

I PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES



Asociación de Dano
Cerebral de Compostela

2023-2027



sarela

**Plan de igualdade entre mulleres e homes
na Asociación de Dano Cerebral de Compostela.**
ELABORACIÓN: Comisión de Igualdade da asociación Sarela
Asesoría: Noelia López Álvarez. intheMOVE | Xénero e sostibilidade

Decembro 2023

Contido

CAPÍTULO 1. INTRODUCIÓN.....	5
1.1. Contexto.....	5
1.2. Presentación da asociación	6
1.3. Principios que guía o plan.....	7
1.4. Conceptos básicos	7
1.5. Fases do Plan de Igualdade.....	9
1.6. Ámbito de aplicación.....	10
1.7. Vixencia	10
1.8. Partes que o concertan.....	11
1.9. Medidas e recursos	12
CAPÍTULO 2. DIAGNOSE	13
2.1. Contexto	13
2.2. Características xerais do cadro de persoal	13
2.3. Selección e contratación	16
2.4. Promoción interna.....	17
2.5. Formación.....	18
2.6. Clasificación profesional.....	19
2.7. Retribución e auditoría retributiva	20
2.8. Condicions de traballo.....	21
2.9. Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.....	23
2.10. Infrarrepresentación feminina	23
2.11. Acoso sexual por razón de sexo.....	23
2.12. Violencia de xénero	24
2.13. Comunicación	24
2.14. Responsabilidade social.....	25
2.15. Enquisa ao cadro de persoal.....	25
CAPÍTULO 3. OBXECTIVOS.....	26

CAPÍTULO 4. MEDIDAS.....	28
4.1. Selección e contratación	29
4.2. Formación	30
4.3. Medidas promoción	32
4.4. Clasificación profesional e retribucións	33
4.5. Condicions de traballo.....	35
4.6. Conciliación da vida persoal, familiar e laboral.....	37
4.7. Prevención do acoso sexual e por razón de sexo	38
4.8. Violencia de xénero	40
4.9. Comunicación	42
Cronograma xeral.....	43
CAPÍTULO 5. SEGUIMENTO E AVALIACIÓN	44
5.1. Seguimento.....	44
5.2. Avaliación final do plan.....	45
5.3. Procedemento de modificación	46
5.4. Procedemento de resolución de discrepancias	48
5.5. Comisión de igualdade.....	48
ANEXO 1. IMPRESO DE SOLICITUDE DE MODIFICACIÓN DO PLAN.....	49
ANEXO 2. CONTROL DE VERSIONES.....	50

CAPÍTULO 1. INTRODUCIÓN

1.1. Contexto

O principio de igualdade de oportunidades e de trato de mulleres e homes é un dereito recoñecido a nivel internacional e un dos piares fundamentais do sistema democrático. No ámbito internacional xa había un marco xurídico que avalaba o recoñecemento dos Dereitos Humanos. Con todo, aínda que os Dereitos Humanos corresponden a todas as persoas, internacionalmente sentiuise a necesidade de configurar marcos xurídicos que actuarán, directamente, sobre a situación específica de desigualdade das mulleres. Deste xeito recoñécíase que as mulleres partían dunha posición diferente á dos homes e, en xeral, moito máis desvantaxosa.

Este principio xurídico universal, que foi recoñecido en diferentes lexislacións a nivel internacional, europeo e na propia Constitución Española que, no seu artigo 14, recolle que: "Os españois son iguais ante a lei sen que poida prevalecer discriminación algúnhha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social". Pero, realmente, non foi ata a formulación da Lei Orgánica 3/2007 do 22 de marzo para a igualdade efectiva entre mulleres e homes (LOIEMH), cando as organizacións comezaron a integrar, de forma activa e eficaz, políticas e accións a favor da igualdade.

A LOIEMH foi un dos puntos clave dentro do marco normativo en igualdade a nivel estatal para o desenvolvemento das políticas de igualdade nos últimos anos. Está fundamentada, do mesmo xeito que os programas, accións e normativas europeas en materia de igualdade, na integración do principio de igualdade de oportunidades en todas as políticas, actuacións e ámbitos.

O principal instrumento que teñen as asociacións para logralo é a través dun plan de igualdade. A LOIEMH obrigaba ás entidades de máis 250 persoas en persoal, as organizacións sancionadas e as que o recollía en convenio colectivo, a elaborar un plan de igualdade. Na actualidade, esta obriga alcanza a todas as entidades de 50 ou máis persoas traballadoras.

Na Asociación de Dano Cerebral de Compostela Sarela (de aquí en diante, Sarela), iniciamos o camiño en prol da igualdade hai anos, coa adhesión ao plan de igualdade da Federación Galega de Dano Cerebral, FEGADACE. Coa entrada en vigor da nova lexislación cómpre deseñar un plan de entidade, polo que iniciamos a negociación do noso I Plan de igualdade entre mulleres e homes en Sarela a inicios de 2023.

Este plan de igualdade recolle os puntos recolleitos no Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulen 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, no seu artigo 8 (contido mínimo dos plans de igualdade).

1.2. Presentación da asociación

Sarela é unha asociación que promove a inclusión social das persoas con diversidade funcional. Traballa para xerar unha sociedade máis xusta e equitativa que impulse os dereitos, e fomente a igualdade de oportunidades. Para iso, pon en marcha iniciativas dentro da comunidade que van da man dos servizos que ofertamos no noso día a día.

Misión: Mellorar a calidade de vida das persoas con dano cerebral adquirido e a das súas familias.

Obxectivos: promover a defensa conxunta dos dereitos destas persoas e familias; a súa integración e normalización social así como o seu coidado, asistencia e protección. Entre os fins principais da asociación tamén están os de orientación e información así como a prevención do DCA e os seus efectos.

Servizos: os principais servizos que ofrece a entidade son:

- Servizo de información, apoio e orientación ás familias.
- Servizo de atención especializada – rehabilitación.
- Servizo de atención terapéutica – centro de día.
- Servizo de mellora e mantemento da autonomía e inclusión social.
- Servizo de orientación laboral.
- Servizo de terapia acuática.

A asociación conta con cunha sede de traballo principal, situada na Rúa Pedro Cabezas González, 3 – Traspaxonal. 15702 Santiago de Compostela.

Datos da asociación	
Denominación social	Asociación de Dano Cerebral de Compostela
CIF	G-15775604
Endereço social	Rúa Pedro Cabezas González, 3 - 15702 - Santiago de Compostela (A Coruña)
Forma xurídica	Asociación
Ano de constitución	2000
Convenio colectivo	XV Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade (código de Convenio 99000985011981).
Teléfono	981 57 70 37
Páxina Web	https://www.sarela.org/
Email	sarela@sarela.org
Actividade	

Sector de actividade	Asociación de Dano Cerebral de Compostela				
CNAE	8812 - Actividades de servizos sociais sen aloxamento para persoas con discapacidade				
Descripción da actividad	Servizo de atención a persoas con discapacidade				
Dimensión					
Pessoas traballadoras	Mulleres	28	Homes	4	Total 32
Centros de trabalho	1				
Organización da xestión de persoas					
Departamento de persoal	Non existe como tal. Depende da dirección da entidade.				
Representación legal das persoas traballadoras	1 delegada de persoal por parte de CCOO.				

1.3. Principios que guía o plan

O noso plan de igualdade é un conxunto ordenado de medidas e actuacións negociadas cos empregados e empregadas, a través da Comisión de Igualdade, na que está representada a entidade a través da súa directora e as persoas traballadoras a través da delegación de persoal, e que se rexe polos seguintes principios:

- Deseñado para todas as persoas que traballan en Sarela, non exclusivamente as mulleres.
- Adóptase a transversalidade de xénero como unha das claves para que a nosa estratexia de actuación sirva para conseguir unha igualdade efectiva entre mulleres e homes.
- Preventivo e corrector, pretendendo eliminar todo tipo de discriminacións asociadas ao xénero e vinculadas a estereotipos e rumbos conscientes e inconscientes.
- Dinámico e aberto a cambios, modificacións e melloras a medida que imos avanzando na súa implantación.
- Participación e diálogo como piares fundamentais do plan.

O I Plan de igualdade de Sarela é un compromiso que a entidade adquire co seu persoal, polo que dotará de todo tipo de recursos humanos e materiais para executalo, facer o seguimento e a avaliación.

1.4. Conceptos básicos

O presente plan contén unha serie de obxectivos, acompañados de medidas, accións e un plan de seguimento, cuxo obxectivo é dar cumprimento ás actuacións definidas a partir das liñas de mellora que se detectaron no diagnóstico de igualdade de Sarela e sobre as que a Comisión de Igualdade traballou este tempo.

Para asegurar o correcto entendemento e unha interpretación común, recóllese aquí as definicións recollidas na LOIEHM:

ACIÓNS POSITIVAS: medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacíons patentes de desigualdade de feito respecto dos homes (artigo 11).

Son as medidas a favor das mulleres para corrixir situacíons patentes de desigualdade respecto a os homes que adoptan as asociacíons para facer efectivo o principio constitucional de igualdade. Estas medidas teñen carácter temporal e utilízanse en tanto existan as situacíons de desigualdade. Teñen que ser razonables e proporcionadas en relación co obxectivo que se persegue.

ACOSO SEXUAL: calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva (artigo 7.1).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva (artigo 7.2).

DEREITOS DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL: os dereitos de conciliación da vida laboral, familiar e persoal recoñeceranse aos traballadores e as traballadoras de forma que fomenten a asunción equilibrada das responsabilidades familiares, evitando toda discriminación baseada no seu exercicio.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO: situación en que se atopa unha persoa que sexa, fose ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de maneira menos favorable que outra en situación comparable (artigo 6.1).

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO: situación en que unha disposición, criterio ou práctica, aparentemente neutros, pon a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro (artigo 6.2).

IGUALDADE DE TRATO ENTRE MULLERES E HOMES: supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obligacións familiares e o estado civil (artigo 3).

