas informáticos.
Indicadores de seguimento	Nº e porcentaxe de persoas do departamento que recibe formación específica.

6.3 SISTEMA DE APLICACIÓN, SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

A partir da implantación do plan de igualdade, a persoa ou persoas responsables de cada unha das medidas definidas, comezarán a aplicalas en cada área de actuación, seguindo o cronograma marcado e tendo en conta os indicadores de medición e os instrumentos de recollida de información suxeridos e aqueles que fosen necesarios para garantir a correcta consecución da súa finalidade.

O seguimento e avaliación do Plan de igualdade permitirá coñecer o desenvolvemento do plan, verificando a progresiva consecución dos obxectivos marcados e coñecer a eficacia das medidas implantadas, detectando posibles obstáculos ou dificultades e, no seu caso, facer os axustes ou correccións que se puidesen precisar para acadalos.

O seguimento levarase a cabo utilizando como ferramenta o modelo de ficha de seguimento que se detalla nos Anexos.

A avaliación, ten como finalidade coñecer o grado de cumprimento dos obxectivos do Plan ó longo da súa vixencia; analizar o desenvolvemento do proceso; reflexionar sobre a apropiación e continuidade das medidas, identificando a aparición de posibles necesidades que requiran a adaptación das vixentes ou a implantación de novas medidas para cumprir co compromiso de garantir e fomentar a igualdade de homes e mulleres na entidade.

Realizaranse unha avaliación intermedia e unha final, ós 2 anos de vixencia do plan e ó seu cumprimento ós 4 anos respectivamente, calculando a evolución dos indicadores e o grao de cumprimento das medidas mediante a Ficha de avaliación do Plan de igualdade, que servirá de base para o Informe de avaliación onde se recollerán as conclusións e recomendacións de mellora tras a avaliación dos resultados, os procesos e o impacto tanto na entidade como no cadro de persoal da mesma.

1.- Composición da Comisión de seguimento:

A Comisión Negociadora designa a tal efecto a seguinte Comisión de Seguimento:

En representación da entidade:

Nome e Apelido	NIF	Cargo
Carmen Esther Taboada García	33208244-Q	Vicepresidenta
Carmela González Lagarón	33801019-N	Vocal Xunta directiva
José Manuel Fernández Padín	35454281-B	Adxunto a xerencia

En representación das persoas traballadoras:

Nome e Apelido	NIF	Organización sindical
Roberto Alonso Iglesias	33294947-D	CIG
M ^a Jesús Porto Rey	52470945-V	UGT
Fernando Armendáriz Gil	53184242-P	CCOO

Calquera das persoas compoñentes da comisión de seguimento poderá nomear alguén que a substitúa ante a imposibilidade de acudir a algunha reunión.

Considerarase válida a reunión cando asistan como mínimo dúas persoas representantes por cada unha das partes.

A duración do nomeamento como parte da Comisión de seguimento será a dos catro anos de vixencia do Plan de igualdade, aínda que as persoas membro poderán deixar de formar parte dela previa comunicación á Comisión de a lo menos tres días de anticipación, debendo ser substituídas por outra persoa do mesmo sindicato no suposto da parte social ou da entidade .

Ambas partes terán o compromiso de velar polo cumprimento do plan, garantíndose as actuacións e correccións necesarias para tratar de acadar os obxectivos marcados.

2.- Funcións da Comisión de Seguimento:

As funcións da Comisión de seguimento serán:

- Reunirse ós dous anos de vixencia do plan , e sempre que o consideren necesario en datas extraordinarias , previa xustificación e requirimento de algunha das partes.
- Realizar as avaliacións intermedia e final.
- Coñecer, resolver e emitir informe en caso de conflitos na interpretación de algunha medida do plan, así como propoñer algunha revisión das mesmas se o considera necesario.
- Realizar un informe das posibles dificultades atopadas na execución do plan, así como das solución atopadas para cada avaliación.
- Convocar á Comisión Negociadora no prazo mais breve posible de ser necesario modificar, engadir ou eliminar algunha medida do Plan de igualdade.
- Facer un resume dos datos relativos ó nivel de execución, cumprimento de planificación e consecución dos obxectivos marcados para cada avaliación.
- Valoración xeral do proceso de implantación do plan no período de referencia.
- Analizar o impacto do plan de igualdade na entidade.
- Elaborar un informe de conclusión e propostas para cada avaliación.
- Calquera outra función que se decidise no seo da Comisión que promova a consecución do fin da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres na entidade.

