



# 1º PLAN DE IGUALDADE INTERNO CONCELLO DA ESTRADA

2025 2029



**Pacto de Estado**  
contra a violencia de xénero



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD  
Y PARA LA ERRADICACIÓN  
DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO  
CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Contido

COMPROMISO DA PROMOCIÓN DO PLAN DE IGUALDADE.....5

DETERMINACIÓN DAS PARTES.....6

ÁMBITO DE APLICACIÓN E VIXENCIA DO PLAN DE IGUALDADE.....8

OBXECTIVOS XERAIS.....8

INFORME DE DIAGNÓSTICO.....9

    Estrutura e organización:..... 10

    Proceso de selección e contratación.....13

    Clasificación profesional..... 18

    Formación..... 19

    Promoción profesional:..... 20

    Condições de traballo:..... .20

    Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral:.....22

    Infrarrepresentación feminina..... .23

    Retribucións:..... 23

    Prevención do acoso sexual y por razón de sexo..... 24

    Comunicación non sexista e inclusiva:..... .25

    Resultados do cuestionario.....25

RESULTADOS DA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....26

CONCLUSIÓNS DA DIAGNOSE NEGOCIADA..... 33

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'CSIF']*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'UBT']*

ESTRUTURA DO PLAN DE IGUALDADE.....35

CALENDARIZACIÓN DAS MEDIDAS.....52

SISTEMA DE AVALIACIÓN E SEGUIMENTO..... 57

PROCEDEMENTO DE MODIFICACIÓN.....63

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, arranged vertically on the left side of the page. From top to bottom, there is a small signature, a large cursive signature, a signature with a horizontal line through it, a signature with the number '7' written above it, a signature with the number '152' written above it, a signature with the number '11' written below it, a signature with the number '11' written below it, a large stylized signature, and a signature with the number '667' written below it.

## INTRODUCCIÓN

A promoción da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes constitúe un principio transversal que debe informar o conxunto da acción pública. Así o establece a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (LOIEMH), que no seu artigo 14.2 fixa como criterio xeral de actuación dos poderes públicos a integración da igualdade en todas as políticas —económica, laboral, social, cultural e artística— co obxectivo de eliminar a segregación, reducir as fendas retributivas e recoñecer o valor do traballo feminino, incluído o doméstico.

Este principio adquire unha especial relevancia no ámbito da administración pública, onde a igualdade debe ser non só un compromiso político e social, senón tamén unha esixencia legal. A disposición adicional sétima do Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (TREBEP), obriga ás administracións públicas a adoptar medidas específicas que garantan a igualdade no ámbito laboral e a implantar plans de igualdade no marco dos seus convenios ou acordos reguladores.

Os plans de igualdade preséntanse así como instrumentos fundamentais para avanzar cara a unha participación plena e equitativa das mulleres en todos os eidos da organización. Estes documentos estratéxicos permiten definir obxectivos, implementar actuacións concretas a curto e medio prazo e implicar aos distintos niveis da estrutura organizativa e de representación social na promoción dunha cultura institucional baseada na igualdade.

As accións previstas abranguen eidos tan relevantes como o acceso ao emprego público, a promoción profesional, a formación, a retribución, a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, así como a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo. Todo isto parte dunha diagnose rigorosa da situación actual, co obxectivo de establecer medidas realistas, avaliáveis e eficaces.

Este Plan constitúe unha ferramenta de planificación estratéxica que permitirá ao Concello da Estrada integrar de maneira efectiva o principio de igualdade de trato e de oportunidades na súa xestión interna. O seguimento e avaliación periódica das medidas propostas garantirán o seu cumprimento e permitirán introducir melloras continuas ao longo do tempo.

## COMPROMISO DA PROMOCIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

O Alcalde do Concello da Estrada ven de aprobar a elaboración do Plan de Igualdade Interno e o Protocolo de acoso do Concello de A Estrada.

Este compromiso comunicárase á representación sindical para que proceda á designación das persoas que formarán parte da Comisión de Negociación do Plan de Igualdade e Protocolo de acoso, previo ao comezo do proceso de elaboración do Plan de Igualdade ou Protocolo de acoso, e en cumprimento dos principios establecidos no art. 33.1 do RDL 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico dos Empregados Públicos e en exercicio da capacidade de representación recoñecida na Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical.