IGUALDADE DE TRATO E DE OPORTUNIDADES NO ACCESO AO EMPREGO, NA FORMACIÓN, NA PROMOCIÓN PROFESIONAL E NAS CONDICIÓNS DE TRABALLO: o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, aplicable no ámbito do emprego privado e no emprego público, garantirse, nos termos previstos na normativa aplicable, no acceso ao emprego, mesmo ao traballo por conta propia, na formación profesional, na afiliación e participación nas organizacións sindicais e empresariais, ou en calquera organización cuxos membros exerzan unha profesión concreta, incluídas as prestacións concibidas polas mesmas (artigo 5).

IGUALDADE FORMAL: refírese ao recoñecemento da igualdade de dereitos entre mulleres e homes na normativa xurídica dun Estado ou internacionalmente. Ademais de recoñecer esta igualdade de dereitos, refire tamén á prohibición expresa na normativa de situacions de discriminación.

IGUALDADE REAL E EFECTIVA: a pesar da importancia de conseguir a igualdade formal, isto non significa que unha vez que mulleres e homes foron equiparados dentro do ordenamento xurídico teñan conseguido unha igualdade real. A igualdade lógrase coa ausencia de toda barreira sexista para a participación económica, política e social.

PLAN DE IGUALDADE: conxunto ordenado de medidas avaliables, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na asociación a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo. Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

1.5. Fases do Plan de Igualdade

Os pasos que se seguiron para desenvolver o I Plan de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes de Sarela son os seguintes:

- **Constitución da Comisión negociadora.** Conformada de maneira paritaria entre a representación da asociación e a representación das persoas traballadoras e mantendo, na medida do posible, o equilibrio entre sexos, seguindo os criterios do artigo 5 do Real Decreto 901/2020. Son suxeitos lexitimados para negociar plans de igualdade a delegada de persoal da entidade. Esta comisión ten, entre outras, a responsabilidade de impulsar accións de información e sensibilización do persoal, así como deseñar o diagnóstico de situación previo e o plan de igualdade.
- **Diagnóstico da organización en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.** A diagnose realizouse a partir da análise da información cuantitativa e cualitativa recollida en materia de selección, contratación, formación e promoción profesional, condicións de traballo, retribucións, conciliación da vida persoal, familiar e laboral, corresponsabilidade, saúde laboral, violencia de xénero, política de comunicación e responsabilidade social. Tras a análise, elaborouse un informe escrito que recolle as conclusións xerais e as posibles áreas de mellora.
- **Plan de acción.** Elaborouse un plan de actuación a partir das conclusións do diagnóstico e das carencias detectadas en materia de igualdade de xénero. Nel establecéntense os obxectivos para alcanzar e facer efectiva a igualdade, as medidas e accións positivas necesarias para conseguir os obxectivos sinalados, medios e recursos, un calendario de implantación, as persoas ou grupos responsables da súa realización e indicadores e/ou criterios de seguimento das accións.

- **Auditoría retributiva.** En paralelo, elaborouse a auditoría retributiva en base aos preceptos recollidos no Real Decreto 902/2020, de 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- **Difusión do Plan de Igualdade.** Para conseguir que todas as persoas da entidade se sintan implicadas, procedeuse a realizar unha difusión do mesmo.
- **Implantación e execución das medidas do Plan de Igualdade.** A implantación consistirá na execución de cada unha das medidas que contén este documento.
- **Seguimento e avaliación do Plan de Igualdade.** De forma transversal á implantación, deberase realizar un seguimento periódico, que permitirá identificar problemas que poidan aparecer achegado, así, soluciós, revisar constantemente o plan de igualdade e efectuar as correccións e modificacións oportunas, no seu caso, así como avaliacións que determinarán a eficacia do plan, se a situación de partida mellorou, se se cumpriron os obxectivos propostos e se os resultados obtidos foron os previstos.

1.6. Ámbito de aplicación

Este plan de igualdade aplícase ao centro de traballo da asociación de Santiago de Compostela, na provincia de A Coruña, así como a todos os que se dean de alta nun futuro. Así mesmo, aplícase a todos os traballadores e traballadoras de Sarela, e a todas as persoas que se incorporen ao persoal durante o período de vixencia do plan.

Para cuantificar o número de persoas dos centro de traballo, séguese os criterios determinados no artigo 3.1. do Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro. Isto implica contabilizar a todas as persoas sexa cal sexa a forma de contratación laboral, incluídas aquelas persoas con contratos fixos descontinuos, con contratos de duración determinada e con contratos de posta a disposición.

1.7. Vixencia

O I Plan de igualdade entre mulleres e homes de Sarela, como conxunto de medidas ordenadas e orientadas a alcanzar os obxectivos que se concretan no mesmo, ten unha vixencia de 4 anos a contar desde o momento da data de aprobación pola Comisión Negociadora de Igualdade; isto é do 14 de decembro de 2023 ao 14 de decembro de 2027.

A efectos de priorizar e concretar no tempo a orde na aplicación das distintas medidas previstas no Plan, cada unha delas levará determinado un prazo máximo de execución.

Chegada a data de termo deste documento, aprobarase un novo Plan, axustándose á evolución experimentada en Sarela. No intervalo de tempo que medie ata a aprobación do seguinte Plan, manterase vixente o contido deste Plan de Igualdade.

1.8. Partes que o concertan

Son partes subscritoras deste Plan Rocío García Calvo en calidade de directora de Sarela e, pola parte social:

- Noelia Parente Vieites, delegada de persoal de Sarela, das CCOO.

A Comisión de Igualdade terá como competencias:

- Velar por que en Sarela se cumpra o principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes.
- Informar ao cadro de persoal sobre o compromiso adoptado pola entidade de desenvolver un Plan de Igualdade.
- Sensibilizar ao cadro de persoal sobre a importancia de incorporar a igualdade de oportunidades na política da asociación e a necesidade de que participe activamente na posta en marcha do Plan de Igualdade.
- Facilitar información e documentación da propia organización para a elaboración do diagnóstico de situación (artigo 45 do RD-lei 6/2019).
- Negociar e participar activamente na realización do diagnóstico, e, unha vez finalizado, proceder á aprobación deste.
- Realizar, examinar e debater as propostas de medidas e accións positivas que se propoñan para a negociación.
- Negociar, elaborar e aprobar o Plan de Igualdade que se poñerá en marcha.
- Impulsar a difusión do Plan de Igualdade dentro de Sarela, promover a súa correcta implantación e ser parte activa na elaboración e na cobertura de documentación e información necesaria para as convocatorias de concursos públicos, distintivos ou premios relacionados coa Igualdade na Asociación.
- Realizar o seguimiento, control e avaliación do Plan de Igualdade, da súa implantación e de cantas accións se aproben tendentes a facer cumplir o principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes en Sarela.

Cantas outras funcións puidesen atribuírlle a normativa e o convenio colectivo de aplicación, ou se acorden pola propia Comisión, incluída a remisión do plan de igualdade que fora aprobado ante a autoridade laboral competente a efectos do seu rexistro, depósito e publicación.

1.9. Medidas e recursos

Para a implantación deste Plan necesítase, para o seu correcto desenvolvemento, a asignación dos recursos necesarios para garantir a posta en marcha das medidas nel reflectidas. Consciente diso, Sarela comprométese a poñer ao dispor do Plan de igualdade os medios suficientes para a súa efectiva aplicación, facilitando os recursos materiais, económicos, persoais ou de calquera outro tipo necesarios, e en concreto, os que a continuación se indican:

- O mantemento da Comisión de Igualdade, cuxas persoas compoñentes non só se encargarán de elaborar e negociar o presente Plan de Igualdade, senón tamén de levar a cabo a avaliación e seguimento deste.
- Designar a unha persoa do departamento de Administración para o seguimento dos temas en materia de igualdade, encargada do impulso e supervisión do Plan de igualdade, así como da execución, coordinación, seguimento e avaliación deste.
- Colaboración de todo o equipo de dirección na posta en marcha de iniciativas do Plan.
- Colaboración do Servizo de Prevención Alleo que desde Sarela se teña contratado en cada momento, en iniciativas relacionadas coa saúde e clima laboral.
- Emprego de todas as canles internas da entidade como medio de sensibilización en materia de igualdade de oportunidades. Por estes mesmos medios fomentarase a participación dos traballadores e traballadoras de Sarela para o desenvolvemento do Plan.
- Asignación dos recursos económicos necesarios para a mellora das actuais condicións en materia de igualdade.

Esta é unha lista flexible, polo que, atendendo á evolución na aplicación das medidas establecidas no Plan de igualdade, así como a posibles circunstancias sobrevindas, Sarela poderá reforzar, adaptar ou ampliar os medios aquí dispostos, atendendo a razóns de solvencia, capacidade financeira e prioridade na consecución dos obxectivos.

CAPÍTULO 2. DIAGNOSE

2.1. Contexto

Sarela desenvolveu, no período de xullo a setembro de 2023, un diagnóstico de situación completa de 2022 con relación á igualdade efectiva entre mulleres e homes na entidade. As principais conclusións recollidas nese documento mostran que a asociación conta cunha serie de fortalezas e de debilidades, que serán afrontadas neste II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres 2023-2027 en Sarela.

O obxectivo do diagnóstico implica plasmar, desde unha perspectiva de xénero, a realidade da asociación nos seguintes ámbitos definidos na 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 como necesarios para a elaboración dun plan de igualdade:

- Proceso de selección e contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condicóns de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes.
- Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.
- Infrarrepresentación feminina.
- Retribucións.
- Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

Ademais, no diagnóstico analízanse medidas relativas a materias non enumeradas no artigo 46.2 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, a violencia de xénero e linguaxe e comunicación non sexista e RSE na asociación.

Nos seguintes apartados recóllense as principais conclusións do diagnóstico. Para coñecer en detalle devandito documento, débese realizar unha solicitude por correo electrónico a sarela@sarela.org.

2.2. Características xerais do cadro de persoal

Durante o 2022, Sarela contou cun total de **46 persoas traballando na asociación**, un 13% de homes e un 87% de mulleres pertencentes á sede que a asociación ten en Santiago de Compostela.

Con data **31 de decembro de 2022**, o **cadro de persoal de Sarela está formada por 32 persoas un 88% de mulleres e un 13% de homes**. O índice de feminización é **5,40**, que significa que na asociación hai unha sobrerepresentación feminina. O índice de presenza relativa de homes e mulleres é de **0,31**, o que reafirma o desequilibrio por presenza de mulleres. O **59% do cadro de persoal ten un**

contrato indefinido, do cal un 85% son mulleres. Ademais, adoptando unha análise desde a perspectiva de xénero, identificamos que **o 58% das mulleres contratadas en Sarela contan con contrato indefinido** fronte ao 43% de mulleres que o teñen temporal.