O regulamento e funcionamento interno da Comisión Negociadora queda recollido na acta da reunión de constitución.

6.4 REVISIÓN E PROCEDEMENTO DE MODIFICACIÓN REVISIÓN E RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Ademais a avaliación intermedia e a final, de maneira específica, e tal e como se recolle no apartado 9.2 do RD 901/2020 do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, tamén deberá revisarse o Plan de igualdade cando concorran as seguintes circunstancias:

- Cando deba facerse como consecuencia dos resultados do seguimento e avaliación previstos.
- Cando se poña de manifesto a súa falta de adecuación ós requisitos legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia como resultado da actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- Nos supostos de fusión, absorción, transmisión ou modificación do status xurídico da entidade.
- Ante calquera incidencia que modifique de maneira substancial o persoal da entidade, os seus métodos de traballo, organización ou sistemas retributivos, incluídas as inaplicacións de convenio e as modificacións substanciais de condicións de traballo ou as situacións analizadas no diagnóstico de situación que servise de base para a súa elaboración.
- Se unha resolución xudicial condenase á entidade por discriminación directa ou indirecta por razón de sexo ou determinase a falta de adecuación do plan de igualdade ós requisitos legais ou regulamentarios.

O artigo 3 do mesmo RD 901/2020 indica que “Cando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, a revisión implicará a actualización do diagnóstico, así como das medidas do plan de igualdade, na medida necesaria”.

Ademais, en paralelo coa execución e seguimento das medidas procederase tamén á súa revisión co obxectivo de engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou, mesmo, deixar de aplicar algunha delas, se se apreciase que a súa execución non está a producir os efectos esperados en relación cos obxectivos propostos.

Con esta finalidade, utilizarase unha ficha de seguimento de medidas na que se consigne toda a información sobre a implantación de cada unha, utilizando para iso os indicadores de seguimento. Dita ficha cumprimentarase a persoa responsable da medida, e fará entrega destas ás persoas da Comisión de Seguimento para o seu seguimento e valoración.

Esta revisión levarase a cabo nos prazos previstos no propio plan, cunha avaliación intermedia e outra final.

A revisión conlevará a actualización do diagnóstico, cando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como das medidas do plan de igualdade, na medida que se precise.

Redactarase un informe de seguimento que resumirá toda a información sobre a execución das accións e indicará, de forma clara e directamente observable, que accións están a executarse ou non, que obstáculos preséntanse, e como se resolven.

A avaliación final permitirá valorar o realizado e definir as estratexias futuras en materia de igualdade, respondendo a tres cuestións básicas:

- Que se fixo: Avaliación de resultado (Que se fixo).
- Avaliación de proceso (Como se fixo).
- Avaliación de impacto (Que se conseguiu).

O informe de avaliación aúna información cuantitativa e cualitativa referida a todos os aspectos relativos ao plan de igualdade durante a súa vixencia, ofrecendo unha comparativa da situación da empresa en termos de igualdade.

As partes negociarán de boa fe, con vistas á consecución dun acordo, requiríndose a maioría de cada unha das partes para a adopción de acordos, tanto parciais como totais. En todo caso, devandito acordo requirirá a conformidade da maioría da representación das persoas traballadoras que compoñen a Comisión.

A Comisión de Seguimento poderá contar co apoio e asesoramento externo especializado en materia de igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral.

En caso de desacordo, a Comisión de Seguimento poderá acudir aos procedementos e órganos de solución autónoma de conflitos, se así se acorda, previa intervención da comisión paritaria do convenio correspondente, cando no mesmo previuse para estes casos.

O resultado das negociacións plasmarase por escrito e asinarase polas partes negociadoras para o seu posterior arquivo, pola Comisión de Seguimento, ao que poderá pedir acceso a autoridade laboral competente.