En canto ao nomeamento, será conforme ao disposto na normativa correspondente e para os efectos de dar cumprimento ao establecido no RDL 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico dos Empregados Públicos, en materia de Constitución e Composición de mesas de negociación.

Por todo o anteriormente exposto, e para dar cumprimento á legalidade vixente, o Concello aproba un compromiso de aplicación efectiva do principio de igualdade entre mulleres e homes, e comprométese a elaborar e implementar un Plan de igualdade e un Protocolo de acoso para o persoal laboral e funcionario.

Para iso, contará coa representación sindical do persoal en todo o proceso de desenvolvemento do plan e do protocolo que será anexado ao Plan de igualdade.

Establécese a obriga de integrar a igualdade de forma transversal en especial:

- A conciliación da vida laboral e familiar de mulleres e homes e a promoción da individualización dos dereitos tendentes a esa conciliación.
- Fomentar unha participación equilibrada de mulleres e homes na toma de decisións e o desenvolvemento de estratexias para o empoderamento das mulleres.
- A garantía da dignidade de mulleres e homes, con especial énfase na adopción de accións tendentes a erradicar todas as formas de violencia de xénero, delitos sexuais, acoso sexual, explotación sexual.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- No emprego e a formación profesional, en particular a formación en igualdade de oportunidades e na corresponsabilidade familiar e doméstica.
  - Na integración da igualdade na política de prevención de riscos laborais, en materia de saúde laboral e prevención de riscos desde unha perspectiva de
  - xénero e adecuar os equipos de protección, circunstancias do traballo e condicións da súa execución aos diversos condicionantes de xénero.
  - Articular medidas para combater en orixe os riscos derivados das condicións laborais que poidan afectar negativamente o embarazo, o parto e a lactación.
  - Respecto aos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, xustifícase como manifestación do dereito das mulleres e os homes á libre configuración do seu tempo, “promoverase a corresponsabilidade a través da repartición entre mulleres e homes das obrigacións familiares, as tarefas domésticas e o coidado das persoas dependentes mediante a individualización dos dereitos e a súa asunción por parte dos homes e a prohibición de discriminación polo seu libre exercicio”.
  - Erradicación de sexismo en linguaxe institucional e social. A definición atópase no art. 11 do Texto Consolidado: “O uso non sexista da linguaxe consiste na utilización de expresións lingüisticamente correctas substitutivas doutras, correctas ou non, que invisibilizan o feminino ou o sitúan nun plano secundario respecto ao masculino”.
  - Garantías de efectividade da igualdade retributiva para satisfacer o principio de igual retribución por traballo de igual valor.
  - A erradicación do acoso moral por razón de xénero.

## DETERMINACIÓN DAS PARTES


Para a negociación do Plan de igualdade, interveñen a representación do cadro de persoal, os e as representantes das organizacións sindicais e persoas que representan á Corporación Local.

En representación do Concello:

- Amalia Goldar Cora, 2ª Ttte. de Alcalde e Concelleira de Benestar Social,

Educación, Igualdade e Urbanismo.


- Alberto Manuel Blanco Carracedo, Concelleiro de Facenda, Organización e Funcionamento e Persoal.
- Enrique Prieto Porto, Director de Réxime Interno.
- Margarita de la Calle Bermejo, Directora do CIM.



En calidade de asesora técnica:

- María José Márquez González, axente de igualdade autónoma.


En representación do persoal:

- 
- Ana Isabel Ferradáns Blanco, delegada de CCOO.
  - Lucía Torrado Regueiro, delegada de CCOO.
  - Manuel Barreiro Barreiro, delegado de CCOO.
  - Pedro Abal López, delegado de UXT.



Como representantes sindicais (con voz pero sin voto):

- Manuel Ángel Gil Canabal de UGT.
- Ana María García Polo de CCOO, que foi substituída por Marina Gallego Rouco o 02/04/2025.
- Jerónimo Fernández Vicente de CSIF.



As partes negociadoras acordan que a Comisión terá as seguintes competencias:

- A negociación e elaboración do diagnóstico e das medidas que integrarán o Plan de Igualdade.
- A elaboración do informe cos resultados do diagnóstico.
- A 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.