Como todas as asociacións, Sarela depende da Asemblea Xeral de persoas socias da entidade onde cada unha delas está representada do mesmo xeito, fomentando unha participación democrática e equitativa.

A **Xunta Directiva** está conformada por nove persoas, un 44,4% de mulleres e un 55,6% de homes, cos cargos de:

- Presidencia. Home
- Vicepresidencia. Muller.
- Secretaría. Home.
- Tesourería. Home.
- Vogalías. 60% mulleres e 40% homes.

O posto de maior responsabilidade na entidade, a presidencia, está ocupado por un home, se ben a composición da Xunta Directiva está equilibrada segundo os criterios que se recollen na LOIEMH: “*para os efectos desta Lei, entenderase por composición equilibrada a presenza de mulleres e homes de forma que, no conxunto a que se refira, as persoas de cada sexo non superen o sesenta por cento nin sexan menos do corenta por cento*”

En canto á **organización operativa** da entidade, conta cunha Dirección e catro Coordinacións de servizos. Todos estes postos están ocupados por mulleres.

O resto de postos de traballo na entidade son postos ordinarios, ocupados nun 85% por mulleres e nun 15% por homes. Todos os traballadores de Sarela están encadrados en postos ordinarios, como se pode observar na seguinte táboa:

Táboa 1. Distribución do cadro de persoal por nivel xerárquico, por sexo. Principais indicadores

NIVEL XERÁRQUICO				IND. DISTRIBUCIÓN %		IND. CONCENTRACIÓN %		% TOTAL	IND. FEM
	H	M	Total	H	M	H	M		
Dirección	0	1	1	0%	100%	0%	3%	2%	---
Mando Intermedio	0	4	4	0%	100%	0%	10%	9%	---
Ordinario	6	35	41	15%	85%	100%	88%	89%	5,83
Total	6	40	46	13%	87%	100%	100%	100%	6,67

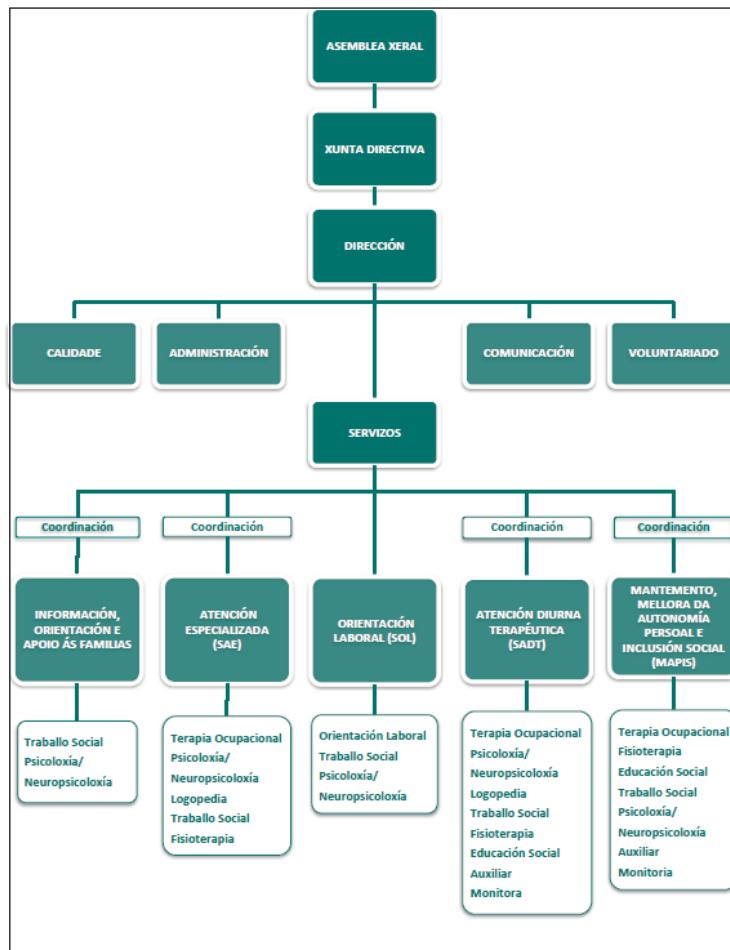


Figura 4. Organigrama da asociación.

A **idade media do cadro de persoal é de 36 anos**. Soamente un 7% do persoal ten menos de 25 anos, un 33% homes e un 67% mulleres e tamén un 9% ten entre 46-55 anos, pero neste caso cunha distribución equitativa (50-50%). **Un 48% do persoal ten entre 26-35 anos**, dos cales un 5% son homes e un 95% mulleres. **O 37% do persoal está na franxa de idade entre 36 e 45 anos**, dos cales o 88% son mulleres e o 12%, homes.

Na **distribución do persoal por nivel de estudos** cabe destacar a alta porcentaxe de persoas con educación universitaria (72% do persoal), fronte a un 28% de persoas que teñen estudos de FP, ben sexa de grao medio ou superior. . Todas as categorías están feminizadas.

A **modalidade más frecuente de contratación é o contrato indefinido** e representa ao 59% do cadro de persoal, das cales o 85% corresponde a mulleres e o 15% a homes. Este dato mostra que as mulleres son os máis representados nesta modalidade de contrato, aínda que o índice de concentración para os homes (67%) amosa que tamén é a súa principal forma de contratación.

Analizando a **distribución do cadro de persoal por categorías do convenio colectivo e desagregada por sexo**, obsérvase que a categoría con maior representación é a de persoal titulado nivel 2 cun 57%

do cadre de persoal (88% mulleres e 12% homes). A seguinte categoría máis representada é a de persoal técnico cun 22% de representación sobre o total das persoas traballadoras, na que hai tamén un 90% de mulleres e un 10% de homes. Séguelle o grupo persoal titulado de nivel 3, cun 15% do cadre de persoal, 14% homes e 86% mulleres e, por último, persoal técnico superior nivel 1 (7%), ocupando esta categoría un 33% de homes e un 67% de mulleres.

En termos xerais obsérvase que hai unha **porcentaxe alta de persoal consolidado con pouca antigüidade** (59% do cadre de persoal con menos de 3 anos de antigüidade).

Os **postos de traballo** definidos na asociación son dezasete: auxiliar de enfermería coordinación SA, coordinación información ás familias, coordinación de MAPIs, coordinación SADT, dirección, educador/a social, fisioterapeuta, logopedia, monitor/a educador/a, administrativo/a, orientador/a laboral, periodista, psicólogo/a clínico/a ou neuropsicólogo/a, traballador/a social e xestor/a económico/a.

O **posto de fisioterapeuta** é o máis presente na entidade, cun 24% do cadre de persoal ocupándoo un 73% de mulleres e un 27% de homes. Sígueo o posto de auxiliar de enfermería representado por un 17% das persoas traballadoras (un 13% de homes e un 88% de mulleres).

En relación coa **xornada de traballo**, un 70% do cadre de persoal realiza xornada completa, das cales un 19% son homes e un 81% mulleres. O 100% dos homes contratados por Sarela e un 65% das mulleres, están con xornadas de traballo completas.

2.3. Selección e contratación

Dun total de **16 altas no último ano** obsérvase que **un 13% son de homes e un 88% son de mulleres**, a porcentaxe más alta dos últimos catro anos. No acumulativo das altas dos últimos catro anos (56 en total), obsérvase que o 80% foron mulleres e o 20%, homes. Cabe salientar o aumento na contratación masculina en 2021(un 45% do total das contratacóns a homes nos últimos catro anos).

O **31% das altas foron na modalidade contractual de indefinido**, das cales o 100% foron mulleres. O **69% restante foi en modalidade de contrato temporal**, das cales, o 82% foron mulleres e o 12%, homes. Isto responde ás contratacóns a través dos programas de cooperación da Xunta de Galicia.

A **maioría das altas** concéntranse na **categoría de fisioterapeuta** (44%), das cales o 71% son mulleres e o 29% son homes. Trátase do único posto de traballo onde houbo contratación masculina, xa que o resto de vacantes foron cubertas por mulleres. Ademais, foi o posto con maior rotación nesa anualidade.

Revisando as **altas atendendo á idade**, obsérvase que a maioría das altas concéntranse nas bandas de idade entre 26 e 35 anos (56%), das cales o 100% son mulleres. O mesmo sucede para a franxa de persoas más novas, as contratacóns foron de mulleres (13% das contratacóns totais de 2022). Con respecto á franxa de 36-45 anos de idade, que representa ao 31% das contratacóns da anualidade estudada, está equilibrada, segundo o criterio establecido na LOIEMH.

Hai diferentes situacións que motivan unha contratación en Sarela:

- Crecemento orgánico da entidade. Este tipo de contratación estratégica planifícase con tempo e é executada pola dirección.
- Cobertura de situacións de incapacidade temporal das persoas traballadoras, con cal é un proceso moito máis rápido debido á urxencia da situación.
- Participación en programas integrados de emprego, como o programa Coopera.

As principais canles para recibir as candidaturas son:

- A través do xestor de procesos de selección EPreselec co cal contamos como entidade socia de [FEGADACE](#) (Federación Galega de Dano Cerebral) e que está en conexión coa base de datos de Infojobs,
- Na web corporativa da asociación, que conta apartado específico, onde podes enviar o teu CV ou consultar as ofertas de emprego tanto de Sarela como de todas as entidades pertencentes a FEGADACE.
- A través das redes sociais da asociación.
- Listas da entidade elaborada a partir das persoas que fan prácticas en Sarela e amosan o seu consentimento para formar parte desta listaxe.

O proceso de selección non conta cun protocolo documentado. Unha vez que se reciben os currículos, selecciónanse os perfís que mellor se adapten á oferta. Posteriormente se realiza unha entrevista e se decide a persoa a contratar. **Este proceso é executado en exclusiva pola dirección.**

No que respecta a os criterios, métodos e/ou procesos utilizados para a definición dos requisitos do/a candidato/a para cubrir unha vacante de emprego, aténdese ao recollido na descripción do posto de traballo a cubrir. Sarela **conta coas descripcións de postos de traballo**.