07

CALENDARIO DE ACTUACIONES

7

CALENDARIO DE ACTUACIÓNS

ANUAL					
MEDIDAS	2023	2024	2025	2026	2027
Favorecer, en aqueles postos nos que a actividade o permita, e na medida en que non afecte ó correcto funcionamento da organización, a adaptación da xornada sen reducilas para traballadores e traballadoras que teñan persoas dependentes ao seu cargo (1º grado consanguinidade ou afinidade).	✓	✓	✓	✓	✓
Establecer como medida de acción positiva que, a igualdade de méritos e capacidades, nas promocións internas e novas contratacións, se lle dea preferencia o sexo menos representado nos postos, categorías ou grupos profesionais ofertados.	✓	✓	✓	✓	✓
Desenvolver accións de apoio personalizado e asesoramento as mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento e a súa rede de apoio.	✓	✓	✓	✓	✓
Formar as mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento.	✓	✓	✓	✓	✓
Fomentar espazos de encontro e mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento para favorecer o empoderamento e a auto representación.	✓	✓	✓	✓	✓
Visibilizar a situación e a realidade das mulleres con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento.	✓	✓	✓	✓	✓

MEDIDAS	TRIMESTRAL				
	2023	2024	2025	2026	2027
Mellora do sistema de prevención de riscos laborais incorporando a perspectiva de xénero, a prevención de acoso sexual e por razón de sexo e o dereito a desconexión dixital	2ºT				
Elaboración e difusión dun protocolo de desconexión dixital que permita unha mellor conciliación da vida laboral, persoal e familiar	2ºT				
Elaborar e manter actualizada unha base de datos cas porcentaxes de representación de homes e mulleres nos distintos postos de traballo para poder aplicar accións positivas no caso de ser necesario	2ºT				
Facilitar formación específica para o departamento de persoal sobre os dereitos laborais das vítimas de violencia de xénero	3ºT				
Redactar e implantar un procedemento de selección, obxectivo, baseado nas competencias con perspectiva de xénero, sen linguaxe ou connotacións sexistas	4ºT				
Elaboración dunha guía de uso non sexista da linguaxe	4ºT				
Revisar a relacións de postos de traballo da entidade, agrupando aqueles que, aínda realizando funcións específicas dos programas, compartan as bases tanto retributivas como funcionais (direccións, coordinacións...)		1ºT			
Elaboración e difusión mediante correo electrónico e publicación no taboleiro (físico e dixital) de documento que recolla os dereitos e medidas de conciliación da lei 3/2007, ET e as dispoñibles na entidade que complementen a lexislación vixente		1ºT			
Dar a coñecer os criterios claros, obxectivos e non discriminatorios dos procesos de promoción existentes na entidade			1ºT		
Realizar un seguimento da evolución da parcialidade e temporalidade, para comprobar o incremento e a diminución das diferenzas entre homes e mulleres emitindo un informe retributivo a partir de metade de vixencia do plan de igualdade			1ºT		
Facilitar cursos de habilidades directivas enfocados as traballadoras, reforzando as súas posibilidades de promoción e acceso a postos de dirección			2ºt		
Realizar unha nova VPT tendo en conta unha diferente división dos subfactores relacionados coas condicións de traballo				4ºT	
Elaborar, implantar e difundir un protocolo/Manual para detección e tratamento de situacións de violencia de xénero				4ºT	

PERMANENTES

Resaltar nas ofertas de emprego o compromiso de FADEMGA Plena inclusión Galicia coa igualdade de oportunidades.

Establecer como medida de acción positiva que, a igualdade de méritos e capacidades, nas novas contratacións, se lle dea preferencia o sexo menos representado nos postos, categorías ou grupos profesionais ofertados.

Informar a todo o cadro de persoal das actividades formativas que poidan ser de utilidade para mellorar as capacidades das persoas traballadoras, de xeito que todas as persoas poidan acadar unha polivalencia que favoreza as posibilidades de cambio de posto e/ou promoción.