- impulso da implantación do Plan de Igualdade na Corporación.
- A definición dos indicadores de medición e dos instrumentos de recollida de información necesarios para realizar o seguimento e avaliación do grao de cumprimento das medidas implantadas no Plan de Igualdade.
- A remisión do Plan de Igualdade que fose aprobado ante a autoridade laboral competente para os efectos do seu rexistro, depósito e publicación.
- impulso das primeiras accións de información e sensibilización dirixidas ao cadro de persoal.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN E VIXENCIA DO PLAN DE IGUALDADE**

O Plan de Igualdade do Concello da Estrada aplicarase á totalidade do persoal ao seu servizo, con independencia da súa relación xurídico-laboral. Como mostra do compromiso institucional coa igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, o Concello fará público o Plan a través da súa páxina web.

Este Plan de Igualdade entrará en vigor ao día seguinte da súa sinatura e terá unha vixencia de catro anos, é dicir, desde o 11/06/2025 ata o 11/06/2029.

Con carácter previo á súa finalización, iniciarase o procedemento para a negociación do seguinte Plan de Igualdade, tomando como base os informes anuais de seguimento, a avaliación final do presente plan e a actualización da diagnose de xénero.

### **OBXECTIVOS XERAIS**

Neste documento recóllese unha serie de medidas e accións cuxo obxectivo principal é a integración do principio de igualdade de oportunidades na xestión organizativa, co fin de acadar a igualdade real entre mulleres e homes e eliminar calquera manifestación de discriminación ou violencia contra as mulleres.

Obxectivos específicos:

- Integrar o principio de igualdade en todos os procesos de acceso ao emprego público.


- Promover na organización o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes, garantindo as mesmas oportunidades profesionais en emprego, selección, remuneración, formación, promoción e condicións de traballo.
- Acadar unha cultura de igualdade e equidade na organización, a través da sensibilización e a formación en materia de igualdade.
- Eliminar toda discriminación contra as mulleres, con especial atención ás que se produzan por causa do embarazo.
- Previr no ámbito laboral o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
- Promover, mediante accións de comunicación e sensibilización, a igualdade de oportunidades en todos os niveis organizativos.
- Facilitar a conciliación da vida profesional, persoal e familiar a toda a plantilla.
- Garantir o dereito das mulleres vítimas de violencia de xénero á protección e á asistencia integral, así como facilitar os medios necesarios para preservar a súa saúde física e mental.

Para a consecución destes obxectivos, o plan estrutúrase en oito áreas de actuación, nas que se levarán a cabo un total de trinta medidas orientadas á promoción e mellora da igualdade.


## INFORME DE DIAGNÓSTICO

A metodoloxía empregada na elaboración da diagnose de xénero do Concello da Estrada segue as directrices marcadas polo artigo 7 do Real Decreto 901/2020, incorporando unha análise tanto cuantitativa como cualitativa. Esta diagnose constitúe a base imprescindible para a posterior elaboración do Plan de Igualdade, e permite identificar desigualdades, formular conclusións e orientar medidas concretas de mellora.

A análise realizouse sobre diferentes ámbitos clave, como a estrutura e organización do cadro de persoal, os procesos de selección e contratación, a formación, a promoción profesional, as condicións laborais —incluíndo a auditoría retributiva—, o exercicio corresponsable dos dereitos de conciliación, a infrarrepresentación feminina, a prevención do acoso e a violencia de xénero, entre outros. Tamén se abordaron aspectos relacionados coa comunicación e o uso dunha linguaxe non sexista, así como coa saúde laboral.



Para a recollida e análise da información empregáronse diversas fontes internas da Corporación: a Relación de Postos de Traballo (RPT), o convenio regulador, o regulamento de produtividade, a páxina web institucional, redes sociais e outra documentación dispoñible. A diagnose elaborouse entre o 11 de xuño de 2024, data de constitución da mesa de negociación, e o 13 de maio de 2025, momento da súa aprobación.



Os datos cuantitativos, tomados como referencia a data do 31 de decembro de 2023, analízanse mediante indicadores estatísticos que permiten comprender tanto a distribución de mulleres e homes en diferentes ámbitos (índice de distribución), como a súa concentración relativa dentro do colectivo (índice de concentración). As conclusións resultantes da diagnose preséntanse de forma clara e orientada á toma de decisións, ofrecendo unha visión realista da situación actual e servindo de punto de partida para a planificación das medidas do Plan de Igualdade.