Deste análise pódese concluír que **o proceso de selección non recolle, obxectivamente, actuacións que puidesen considerarse discriminatorias**, en sentido negativo, respecto un ou outro sexo.

Todas as novas persoas que se incorporan a Sarela contan cun **proceso de acompañamiento e integración na entidade**. Como primeiro punto reciben un **manual de benvida** e son acompañadas durante o período de adaptación (unha semana de duración) por unha persoa de referencia que establece a entidade. Durante este tempo coñecen de primeira man o traballo co resto de compañeiros e compañeiras e reciben formación de utilidade para o seu posto como, por exemplo, a de calidade.

2.4. Promoción interna

Sarela ten unha estrutura moi horizontal, onde as posibilidades de promoción non abundan. Isto é debido a que os postos que realmente poden ser susceptible de promoción interna son os postos de coordinación.

Sarela contou hai anos cun procedemento interno para o caso de promocións internas. Este procedemento recollía como criterios avaliables para a promoción a experiencia na entidade, a capacidade de liderado, a boa xestión de equipos de traballo, a empatía, o cumprimento de obxectivos... Este procedemento estaba ligado ao de avaliación do desempeño, que non se realiza dende antes da pandemia por Covid. A **avaliación do desempeño** constaba, por unha banda, dunha puntuación outorgada á persoa traballadora pola súa responsable directa e, posteriormente, tiña una entrevista coa dirección. Con todo elo establecíase unha serie de melloras e se programa as accións formativas para acadalas, establecendo deste xeito un **plan de carreira profesional**. Resulta de gran interese, no marco deste plan de igualdade, retomar esta medida e establecer un procedemento de promoción interna.

Cando hai unha vacante para a promoción interna soe publicitarse entre as persoas con titulación (grao, licenciatura e diplomatura) por correo electrónico a todas as persoas traballadoras de Sarela.

2.5. Formación

No ano 2022, un total de **19 persoas**, un 14% de homes e un 86% mulleres, asistiron ás formacións programadas no ano. Durante 2021, un total de 21 persoas recibiron formación en Sarela, das cales un 16% foron homes e un 84% foron mulleres.

En 2022, por departamento, un 38% das accións formativas realizáronse por parte das persoas de SAE (100% mulleres), un 29% no departamento de SADT (17% homes e 83% mulleres) e un 19% en ESTRUTURA (50-50% de índice de distribución por sexo). Nos demais departamento a formación é máis residual.

Durante os dous últimos anos realizouse **4.383 horas de formación**, das cales un 73% tivo lugar en 2022 e o 27% restante en 2022. En ambos dous anos, un 11% das persoas que recibiron as horas formativas foron homes e un 89% mulleres.

En 2022, os homes cursaron un total de 339 horas efectivas de formación, mentres que as mulleres recibiron 2.871h. Isto supón unha media de 170 h/home, mentres que as mulleres cursaron un total de 151 h/muller. Isto fai que a fenda de xénero en canto a formación é dun 11%.

En canto ás modalidades da formación, todas elas se realizan dentro do horario da xornada laboral. As principais modalidades de impartición son a formación presencial e a online.

Realizáronse formación sobre igualdade laboral na entidade, sendo cursada por determinadas persoas na organización (5 mulleres). En concreto, entre ambas anualidades, as formacións cursadas neste eido foron:

- Igualdade de Oportunidades: Aplicación Practica no ámbito do emprego.
- Webinar Mulleres, con e sen Discapacidade, Coidadoras.
- Curso de Igualdade de Xénero.
- Formación en igualdade para a prevención e afrontamento da violencia de xénero.

- Igualdade de Oportunidades: Aplicación práctica na asociación e os RRHH
- Módulo de Igualdade.
- Xénero e Riscos Psicosociais no ámbito sanitario: Prevención dos riscos psicosociais dende o enfoque de Xénero.

Non se realizaron accións de sensibilización en igualdade laboral para toda o cadro de persoal.

2.6. Clasificación profesional

No que respecta á organización interna e en base á estrutura corporativa comentada no apartado Resultados xerais do presente informe e axustada ao sistema e criterios de clasificación profesional recollido no XV Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade, a organización xerárquica en catro niveis:

- NIVEL II: PERSOAL TITULADO
 - Titulado/a nivel 3: persoas que requieren para o seu desempeño a titulación nivel 3 Máster, segundo o establecido no Real Decreto 1027/2011, polo que se establece o Marco Español de Cualificacións para a Educación Superior.
 - Titulado/a nivel 2: persoas que requieren para o seu desempeño a titulación nivel 2 Grao, segundo o establecido no Real Decreto 1027/2011, polo que se establece o Marco Español de Cualificacións para a Educación Superior.
- NIVEL III: PERSOAL TÉCNICO
 - Persoal Técnico Superior: persoas que requieren para o seu desempeño a titulación nivel 1 Técnico Superior, segundo o establecido no Real Decreto 1027/2011, polo que se establece o Marco Español de Cualificacións para a Educación Superior.
 - Persoal Técnico: persoas que requieren para o seu desempeño a titulación de Técnico, segundo o establecido polo Real Decreto 1147/2011, polo que se establece a ordenación xeral da formación profesional no sistema educativo.

No que respecta ao sistema e criterios de clasificación profesional, réxese polas categorías recollidas no convenio colectivo aplicado en Sarela, que é o XV Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade.

A entidade está habituada a traballar en base á **clasificación de postos de traballo**. En Sarela, cada un dos postos de traballo conta cunha definición de funcións que se recollen nas fichas de descripción de postos de traballo (DPTs). Estas DPTs, ou perfís profesionais, están ben formuladas recollendo as funcións, os requisitos e competencias, os requisitos, a posición no organigrama...

En canto ao **procedemento de valoración dos postos de traballo**, na entidade realizaase en base á ferramenta publicada polo Ministerio de Traballo e Economía Social e o Ministerio de Igualdade, a

través do Instituto das Mulleres. Como resultado desta valoración, os postos de traballo en Sarela quedan agrupados do seguinte xeito:

Táboa 2. Postos de traballo, valoracións e agrupacións

AGRUPACIÓN	POSTOS (PUNTOS VALORADOS)
Agrupación 8	DIRECCIÓN(695)
Agrupación 7	COORDINACIÓN SADT(604)
	COORDINACIÓN INFO (597)
	COORDINACIÓN SAE(604)
	COORDINACIÓN MAPIS(604)
	RESPONSABLE CALIDADE(597)
Agrupación 6	PSICÓLOGO/A CLÍNICO/NEUROPSICOLOGO(511)
Agrupación 5	AUXILIAR DE ENFERMERÍA(431)
	FISIOTERAPEUTA(485)
	LOGOPEDA(419)
	EDUCADOR/A SOCIAL(435)
	ORIENTADOR/A LABORAL(435)
	TERAPEUTA OCUPACIONAL(479)
	TRABAJADOR/A SOCIAL(435)
Agrupación 4	XESTOR/A ECONÓMICO(313) PERIODISTA(356)
Agrupación 3	RESPONSABLE VOLUNTARIADO(264) OFICIAL 1 DE ADMINISTRACIÓN *(268)
Agrupación 2	MONITOR/A-EDUCADOR/A(239)

A **agrupación 5** é onde están presentes más persoas traballadoras, un 65% do total cunha distribución feminizada (13% homes e 87% mulleres). Síguelle a agrupación 6 cun 11% das persoas traballadoras, sendo unha agrupación totalmente feminizada e a agrupación 7, cun 9% do cadro de persoal (10% mulleres). A agrupación 2, 3 e 4 teñen un 4% do cadro de persoal, estando as dúas primeiras formadas o 100% de mulleres e a última (agrupación 4), por un 100% de homes.

Estas agrupacións serán tidas en conta no momento de realización do rexistro retributivo e a diagnose da auditoría salarial.

2.7. Retribución e auditoría retributiva

Tras a realización do rexistro en base á clasificación profesional da asociación e dos postos de traballo, tanto en retribucións efectivas como en equiparadas (realizadas en base aos criterios establecidos nas instruccións técnicas do Ministerio de Traballo e Economía Social en canto a equiparación da xornada e anualización da duración do contrato), pódese afirmar:

- **En Sarela non existe discriminación salarial por razón de xénero,** se todas as persoas do persoal tivesen as mesmas condicións laborais o salario total (equiparado) non tería fenda. A fenda a nivel de media é de 6% a favor das mulleres e a fenda a nivel de mediana é de un 1%, tamén a favor das mulleres.
- **En Sarela existen diferencias salariais pequenas,** diferenzas salariais en determinados complementos, motivada polas diferentes situacións contractuais das persoas traballadoras.
- **Estas diferencias salariais non están asociadas ao sexo da persoa,** nalgúnsas ocasións en fenda favorable aos homes e noutras ás mulleres.
- Os totais dos complementos non teñen fendas maiores ao 25%.

2.8. Condicións de traballo

A **xornada de traballo** en Sarela é continua, de luns a venres con horario de 9:30 a 17:30, cunha media hora de descanso para comer, acordada por unanimidade nunha asemblea de persoas traballadoras. O calendario laboral é publicado anualmente, tendo acceso todas as persoas traballadoras a el. Non existen quendas de traballo, a xornada é común para todas as persoas traballadoras. O rexistro laboral lévase a man, pero no momento da realización da diagnose comezouse a implantar o rexistro dixital.

En canto a **modalidade de traballo**, non é posible realizar un teletraballo como medida xeral na asociación, xa que na meirande postos de traballo de Sarela non existe esta posibilidade. Podería realizarse nos postos de oficina, pero non é a norma habitual, aínda que poda ser solicitada polo cadre de persoal como medida de adaptación da xornada¹. Tamén en ocasións puntuais debido a baixas por COVID 19. No período analizado, ningunha persoa estivo teletraballando como modalidade habitual de traballo.

Sarela conta cunha política de prevención de riscos laborais e colabora con entidades externas para a vixilancia da saúde dos traballadores e traballadoras da asociación. Aínda así, non existe actualmente unha política preventiva específica de riscos laborais desagregada por sexo.