Realizar accións formativas preferiblemente en horario laboral, e tratando de adaptar o seu horario de forma que facilite a asistencia das persoas traballadoras con redacción de xornada, xornada parcial, persoas en situación de IT ou excedencia.

Realizar accións formativas en igualdade a todo o cadro de persoal, en horario laboral, comezando por aqueles postos con equipos a cargo e de maior xerarquía.

Establecer como medida de acción positiva que, a igualdade de méritos e capacidades, nas promocións internas, se lle dea preferencia o sexo menos representado nos postos, categorías ou grupos profesionais ofertados.

Considerar como permiso compensable 20 horas a maiores do detallado no convenio no art. 52.h). para o acompañamento da persoa a cargo (1º grao de consanguinidade ou afinidade) durante a asistencia a servizo médico e titorías escolares.

Considerar como permiso compensable 7 días a maiores do detallado no CC no Art. 52.C e F para o falecemento, enfermidade grave ou hospitalización de familiares de ata 1º grado de consanguinidade ou afinidade.

As traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo polo tempo indispensable para someterse a tratamentos de reprodución asistida ou preparación o parto, sen perda da súa retribución, previo aviso e posterior xustificación, con recuperación das horas. no caso de ser a outra persoa proxenitora, terá o mesmo dereito nas mesmas condicións para o acompañamento.

En caso e existir vacante, no mesmo posto de traballo, procurarase atender as solicitudes de mobilidade xeográfica voluntaria, quen teña por obxecto atender situacións parentais relacionadas co réxime de visitas de fillos/as, ou outras situacións para pais ou nais separados/as, divorciados/as, e/ou titores/as legais, cuxa garda e custodia recaia sobre un dos proxenitores.

As persoas traballadoras terán preferencia para a elección de vacacións sempre e cando poidan acreditar necesidade cando se trate de atender situacións parentais relacionadas co réxime de visitas de fillos/as, ou outras situacións para persoas separadas, divorciadas e/ou titores/as legais cuxa garda custodia recaia sobre un dos proxenitores.

Favorecer en aqueles postos nos que a actividade o permita e na medida en que non afecte ó correcto funcionamento da federación, a posibilidade de traballar unha parte da xornada en teletraballo para traballadores e traballadoras con persoas dependentes o seu cargo ata 1º grao de consanguinidade ou afinidade.

Ampliación do permiso por nacemento de fillos/as previsto no CC en 7 días adicionais, non remunerados recuperables, sendo tamén de aplicación nos casos de adopción ou acollemento.

Posibilitar a unión do permiso de paternidade as vacacións, mesmo cando finalizase o ano natural.

Promover a presenza equitativa/paritaria entre mulleres e homes en todo aquilo que tena que ver ca nosa imaxe pública: actos públicos, poñencias, entrevistas, imaxes, etc....

Deseñar un catálogo de accións que poidan ser implantadas en datas simbólicas (exemplo semanas do 8 de marzo, 1 de maio ou 25 de novembro) de cada ano, en todos os centros da asociación para sensibilizar tanto a persoas usuarias como persoas traballadoras sobre a importancia da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, do uso dunha linguaxe inclusiva e non sexista e do rexeitamento á violencia de xénero.

Difundir o protocolo de prevención de acoso sexual e por razón de sexo, que foi aprobado pola Comisión Negociadora, a todo o cadro de persoal da entidade (Prazo de 30 días dende a sinatura do plan).

Realizar accións formativas sobre prevención de acoso sexual e por razón de sexo (Prazo de 60 días dende a sinatura do plan ou incorporación a entidade).

Incorporar o manual de acollida de novos profesionais, os protocolos de prevención de acoso sexual e por razón de xénero, prevención da violencia de xénero e guía de uso non sexista da linguaxe (prazo de 30 días dende a aprobación de cada un dos protocolos).

Revisar a posibilidade a través de novos programas ou proxectos de incrementar xornadas e mellorar a estabilidade en xeral e especialmente nos postos das escalas máis afectadas polas desigualdades derivadas dela (Mensual durante toda a vixencia do plan).