**Estrutura e organización:**



Táboa 1:

A plantilla total conta con 177 persoas, incluíndo:


- mulleres: o 34,46% do total.
- 116 homes: o 65,54% do total.



Hai un lixeiro desequilibrio na representación de xénero, cunha clara maioría masculina.




Táboa 2:



Destaca a ausencia total de mulleres menores de 30 anos. A franxa de 30 a 45 anos presenta unha representación máis equilibrada, indicando un avance na igualdade de acceso. Con todo, entre os 46 e os 55 anos persiste un forte desequilibrio de xénero (44 homes e 18 mulleres). Nos maiores de 55 anos obsérvase unha lixeira mellora na representación feminina.

Táboa 3:



A análise por antigüidade no Concello evidencia unha mellora recente na igualdade de xénero, cunha proporción case igualitaria entre homes (53,85%) e mulleres (46,15%) no

persoal con menos dun ano de antigüidade. Non obstante, en cohortes previas mantéñense desigualdades significativas.

Entre 1 e 3 anos, obsérvase unha maior presenza masculina (65,33% fronte a 34,67%). En períodos de 4 a 6 anos, a proporción está máis equilibrada, pero o reducido número de traballadores/as dificulta análises contundentes.

Nas franxas de antigüidade máis altas (16 a 35 anos), os homes representan unha clara maioría, cunha proporción masculina entre o 66,67% e o 71,88%. Estas diferenzas están relacionadas coas barreiras históricas de acceso para as mulleres durante esas décadas.

En resumo, a mellora nas contratacións máis recentes é evidente, pero as desigualdades nas cohortes máis antigas reflicten dinámicas históricas de acceso desigual que marcaron a composición actual do persoal.

Táboa 4:

A análise por nivel educativo amosa un predominio masculino en todos os niveis de formación, aínda que con variacións segundo o grao académico. Nos estudos primarios (63,83% de homes) e na ESO (72,55% de homes), a fenda de xénero é máis marcada, o que podería estar relacionado coa maior presenza histórica de homes en postos de menor cualificación.

En niveis educativos superiores, como Bacharelato ou Formación Profesional, a proporción masculina diminúe (64,29% de homes), e nos estudos universitarios a brecha é aínda menor, cun 60,78% de homes fronte a un 39,22% de mulleres. Este último dato reflicte unha tendencia a unha maior representación feminina entre as persoas con formación superior, posiblemente vinculada a un acceso crecente das mulleres á educación superior nas últimas décadas.

En conclusión, aínda que persiste un predominio masculino en todos os niveis educativos, a fenda redúcese a medida que aumenta o nivel formativo, destacando unha maior presenza feminina en postos cualificados asociados a estudos superiores.

Táboa 5:

A análise da distribución por tipo de xornada laboral no Concello amosa un predominio masculino en case todas as categorías, pero con matices segundo o rango de horas traballadas.

Na xornada completa, a maioría dos traballadores son homes (64,67%), aínda que tanto homes como mulleres mostran unha alta representación neste tipo de contrato, o que reflicte unha maior representación nesta modalidade en ambos sexos. Nas xornadas inferiores ao 50%, os homes representan o 80%, cunha escasa participación feminina. En xornadas entre o 50% e o 75%, non hai ningunha muller, evidenciando unha clara falta de representación feminina en xornadas parciais máis amplas. Pola contra, no intervalo entre o 76% e o 99% da xornada, a distribución é moito máis equilibrada, cun 53,85% de homes e un 46,15% de mulleres.

En conclusión, ambos os sexos están representados en xornadas a tempo completo e son maioría os homes nas xornadas parciais: 19 homes fronte a 8 mulleres.

Non hai persoas traballadoras cedidas no CONCELLO DA ESTRADA.

No que se refire aos datos xerais, só queda indicar a existencia e composición da representación legal das persoas traballadoras (RLPT).

A RLPT está constituída por:

Táboa 6:

Na representación do persoal funcionario, hai unha clara desigualdade de xénero, xa que o 100% dos representantes son homes e non hai ningunha muller representando a este colectivo. Isto indica unha ausencia total de representación feminina entre os funcionarios e funcionarias.

En cambio, na representación do persoal laboral, a situación é máis equilibrada, cunha maior presenza feminina. Neste caso, o 40% das e dos representantes son homes e o 60% son mulleres, o que reflicte unha representación máis diversa e igualitaria no persoal laboral.