As únicas medidas preventivas existentes refírense á capacidade reprodutiva ou ao propio estado biolóxico do embarazo, como estado temporal ou transitorio que merece unha protección específica no marco das obligacións preventivas que impón á asociación a lexislación sobre seguridade e saúde no traballo. Non se inclúe na avaliación actual novas medidas recollidas na lexislación como pode ser a menstruación incapacitante, a endometriose... ou outras casuísticas derivadas da Lei Orgánica 1/2023, do 28 de febreiro, pola que se modifica a Lei Orgánica 2/2010, do 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo.

¹ En 2023, formalizouse con acordo de Xunta Directiva para a xornada continua e facilitar o teletraballo para postos de administración, comunicación, orientación laboral, coordinacións e dirección.

Tamén relacionado coa seguridade e a hixiene no traballo, recóllese neste documento que Sarela conta con **vestiarios** nas súas instalacións. Son vestiarios separados por sexo que contan con servizos, duchas e con taquillas. Para certos postos de traballo contan con **uniformes, comúns para homes e mulleres**. As persoas traballadoras poden seleccionar a súa talla. Todos os postos de traballo contan con **equipos de protección individual** adaptado ás súas necesidades.

Respecto ao **sistema de clasificación profesional** e promoción no traballo, no apartado correspondente a clasificación profesional se mencionan e detalla o sistema de clasificación profesional interno por categoría definidas pola entidade.

No concernente ao **tipo de suspensións e extincións do contrato** de traballo, Sarela rexe as situacións de suspensións e extincións de traballo aplicando a normativa xeral (legal e convencional) vixente.

En 2022 houbo **21 baixas laborais**, cun período medio de 28 días de inactividade. O 57% das baixas estiveron motivadas polo contaxio por COVID19 (sufrida por un 9% de homes e un 91% de mulleres) e un 33% por enfermidade común (100% de mulleres).

Nese período houbo dúas excedencias en vigor, un home e unha muller, e os permisos aos que o cadro de persoal se acolleu son os que veñen recollidos no convenio colectivo de aplicación pero dos cales non se leva rexistro documental.

Non consta que se produciron modificacións substanciais das condicións de traballo, tal como veñen definidas no art. 41 do E.T., no últimos tres anos. **Non existen casos de mobilidade funcional**, nin hai rexistros de casos de mobilidade xeográfica.

Con relación á **intimidade respecto á contorna e a desconexión dixital**, entendida como a limitación ao uso das tecnoloxías da comunicación para garantir o tempo de descanso e vacacións das persoas traballadoras, Sarela garante o estipulado na lexislación aplicable (Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais) en canto ás vacacións, aínda que é certo que a dirección necesita estar localizable en todo momento.

Con relación aos ceses e baixas, propuxérонse un total de **16 baixas no último ano**, un 13% de homes e un 87% de mulleres. No acumulativo das baixas dos últimos catro anos (un total de 56), obsérvase que o 80% foron mulleres e os 20% homes.

En 2022, **soamente o 25% das baixas foron de persoal estable** (contrato indefinido), das cales un 25% foron homes e un 75% mulleres. **O 75% restante das baixas eran persoal eventual** (contrato temporal), das cales todas un 8% foron homes e un 924% mulleres.

O principal motivo das baixas en 2022 foi o fin de contrato, cun 38% das baixas correspondendo todas elas a mulleres. Tamén houbo fin de contratos asociados a ceses voluntarios, cun 25% das baixas (25% homes e 75% mulleres) e ceses asociados á conversión de contratos temporais en indefinidos, con outro 25% (100% de mulleres). Por último, tamén houbo en menor proporción (un 12% do total) baixas asociadas a fin de contratos de interinidad, que foron nun 50% de homes e nun 50% de mulleres.

2.9. Exercicio corresposable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

A organización recoñece, favorece e aplica os permisos retribuídos establecidos no marco normativo laboral, isto é, no Real Decreto-lei 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, no artigo 37.3 do Estatuto dos traballadores e artigos 52 e 53 do XV Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade (os xa mencionados permisos apartado anterior).

Durante o período obxecto de estudio, o ano 2022, existen unha persoa en situación de redución de xornada por garda legal de menor, unha muller. Na actualidade non existe no cadro de persoal persoas con excedencias.

2.10. Infrarrepresentación feminina

A asociación Sarela é unha entidade feminizada. Aínda con todo, podemos ver unha ligeira evolución en canto a presenza de homes na organización con respecto a 2019. Estes datos fan referencia a comparación entre homes e mulleres na organización a data 31/12 de cada anualidade. En 2019 había un 9% de homes na entidade, fronte ao 13% de 2022. Isto supón **un aumento de 44% no índice de distribución masculina na asociación**. Este incremento da presenza masculina é froito dos esforzos da dirección da entidade para lograr unha asociación máis igualitaria.

En xeral, os postos de traballo están feminizados, agás algunha excepción ligada a postos como o de fisioterapeuta. A pesar desta segregación horizontal, **non existe segregación vertical**. Os postos de maior responsabilidade na asociación están todos ocupados por mulleres.

2.11. Acoso sexual por razón de sexo

Sarela non contaba cun **Protocolo para a prevención e actuación fronte o acoso sexual e por razón de sexo**. Por isto, como medida urxente do mesmo, se deseña e negocia coa representación legal das persoas traballadoras en paralelo este documento que recollerá todos os aspectos sinalados na lexislación vixente e contará, como mínimo:

- Co compromiso da entidade en materia de prevención do acoso.
- Definición das principais condutas prohibidas e exemplos prácticos.
- Procedemento e canle de denuncias.
- Procedemento de investigación e resolución de denuncias.
- Sancións.
- Medidas preventivas.

Este documento estará adaptado á nova normativa en materia de discriminación (Lei 15/2022, de 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación) e en materia de dereitos das persoas LGTBI (Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI).

2.12. Violencia de xénero

Ata o momento, en Sarela non se tivo coñecemento de que algúna das súas traballadoras fose ou sexa vítima de violencia de xénero. No caso de ter unha traballadora vítima, desde Sarela poñerase á súa disposición as medidas recollidas na lexislación (art. 21.1 da LO 1/2004, art. 44 do RD 671/2013 e art. 37.8, 45.1, 48.10, 49.1.m, 52.d, 53.4. b, 54.2.a, 55.5.b e disp. adic.19a do ET): redución e/ou adaptación da xornada/horarios de traballo, suspensión do contrato de traballo e extinción do contrato de traballo. Ao dispoñer dun único centro de traballo, non é posible executar a medida de traslado, desprazamento e cambio de centro de traballo. Non existen permisos adicionais aprobados na asociación de apoio ás mulleres vítimas de violencia de xénero.

Na organización non existe un protocolo de actuación no caso de que a traballadora vítima de violencia de xénero se vexa exposta ao seu agresor nas instalacións do seu centro de traballo. Existe a posibilidade de que coincidan nunha contorna laboral vítima e agresor nun suposto de violencia de xénero, expónense entón un problema de prevención de riscos laborais en relación coa protección da saúde e mesmo da integridade física da traballadora.

2.13. Comunicación

No campo da comunicación, analízase como é a transmisión interna e externa do posicionamento da organización entre mulleres e homes, a visualización das mulleres e homes na linguaxe e nas imaxes que representan a Sarela.

En canto á comunicación externa, pódese afirmar que a linguaxe empregada é unha linguaxe inclusiva en canto ao xénero e a diversidade. Así, por exemplo, na súa páxina web (<https://www.sarela.org/gl/sarela>) atópanse constantemente referencias a termos como persoas, equipo Sarela, persoas profesionais expertas... usando tamén moito o desglose de xénero: voluntario/a, colaboradores/as...

A importancia da comunicación vese reforzada porque a entidade ten unha persoa con dedicación exclusiva a temas de comunicación corporativa (un periodista). Contan tamén con redes sociais onde seguen as mesmas fórmulas de comunicación e nas que participa o equipo de voluntariado na súa xestión:

- Facebook: <https://www.facebook.com/asociacion.sarela/>

- Instagram: https://www.instagram.com/sarela_dano_cerebral/
- Youtube: <https://www.youtube.com/user/asociacionsarela>

Esta comunicación inclusiva mantense a nivel interno, onde a documentación de procedementos, fichas de traballo, carteis... faise con linguaxe inclusiva. Ademais, emprégase unha linguaxe próxima e respectuosa, empregando non so termos inclusivos senón imaxes non sexistas e integrando por igual a mulleres e a homes.

2.14. Responsabilidade social

A asociación Sarela é unha entidade que aposta pola **Transparencia** e a **Calidade**. Por elo, pon a disposición de todos os seus grupos de interese a información máis relevante da entidade a través dun apartado web específico.

Ademais, en Sarela **apóstase pola mellora continua**, actualizando e afrontando novos retos dende unha perspectiva de eficiencia e innovación. Conta cunha certificación de Xestión de Calidade na Norma Internacional ISO 9001:2015, na que se basea o sistema de traballo. Esta certificación iniciouse en 2010 para o Servizo de Atención Diúrna e continuou en 2015, coa certificación de toda a entidade.

Pero o máis importante é o traballo que fai a asociación para converterse na aliada perfecta das asociacións para xestionar a súa RSE. Isto o fai a través do voluntariado ou de recepción de axudas no marco da acción social das asociacións.

Por último, cabe salientar o traballo que fai a asociación en materia de visibilización e integración das persoas con diversidade funcional na sociedade. Así, como entidade integrada en FEGADACE, organiza actividades como a **Carreira ou andainas solidarias polo DCA**.

2.15. Enquisa ao cadre de persoal

Na enquisa de igualdade participaron 30 persoas, cunha taxa de resposta do 100%.

A maior parte do persoal enquizado (90%), un 15% de homes e un 85% de mulleres, pensan que en Sarela existe igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes. O 100% das persoas participantes considera que a dirección da asociación está sensibilizada e implicada coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Ademais, o 93% das persoas consideran que a razón pola que Sarela é unha entidade feminizada débese a que o sector e tipo de traballo que se realiza na asociación é más demandado por mulleres que por homes.

Outros datos da enquisa mostran que o 100% das persoas participantes están de acordo coa posta en marcha do plan de igualdade.