08

REGISTRO DO PLAN DE IGUALDADE

8

REXISTRO DO PLAN DE IGUALDADE

Procederase ó rexistro do Plan de igualdade no prazo de 15 días dende a súa sinatura, para o cal, ademais doutros requisitos, cumprimentarase a Folla Estatística do Plan de igualdade (Anexo 2.V do Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo).

Para que o plan de Igualdade poida ser inscrito no REGCON, e pase a formar parte da Consulta Pública deste Rexistro, cumprirá os seguintes requisitos :

- Acta de constitución da Comisión Negociadora
- Acta de Sinatura da Comisión Negociadora.
- Acta de delegación que autoriza á persoa que rexistra o Plan de igualdade.
- Plan asinado en todas as súas páxinas.

(Todo isto con firma en papel e formato PDF ou Firma electrónica mediante certificado dixital.)

ANEXOS

Anexo 1: Ficha de seguimento das medidas.

Anexo 2: Ficha informe de avaliación.

ANEXO 1.- MODELO FICHA DE SEGUIMIENTO DAS MEDIDAS DO PLAN DE IGUALDADE

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS PLAN DE IGUALDADE 2023-2027 FADEMGA PLENA INCLUSIÓN GALICIA			
Medida			
Persoa/Departamento responsable			
Data implantación			
Data de seguimento			
Cumprimentado por			
Indicadores de seguimento			
[Trasladar todos os indicadores incluídos na ficha de medidas (Anexo VIII da Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de execución	<input type="checkbox"/> Pendente	<input type="checkbox"/> En execución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar o motivo polo que a medida non se iniciou ou completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiais		<input type="checkbox"/>
	Falta de tempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con outros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Descoñecemento do desenvolvemento		<input type="checkbox"/>
	Outros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación dos recursos asignados			
Dificultades e barreiras atopadas para a implantación			
Solucións adoptadas (no seu caso)			
Indicadores de impacto			
Redución de desigualdades			
Melloras producidas			
Propostas de futuro			
Documentación acreditativa da execución da medida			

ANEXO 2. MODELO INFORME DE AVALIACIÓN

[Período de referencia]

1. Datos xerais

- FADEMGA Plena inclusión Galicia
- Data do informe.
- Período de análise.
- Comisión/Acode que o realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	BAIXO	MEDIO	ALTO
Grao de cumprimento de obxectivos definidos no Plan de Igualdade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización das accións previstas no Plan de Igualdade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grao de cumprimento de obxectivos de cada acción según indicadores marcados no Plan de Igualdade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grao de accións de novas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección das desigualdades detectadas no diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación do nivel de compromiso da empresa coa igualdade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Información sobre a implementación de medidas a partir dos datos das fichas de seguimento de medidas.
- Resumo de datos relativos ao nivel de execución, cumprimento de planificación, consecución de obxectivos.
- Conclusións obtidas da explotación de datos e información dos cuestionarios cumprimentados pola comisión de seguimento, a dirección e o persoal.
- Valoración xeral do período de referencia [mencionando os resultados máis destacados da execución do plan até o momento e explicando os motivos polos que non se realizaron, no seu caso, as medidas previstas].

3. Información sobre o proceso de implantación

	BAIXO	MEDIO	ALTO
Nivel de desenvolvemento das accións	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grao de implicación do persoal no proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O orzamento previsto foi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O cumprimento do calendario previsto foi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Adecuación dos recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos ou resistencias atopadas na execución.
- Solucións adoptadas no seu caso.

4. Información sobre impacto

	BAIXO	MEDIO	ALTO
Producíronse cambios na cultura da empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reducíronse os desequilibrios de presenza das mulleres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reducíronse os desequilibrios de presenza dos homes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Houbo cambios nas actitudes e opinións do equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Houbo cambios nas actitudes e opinións do persoal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Detectáronse cambios en relación coa imaxe externa da empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Sinalar en que consistiron os cambios tanto en relación coas persoas como na xestión e clima empresarial.

5. Conclusións e propostas

- Incluír unha valoración xeral do período de referencia sobre o desenvolvemento do plan de igualdade.
- Definir propostas de mellora ou corrección de desviacións detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cando se produza a actualización do plan de igualdade.

FADEMGA

 Plena
inclusión
Galicia