Análise dos datos:

**Proceso de selección e contratación**

Neste apartado tómanse como mostra cinco procesos selectivos organizados e concluídos durante o exercicio 2023:

Os distintos procesos selectivos desenvolvidos polo Concello da Estrada amosan un esforzo evidente por incorporar a perspectiva de xénero, especialmente a través do uso dunha linguaxe inclusiva nas bases e da composición paritaria dos tribunais, conforme ao decreto municipal que o regula.

- Uso de linguaxe inclusiva:

A maioría das convocatorias empregan unha linguaxe non sexista, con fórmulas como "persoas aspirantes" ou o desdoblamento de xénero ("traballadores/as", "presidente/a"). Algúns textos presentan melloras pendentes, como a necesidade de adaptar títulos profesionais ao formato inclusivo ("Enxeñeiro/a Técnico/a Agrícola").

- Composición dos tribunais:

A composición dos tribunais é, en termos xerais, equilibrada, con representación feminina e masculina tanto en cargos titulares como suplentes. Isto reflicte unha vontade institucional de garantir a igualdade tamén nas estruturas de avaliación.

- Resultados e participación por xénero:

Procesos como o de peóns/peoas RISGA e administrativo/a interino/a mostraron unha participación relativamente equilibrada e selección final equitativa, sen indicios de discriminación directa.

No caso do posto de operario/a e da praza de Enxeñeiro/a Técnico/a Agrícola, a participación foi exclusivamente masculina, o que evidencia unha fenda de xénero na elección profesional e na presentación a determinados postos tradicionalmente masculinizados.

Na convocatoria para limpador/a, a maioría de aspirantes foron mulleres (83%), evidenciando o peso dos estereotipos de xénero nos sectores feminizados.

- Acceso e igualdade de oportunidades:

Todos os procesos garanten o principio de libre concorrencia e non se detectaron barreiras formais para o acceso por razón de xénero. Non obstante, persisten desigualdades na representación segundo o tipo de posto convocado, que remiten a patróns socioculturais e roles de xénero consolidados.

Por outro lado, os procesos analizados seguen criterios estandarizados que garanten a transparencia e a igualdade de oportunidades, destacando os seguintes puntos:

- Publicación das bases:

As bases publícanse nos boletíns oficiais (BOPPO, DOG) e na web do Concello, asegurando a publicidade e accesibilidade das convocatorias.

Inclúen criterios específicos como probas eliminatorias e puntuación mínima necesaria para avanzar nas distintas fases.

- Probas prácticas e teóricas:

A maioría dos procesos inclúen probas eliminatorias teóricas e prácticas que están detalladas nas bases, aínda que nalgúns casos a descrición das tarefas prácticas podería ser máis precisa para evitar posibles barreiras implícitas.

- Adaptacións para a igualdade:

Menciónase en varias convocatorias que as persoas con discapacidade poden solicitar adaptacións específicas, reforzando o compromiso coa accesibilidade.

- Publicación oficial:

Os procesos de comunicación e difusión seguen unha estratexia que combina ferramentas tradicionais e dixitais.

Os anuncios publícanse nos boletíns oficiais (DOG e BOPPO), garantindo unha comunicación oficial e accesible. Ademais, as resolucións publícanse na web do Concello, dispoñible para todas as persoas interesadas.

A páxina web oficial do Concello (especialmente a sección de selección de persoal) actúa como o punto principal de información para consultar as bases, as listas de admitidos/as e excluídos/as, e os resultados provisionais e definitivos.

A continuación, analízase a clasificación do cadro de persoal segundo o tipo de emprego público:

Táboa 7:

- Funcionariado de carreira:

Hai unha clara predominancia masculina, cunha representación feminina menor a un terzo( 32 homes fronte a 13 mulleres). Isto podería deberse a barreiras históricas no acceso das mulleres a estes postos, en contraste ademais co perfil de idade destes postos.

- Persoal político:

Analizando a corporación municipal do ano 2023, encontramos cambios no número de asignacións de concelleiros e concelleiras entre os partidos xa que houbo eleccións a metade de ano. A estruturación da corporación ven determinada pola orde que se establecía na lista das candidaturas de cada partido, cumprindo os requisitos legais en canto a paridade, resultou que o reparto entre homes e mulleres permaneceu igual ao longo do 2023: 9 mulleres e 12 homes.