CAPÍTULO 3. OBXECTIVOS

Coa implantación do II Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes en Sarela dáse cumprimento legal ao establecido na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes e ao RD 901/2020 do 13 de outubro.

Recoñécese explicitamente que a igualdade de oportunidades e trato entre as mulleres e os homes é un dereito e adquírese o compromiso de impulsar políticas e accións que contribúan a crear condicións e estruturas sociais que permitan que a igualdade entre mulleres e homes sexa real e efectiva.

Do anterior despréndese que o obxectivo do II Plan de Igualdade para Sarela é eliminar os obstáculos que impiden lograr unha igualdade real de trato e oportunidades de mulleres e homes. Iso supón a igualdade de aptitudes, coñecementos e cualificación, para desempeñar as súas tarefas sen que o sexo represente impedimento para un correcto e completo desenvolvemento da vida profesional das persoas traballadoras de Sarela de conformidade co contido do artigo 3 da Lei Orgánica 3/2007:

“O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo e especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obligacións familiares e o estado civil”.

Ademais deste obxectivo xeral, propóñese unha serie de obxectivos específicos por áreas:

ÁREA DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

- Facilitar a incorporación do sexo infrarrepresentado en postos nos que exista un desequilibrio conforme aos criterios da Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.
- Garantir as mesmas oportunidades para as mulleres e para os homes no acceso a un posto de traballo.
- Aumentar as posibilidades de contar con perfís más competentes non suxeitos a estereotipos de xénero.
- Mellorar a calidade de emprego dos homes e mulleres de Sarela.

ÁREA DE PROMOCIÓN INTERNA

- Incluir a perspectiva de xénero nos procesos de promoción interna na asociación.
- Garantir as mesmas oportunidades para as mulleres e para os homes no proceso de promoción interna, a través dun procedemento claro e obxectivo.

ÁREA DE FORMACIÓN

- Sensibilizar e formar, gradualmente, ás traballadoras e aos traballadores de Sarela en materia de igualdade de xénero.

ÁREA DE IGUALDADE RETRIBUTIVA

- Garantir o principio de igualdade retributiva, medindo o cumprimento desta con indicadores cuantitativos.
- Analizar as desviacións detectadas en materia retributiva para aproximarse ao principio de equidade e minimizar a brecha de xénero salarial.

ÁREA DE EXERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

- Promover a conciliación da vida laboral, familiar e persoal do persoal de Sarela.

ACOSO SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO

- Elaborar con carácter urgente un Protocolo para a prevención e actuación fronte o acoso sexual e por razón de sexo.
- Difundir o protocolo entre as persoas traballadoras.
- Vixiar que na asociación haxa un ambiente de traballo de respecto e previr o posible acoso sexual ou por razón de sexo.
- Conseguir que en Sarela non existan casos condenados de acoso sexual ou por razón de sexo.

VIOLENCIA DE XÉNERO

- Por en marcha accións de apoio as vítimas de violencia de xénero dentro do procedemento de traballo.

COMUNICACIÓN E CULTURA ASOCIACIÓN

- Difundir e dar a coñecer o plan de igualdade entre as persoas traballadoras de Sarela.

CAPÍTULO 4. MEDIDAS

Para alcanzar os obxectivos, levaranse a cabo unha serie de **accións e medidas**, froito das negociacións no seo da Comisión Negociadora de Igualdade de Sarela, referentes a cada unha das áreas de actuación que foron obxecto de análise no diagnóstico de situación da asociación previamente realizado.

Seguindo a metodoloxía de traballo empregada para efectuar o diagnóstico previo de situación da asociación, as accións para levar a cabo defínense e concretan no modelo de ficha que se acompaña como Anexo e na que se indica os seguintes aspectos con relación a cada acción:

- Descripción da acción.
- Ámbito e indicadores que se van utilizar para o seguimento e avaliación de cada acción.
- Obxectivos que se pretenden alcanzar coa acción.
- Métodos ou procedementos que se utilizarán para implantala.
- Recursos materiais, humanos e económicos necesarios.
- Data prevista de posta en marcha e execución da acción.
- Data prevista de finalización.

A Comisión Negociadora do II Plan de Igualdade de Sarela comprométese a informar a todo o persoal do contido do II Plan de Igualdade.

4.1. Selección e contratación

1. Ante igualdade de méritos e capacidades, contratarase ao sexo máis infrarrepresentado para cada un dos grupos profesionais. **Acción prioritaria de área.**
2. Realizar o procedemento de selección para plasmalo nun documento de selección de persoas.

	ACCIONES/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 1. SELECCIÓN E CONTRATACIÓN	Acción 1.1. Ante igualdade de méritos e capacidades, contratarase ao sexo máis infrarrepresentado para cada un dos grupos profesionais. Acción prioritaria de área.	Durante a vixencia do plan.	Dirección e coordinacións.	Nº total de procesos de selección realizados. Nº e porcentaxe, desagregado por sexo, de persoas que participan nos procesos de selección. Nº e porcentaxe, desagregado por sexo, de persoas incorporadas.
			Dirección.	Procedemento revisado e plasmado nun protocolo de actuación (S/N)

ACCIÓN	PERSOAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
A1.1	Persoal de nova incorporación á asociación	Medios e recursos propios	Non aplica
A1.2	Persoal de nova incorporación á asociación	Medios e recursos propios	Non aplica

4.2. Formación

1. Incluír nos plans de formación oferta dirixida ás persoas de nova incorporación na asociación de materia de igualdade de oportunidades, ademais da formación obligatoria en riscos laborais asociados ao posto de traballo e outras programadas pola asociación. **Acción prioritaria de área.**
2. Programar formacións específicas en materia de igualdade para o persoal de dirección e coordinacións e as persoas integrantes da RLPT.
3. Desenvolver unha campaña de sensibilización interna sobre diversas temáticas de igualdade laboral (plans, acoso sexual e por razón de sexo, igualdade retributiva, referentes femininas...) entre todas as persoas traballadoras. **Acción transversal con comunicación.**

	ACCIONES/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 2. FORMACIÓN	Acción 2.1. Incluír nos plans de formación oferta dirixida ás persoas de nova incorporación na asociación de materia de igualdade de oportunidades, ademais da formación obligatoria en riscos laborais asociados ao posto de traballo e outras programadas pola asociación. Acción prioritaria de área.	Anual, durante o período de vixencia do plan. A través da planificación durante os dous últimos trimestres de cada anualidade	Dirección e RLPT	Nº cursos realizados. Nº traballadores/as formados/as, por sexo. Nº traballadores/as formados/as sobre a media do cadro de persoal, por sexo.
	Acción 2.2. Programar formacións específicas en materia de igualdade para o persoal de dirección e coordinacións e as persoas integrantes da RLPT.	Anual, durante o período de vixencia do plan. A través da planificación durante os dous últimos trimestres de cada anualidade	Dirección e RLPT	Nº actuacións realizadas. Nº traballadores/as alcanzados/as, por sexo. Nº traballadores/as formados/as sobre a media do cadro de persoal, por sexo.
	Acción 2.3. Desenvolver unha campaña de sensibilización interna sobre diversas temáticas de	2024	Dirección e Comunicación	Nº actuacións realizadas. Nº traballadores/as alcanzados/as, por sexo.

	ACCIÓN/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
	igualdade laboral (plans, acoso sexual e por razón de sexo, igualdade retributiva, referentes femininas...) entre todas as persoas traballadoras. Acción transversal con comunicación.			Nº traballadores/as alcanzados/as sobre o total do persoal, por sexo.

ACCIÓN	PERSOAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
A2.1	Persoal de nova incorporación á asociación	Medios e recursos propios. Empresa formadora	Non aplica, a cargo da FUNDAE.
A2.2	Cadro de persoal de Sarela	Medios e recursos propios. Empresa formadora	Non aplica, a cargo da FUNDAE.
A2.3	Cadro de persoal de Sarela	Medios e recursos propios	Non aplica

4.3. Medidas promoción

1. Elaborar un protocolo de promoción interna. **Acción prioritaria de área.**
2. Crear un espazo virtual de comunicación coas persoas traballadoras e publicar ofértalas vacantes para promoción interna, comunicacíons relacionadas coa igualdade laboral....

	ACCIÓN/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA3. PROMOCIÓN INTERNA	Acción 3.1. Elaborar un protocolo de promoción interna. Acción prioritaria de área.	Antes de diciembre de 2024	Dirección e Coordinacións	Procedemento revisado e plasmado nun protocolo de actuación (S/N)
	Acción 3.2. Crear un espazo virtual de comunicación coas persoas traballadoras e publicar ofértalas vacantes para promoción interna, comunicacíons relacionadas coa igualdade laboral....	Primeiro semestre de 2025	Dirección e Comunicación	Espazo creado (S/N)

ACCIÓN	PERSOAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
A3.1	Cadro de persoal de Sarela	Medios e recursos propios	Non aplica
A3.2	Cadro de persoal de Sarela	Medios e recursos propios	Non aplica

4.4. Clasificación profesional e retribucións

1. Redefinir o sistema retributivo, en colaboración coa asesoría laboral, para simplificalo e definir os conceptos, contribuíndo á transparencia salarial. **Acción prioritaria de área.**
2. Redefinir as descripcións de postos de traballo para que inclúan todos os aspectos recollidos na valoración de postos e garantan que as valoracións de postos de traballo son as correctas.
3. Rexistro retributivo actualizado ano a ano. Entregado a RLPT.

	ACCIÓN/MEDIDAS	PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E RETRUCIÓN	Acción 4.1. Redefinir o sistema retributivo, en colaboración coa asesoría laboral, para simplificalo e definir os conceptos, contribuíndo á transparencia salarial. Acción prioritaria de área.	2024	Dirección e Xestión Económica	Revisión realizada (S/N). Delegación de persoal informada (S/N).
	Acción 4.2. Redefinir as descripcións de postos de traballo para que inclúan todos os aspectos recollidos na valoración de postos e garantan que as valoracións de postos de traballo son as correctas.	2026	Dirección e Coordinacións	DPTs revisadas (S/N)
	Acción 4.3. Rexistro retributivo actualizado ano a ano. Entregado a RLPT.	Anual, durante o período de vixencia do plan. A executar no primeiro trimestre de cada ano	Dirección	Rexistro retributivo realizado (S/N). Delegación de persoal informada (S/N).

ACCIÓN	PERSOAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
A4.1	Cadro de persoal de Sarela	Medios e recursos propios	Non aplica

ACCIÓN	PERSOAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
A4.2	Cadro de persoal de Sarela	Medios e recursos propios.	Non aplica
A4.3	Cadro de persoal de Sarela	Medios e recursos propios.	Non aplica

4.5. Condicións de traballo

1. Elaborar un estudio de riscos psicosociais na entidade. **Acción prioritaria de área.**
2. Actualizar a documentación de prevención de riscos laborais (avaliación de postos de traballo) integrando a perspectiva de xénero. Trasladar ao servizo de prevención alleo a necesidade de incorporar a perspectiva de xénero na Vixilancia da saúde.
3. Realizar un rexistro cos permisos solicitados anualmente polo cadre de persoal.

ÁREA 5. CONDICIÓN S DE TRABALLO	ACCIÓN/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
	Acción 5.1. Elaborar un estudio de riscos psicosociais na entidade. Acción prioritaria de área.	Antes de decembro de 2024	Dirección	Estudo realizado (S/N)
	Acción 5.2. Actualizar a documentación de prevención de riscos laborais (avaliación de postos de traballo) integrando a perspectiva de xénero. Trasladar ao servizo de prevención alleo a necesidade de incorporar a perspectiva de xénero na Vixilancia da saúde.	Segundo semestre de 2025	Dirección	Solicitud ao SPA realizada (S/N) Documentación de prevención de riscos laborais actualizada (S/N)
	Acción 5.3. Realizar un rexistro cos permisos solicitados anualmente polo cadre de persoal.	Primeiro semestre de 2025	Dirección	Rexistro realizado (S/N). Nº Permisos solicitados, por tipoloxía e sexo. % Permisos solicitados, por tipoloxía e sexo.

ACCIÓN	PERSOAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
A5.1	Cadro de persoal de Sarela	SPA	1.500€
A5.2	Cadro de persoal de Sarela	SPA	Dentro da cota anual

ACCIÓN	PERSOAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
A5.3	Cadro de persoal de Sarela	Medios e recursos propios.	Non aplica

4.6. Conciliación da vida persoal, familiar e laboral

- Difundir mediante un folleto informativo as medidas de conciliación da Lei 3/2007 e os novos dereitos de conciliación recollidos no R.D.L. 6/2019.

ÁREA 6. CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL	ACCIONES/MEDIDAS	PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
	Acción 6.1. Difundir mediante un folleto informativo as medidas de conciliación da Lei 3/2007 e os novos dereitos de conciliación recollidos no R.D.L. 6/2019.	2026	Coordinación xeral e comunicación	N° actuacións realizadas. N° traballadores/as alcanzados/as, por sexo. N° traballadores/as alcanzados/as sobre o total do persoal, por sexo.

ACCIÓN	PERSOAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
A6.1	Cadro de persoal de Sarela	Medios e recursos propios	Non aplica

4.7. Prevención do acoso sexual e por razón de sexo

1. Aprobar o protocolo de acoso sexual e por razón de sexo de Sarela. **Acción negociada no marco do plan de igualdade.**
2. Formar a todo o cadro de persoal en materia de acoso sexual e por razón de sexo. **Acción transversal con comunicación.**
3. Formar ás persoas integrantes da comisión de investigación en materia de acoso sexual e por razón de sexo. **Acción prioritaria de área.**
- 4.

	ACCIÓN/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 7. PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO	Acción 7.1. Aprobar o protocolo de acoso sexual e por razón de sexo de Sarela. Acción negociada no marco do plan de igualdade.	Decembro 2023	Dirección e RLPT	Protocolo aprobado (S/N)
	Acción 7.2. Difundir o protocolo de acoso sexual e por razón de sexo de Sarela entre todo o cadro de persoal. Acción transversal con comunicación.	Primeiro trimestre 2024	Dirección e Comunicación	Nº traballadores/as comunicados/as, por sexo.
	Acción 7.3. Formar a todo o cadro de persoal en materia de acoso sexual e por razón de sexo. Acción transversal con formación.	Anual, durante o período de vixencia do plan. A través da planificación durante os dous últimos trimestres de cada anualidade	Dirección e Coordinacións	Nº actuacións realizadas. Nº traballadores/as alcanzados/as, por sexo. Nº traballadores/as alcanzados/as sobre o total das novas incorporacións, por sexo. Nº traballadores/as alcanzados/as sobre o total do persoal, por sexo.

	ACCIÓN/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
	Acción 7.4. Formar ás persoas integrantes da comisión de investigación en materia de acoso sexual e por razón de sexo. Acción prioritaria de área.	2024	Dirección e RLPT	Nº actuacións realizadas. Nº traballadores/as alcanzados/as, por sexo. Nº traballadores/as alcanzados/as sobre o total do persoal, por sexo.

ACCIÓN	PERSOAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
A7.1	Cadro de persoal de Sarela	Medios e recursos propios.	Non aplica
A7.2	Cadro de persoal de Sarela	Medios e recursos propios.	Non aplica
A7.3	Cadro de persoal de Sarela	Medios e recursos propios. Empresa formadora	Non aplica
A7.4.	Cadro de persoal de Sarela	Medios e recursos propios. Empresa formadora	Non aplica

4.8. Violencia de xénero

1. Iniciar as xestións para o establecemento dun servizo de asesoramento en violencia de xénero que de apoio ás traballadoras, mulleres usuarias, e familiares de Sarela.
2. As saídas durante a xornada de traballo a xulgados, comisarías e servizos asistenciais, tanto da vítima como dos seus fillos/as e outros similares, serán consideradas como permisos retribuídos.
Acción prioritaria de área.
3. Incluír nos programas formativos de Sarela cursos sobre prevención das violencias machistas.
Acción transversal con formación.

	ACCIONES/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 7. VIOLENCIA DE XÉNERO	Acción 8.1. Iniciar as xestións para o establecemento dun servizo de asesoramento en violencia de xénero que de apoio ás traballadoras, mulleres usuarias, e familiares de Sarela.	2027	Dirección	Punto violeta creado (S/N) Nº Mulleres atendidas/ano
	Acción 8.2. As saídas durante a xornada de traballo a xulgados, comisarías e servizos asistenciais, tanto da vítima como dos seus fillos/as e outros similares, serán consideradas como permisos retribuídos. Acción prioritaria de área.	2024	Dirección e RLPT	Acordo firmado coa RLPT (S/N) Nº permisos outorgados/ano
	Acción 8.3. Incluír nos programas formativos de Sarela cursos sobre prevención das violencias machistas. Acción transversal con formación.	Anual, durante o período de vixencia do plan. A través da planificación durante os dous últimos trimestres de cada anualidade	Dirección e RLPT	Nº cursos realizados.

ACCIÓN	PERSOAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
A8.1	Cadro de persoal de Sarela	Medios e recursos propios.	Non aplica
A8.2	Cadro de persoal de Sarela	Medios e recursos propios.	Non aplica
A8.3	Cadro de persoal de Sarela	Medios e recursos propios.	Non aplica

4.9. Comunicación

1. Por a disposición do todo o cadro de persoal do novo plan de igualdade de Sarela. Acción prioritaria de área.
2. Incluír no manual de benvida da entidade dun apartado específico de igualdade.

	ACCIONES/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 9. COMUNICACIÓN	Acción 9.1. Por a disposición do todo o cadro de persoal do novo plan de igualdade de Sarela. Acción prioritaria de área.	Último trimestre de 2023 – Primeiro trimestre de 2024	Dirección	Nº traballadores/as alcanzados/as, por sexo. Nº traballadores/as alcanzados/as sobre o total do persoal, por sexo.
	Acción 9.2. Incluír no manual de benvida da entidade dun apartado específico de igualdade.	2024	Dirección e Comunicación	Nº traballadores/as alcanzados/as, por sexo. Nº traballadores/as alcanzados/as sobre o total do persoal, por sexo.

ACCIÓN	PERSOAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
A9.1	Persoal de nova incorporación en Sarela	Medios e recursos propios.	Non aplica
A9.2	Persoal de nova incorporación en Sarela	Medios e recursos propios.	Non aplica

Cronograma xeral

ACCIÓN	2023				2024				2025				2026				2027				
	T4	T1	T2	T3	T4																
A1.1.																					
A1.2.																					
A2.1.																					
A2.2.																					
A2.3.																					
A3.1.																					
A3.2.																					
A4.1.																					
A4.2.																					
A4.3.																					
A5.1.																					
A5.2.																					
A5.3.																					
A6.1.																					
A7.1.																					
A7.2.																					
A7.3.																					
A7.4																					
A8.1.																					
A8.2.																					
A8.3																					
A9.1.																					
A9.2.																					

CAPÍTULO 5. SEGUIMENTO E AVALIACIÓN

5.1. Seguimento

O **seguimento** é o proceso que comprende a recolección e a análise continuada de información en materia de igualdade e conciliación desenvoltos en Sarela para verificar o que se realizou neste campo, asegurar o cumprimento efectivo das accións e dos obxectivos que se propuxeron no plan de igualdade e detectar posibles problemas e, en tal caso, proceder aos reaxustes oportunos que se adecúen en maior grao a necesidades detectadas do persoal e aos recursos que poida empregar a entidade.

FORMA, TEMPORALIZACIÓN E PERSOAS ENCARGADAS

O seguimento debe quedar recollido documentalmente por parte da **Comisión paritaria para o seguimento, avaliación e revisión do plan de igualdade**.

Os membros da Comisión reuniranse periodicamente, cada ano e levantarase acta reunión e realizando un informe de seguimento anual. Programarase a primeira reunión da Comisión antes do remate de decembro de 2024.

Todo iso, sen prexuízo de que a Comisión puidese solicitar a subcontratación externa, que lle puidese prestar asistencia e apoio na elaboración deste proceso.

OBXECTIVOS

Os obxectivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimento do Plan de Igualdade son:

- Analizar o proceso de implementación, identificar recursos, metodoloxías e procedementos postos en marcha para o desenvolvemento do Plan.
- Comprobar os resultados inmediatos do Plan de Igualdade para coñecer o grao de consecución dos obxectivos definidos e a realización das accións previstas segundo o programado.
- Adaptar ou reaxustar o Plan para responder a novas necesidades ou dar unha mellor resposta ás xa identificadas.
- Proporcionar información e conclusións para dar cumprimento á avaliação final do Plan de Igualdade.

METODOLOXÍA DO PROCESO DE SEGUIMENTO

A continuación, proporcionase unha alternativa da metodoloxía para levar a cabo no deseño e execución dos informes de seguimento, sen prexuízo de que puidesen establecerse posteriores modificacións.

1. **Recollida e análise da información.** Revisión dos documentos xerados por mor da implantación das medidas (participación nas actividades propostas, actas de negociación, guías, informes,

folletos, resultados de enquisas, memorias, etc.) así como o cumprimento dos indicadores de seguimento previstos e actualizados para cada acción. A persoa con competencias en xerencia na asociación será a responsable de recompilar todos estes datos.

2. **Informe de seguimento.** Este informe resumirá e sintetizará toda a información acerca da execución das accións, unha por unha, que se recompilou na anterior fase, resumíndo-a nunha ficha estándar por acción. Cada ficha incluirá tanto os datos relativos á implantación como ao seguimento de cada acción.

5.2. Avaliación final do plan

A **avaliación final**, como o seu propio nome indica, é a fase que permite coñecer os resultados que se obtiveron coa implantación do plan de igualdade, así como detectar aqueles aspectos nos que é necesario incidir mediante a elaboración de plans ou accións de mellora que incorporen novas propostas de intervención.

A avaliación final, analiza e/ou engloba tres perspectivas:

- **Avaliación de resultados:** fai referencia ao nivel de execución do plan, grao de cumprimento dos obxectivos marcados, persoas beneficiarias...
- **Avaliación de procesos:** analiza a adecuación dos recursos, métodos e ferramentas empregadas durante a execución de accións; as dificultades que se atoparon e as solucións adoptadas.
- **Avaliación de impacto:** valora os cambios, en termos de igualdade, que se produciron na asociación como resultado da implantación do plan de igualdade (redución de desigualdades, cambios no clima laboral ou a imaxe (interna e externa) da asociación, incremento na presenza equilibrada de mulleres e homes...).

FORMA, TEMPORALIZACIÓN E PERSOAS ENCARGADAS

A avaliación deberá quedar recollida documentalmente, mediante informe expreso e debe ser leva levado a cabo pola **Comisión para o seguimento, avaliación e revisión do plan de igualdade** e realizarase, polo menos, unha **avaliación intermedia** e outra ao **finalizar a vixencia do plan**. Todo iso sen prexuízo de que a Comisión puidese solicitar a subcontratación externa, que lle puidese prestar asistencia e apoio na elaboración deste proceso.

OBXECTIVOS

Coa avaliación final valórarse a **idoneidade, eficacia e efectividade** das accións levadas a cabo na corporación. Dita avaliación do plan de igualdade ten varias finalidades:

- Coñecer o grao de cumprimento do Plan de Igualdade.
- Analizar o desenvolvemento do proceso do Plan de Igualdade.

- Valorar a adecuación de recursos, metodoloxías e procedementos postos en marcha durante o proceso de desenvolvemento do Plan.
- Reflexionar sobre a necesidade de continuar co desenvolvemento das accións (se se constata que se require máis tempo para corrixir as desigualdades).
- Identificar novas necesidades que requiran accións para fomentar e garantir a Igualdade de Oportunidades na asociación de acordo con o compromiso adquirido.
- Obter conclusións sobre as mellorías obtidas a nivel interno e externo.

METODOLOXÍA DO PROCESO DE AVALIACIÓN FINAL

A continuación, proporcionase a metodoloxía para o deseño e execución dos informes de avaliación final, sen prexuízo de que puidesen establecerse posteriores modificacións.

1. **Recollida e análise da información.** Revisión dos documentos xerados por mor da implantación das medidas (participación nas actividades propostas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de enquisas, memorias, etc.) así como o cumprimento dos indicadores de seguimento previstos e actualizados para cada acción. Tamén se revisará o diagnóstico inicial e realizarase unha avaliación cualitativa a todo o persoal. A persoa responsable da xestión de RRHH na asociación será a responsable de recompilar todos estes datos.
2. **Informe de seguimento.** O informe de avaliación contempla información cuantitativa e cualitativa referida a todos os aspectos relativos ao plan de igualdade durante o período de vixencia deste, ofrecendo unha comparativa da situación da asociación en termos de igualdade. Constitúe, pois, unha base sólida e cun alto grao de información para acometer un novo diagnóstico que culmine na actualización e aprobación dun novo plan de igualdade.
3. **Difusión e comunicación.** Unha vez validado e aprobado o Informe de Avaliación pola Comisión paritaria para o seguimento, avaliación e revisión do plan de igualdade e a Dirección da entidade, difúndese ao resto do persoal polas canles de comunicación da asociación.

5.3. Procedemento de modificación

O 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 indica que é **necesario establecer un procedemento para a tramitación das modificacións que se teñan que realizar nos plans de igualdade**. Ademais, indica que o plan deberá revisarse, en todo caso, cando concorran as seguintes circunstancias:

- a. Con motivo dos resultados do seguimento e avaliación previstos no punto anterior.
- b. Cando se poña de manifesto por parte da Inspección de Traballo e Seguridade Social (ITSS) que o contido do plan é inadecuado ou insuficiente.
- c. En caso de fusión, absorción, transmisión ou modificación do status xurídico da asociación.

- d. Modificacións substanciais de persoal, métodos de traballo, organización ou sistemas retributivos etc.
- e. Cando unha resolución xudicial condene á entidade por discriminación por razón de sexo e/o determine a revisión do plan.

Esa revisión implicará a actualización do diagnóstico, así como as medidas do plan de igualdade, segundo considérese necesario.

Doutra banda, co obxecto de establecer os criterios e un procedemento interno para aprobar as modificacións do plan de igualdade de Sarela, establécense as seguintes directrices:

ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente procedemento aplícase ás modificacións que se realicen no plan de igualdade de Sarela, unha vez fose aprobado pola Comisión Negociadora de Igualdade (incluídas aquelas derivadas de posibles discrepancias na implantación do mesmo).

PROCEDIMENTO PARA A TRAMITACIÓN DAS MODIFICACIÓNES

1. Ante calquera situación arriba mencionada ou cando calquera persoa traballadora de Sarela detecte a necesidade de introducir modificacións no plan, deberá remitir por correo electrónico a sarela@sarela.org un impreso de solicitud, conforme ao modelo do ANEXO I, cunha breve descripción da modificación para realizar, así como aqueles subcriterios que ven afectados pola modificación.
2. A dirección de Sarela emitirá un informe xustificativo dos cambios propostos que elevará para a súa análise e aprobación á Comisión de Seguimento de Igualdade.
3. No caso de modificacións consideradas substanciais, someterase a nova actuación a exposición pública durante un prazo de 10 días naturais para que as persoas traballadoras poidan consultala e facer as alegacións que estime oportunas.
4. Unha vez aprobada a modificación pola Comisión de Seguimento de Igualdade, a proposta de modificación incluirase no plan de igualdade de Sarela.

CRITERIOS A TER EN CONTA PARA A PROPOSTA DE MODIFICACIÓNES

As modificacións ao plan de igualdade de Sarela poderanse tramitar cando transcorrese, polo menos, un ano desde a súa entrada en vigor.

- As modificacións poden ser propostas por calquera persoa traballadora de Sarela, independentemente do tipo de contrato que teñan.
- Este procedemento entra en vigor no mesmo momento da aprobación do I Plan de Igualdade de Sarela 2023-2027.

As modificacións deberanse recoller no control de versións segundo o cadre que veremos a continuación, de maneira que se rexistren os cambios realizados sobre o arquivo para que sempre sexa posible recuperar o contido anterior.

VERSIÓN	DATA	ELABORA	ASESORÍA EXTERNA	APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN
PDI SARELA		Comisión Negociadora de Igualdade de Sarela	Noelia López, intheMOVE	Comisión Negociadora de Igualdade de Sarela	Redacción inicial do Plan de Igualdade de Sarela

5.4. Procedemento de resolución de discrepancias

En caso de existir discrepancias no seo da Comisión de Seguimiento de Igualdade, durante a implantación, seguimento, avaliación ou revisión do plan de igualdade, a condición de que respecto a resolución destas discrepancias non se alcance un acordo en polo menos 3 reunións sobre elas, poderán resolverse:

1. Conforme ao establecido no acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), aprobado por resolución do 26 de decembro de 2019 da Secretaría Xeral de Emprego da Xunta de Galicia.
2. Mediante calquera outro procedemento de mediación ou arbitraxe especializado na materia.

5.5. Comisión de igualdade

Tal e como se comentou no apartado 1.8 deste documento, a Comisión de Igualdade promoverá e xestionará unha correcta implementación dos obxectivos marcados, así como das medidas e accións acordadas neste documento. Todos os acordos que representen modificacións ou reformas sobre o plan de igualdade de Sarela haberán de ser tomados a través de acordos maioritarios. Na adopción de acordos, os votos das persoas designadas pola asociación serán equivalentes ao conxunto da parte social, para preservar con iso o principio de equilibrio que debe regular a toma de decisións na Comisión.

O seguimento realizaase de maneira periódica e continua en función da programación das accións levarán a cabo informes semestrais e anuais cos resultados das actuacións. A periodicidade das reunións de seguimento poderá ser regulada de mutuo acordo, sendo preceptivo, polo menos, unha reunión con carácter semestral.

ANEXO 1. IMPRESO DE SOLICITUDE DE MODIFICACIÓN DO PLAN

NOME E APELIDOS DA PERSOA SOLICITANTE	
ÁREA/S DO PLAN DE IGUALDADE AFECTADA/S POLAS MODIFICACIÓN/S	
OBXECTIVO/S A CONSEGUIR COA/S MODIFICACIÓN/S	
DESCRICIÓN XERAL DA/S MODIFICACIÓN/S QUE SE DESEXA REALIZAR (non máis de 2.500 caracteres)	

ANEXO 2. CONTROL DE VERSIONES