En canto ao persoal político con dedicación, aínda que en distintos porcentaxes da xornada laboral, a proporción de 3 homes e 1 muller, dando lugar a unha menor representación feminina só nos primeiros postos de toma de decisión política.

- Persoal eventual:

As mulleres están máis representadas nos postos eventuais (2 mulleres fronte a 1 home). Isto reflicte unha tendencia xeral observada de maior concentración feminina en postos de confianza.

- Funcionariado interino:

A representación feminina é maioritaria (8 fronte a 4), o que implica unha maior proporción deste tipo de contratos nas traballadoras mulleres.

- Funcionariado integrado:

Este grupo mostra un equilibrio perfecto entre homes e mulleres (2 mulleres e 2 homes), destacando como un caso de igualdade en termos de representación.

- Laborais indefinidos por sentenza:

Os homes seguen sendo maioría (9 homes e 6 mulleres), pero a diferenza é menor en comparación con outras categorías. As mulleres teñen unha representación significativa.

- Laboral interino:

Os homes dominan nesta categoría (4 homes e 2 mulleres), o que é contrario á tendencia observada no funcionariado interino.

- Laboral fixo:

Hai unha representación masculina lixeiramente maioritaria en contratos laborais fixos (30 homes e 24 mulleres).

- Laboral temporal:

Hai que advertir que os contratos temporais son distintos aos eventuais. Os primeiros celébranse por duración determinada e son as subvencións as que determinan esta duración mentres que os segundos son postos de libre designación con persoas elixidas polo Alcalde dentro do período da Lexislatura. Nos contratos temporais, ao igual que nos laborais fixos, son maioría os homes (30 homes e 13 mulleres).

Ingresos e cesamentos do último ano:

Táboa 8:

Incorporáronse en maior proporción homes que mulleres (45 homes fronte a 19 mulleres). En ambos sexos a maioría son contratos de subvención: 28 homes e 9 mulleres.

Táboa 9:

Respecto ás xornadas das persoas incorporadas, a categoría do 76% ao 99% reflicte

unha maior presenza masculina, o que suxire que os homes teñen unha mellor representación en contratos con máis horas, que están máis próximos ao tempo completo.

Táboa 10:

Os postos ocupados unicamente por homes (albanel, condutor, fontaneiro...) implican roles técnicos e de responsabilidade que adoitan estar asociados a estereotipos masculinos, como construción, transporte e postos técnicos.

A falta de representación feminina podería deberse a percepcións culturais asociadas ao xénero nestes sectores.

Os postos ocupados unicamente por mulleres (administración, secretaría, servizos sociais...) están asociados a traballos tradicionalmente feminizados.

Táboa 11:

Os datos amosan que a maioría dos ceses por fin de contrato subvencionado afectan a homes, o que pode indicar unha maior presenza masculina en postos temporais asociados a subvencións. Pola contra, os ceses por xubilación ou motivos administrativos afectaron só a mulleres.

As persoas implicadas nos procesos de selección, xestión e retención de talento carecen de formación en igualdade de xénero, xa que non é un requisito esixible.

De acordo o establecido na RPT aprobada polo Concello, existen o seguintes criterios para a determinación dos perfís:

- Esixencias legais e organizativas: A descrición dos postos responde a requisitos establecidos polas normativas vixentes (Lei 7/1985, RD 128/2018) e ás necesidades internas do Concello.
- Clasificación e importancia: Cada posto é clasificado segundo a súa importancia relativa no organigrama da administración municipal.
- Funcións específicas: Os perfís inclúen as competencias, retribucións complementarias e requisitos esenciais de cada posto.

Métodos empregados na elaboración da Relación de Postos de Traballo (RPT):

- Recollida de información: Uso de cuestionarios dirixidos aos ocupantes dos postos existentes, e entrevistas realizadas por unha entidade contratada (USC).
- Análise e descrición: Os datos recompilados foron procesados para elaborar fichas descritivas que identifican as funcións de cada posto.
- Valoración: Cada posto foi valorado segundo criterios previamente acordados na Mesa de Negociación, utilizando un sistema de puntuación para determinar niveis de responsabilidade, dedicación ou dificultade técnica.

Procesos para a selección de persoal:

- Base normativa: A selección do persoal segue os principios de mérito, capacidade e igualdade, conforme á lexislación estatal e autonómica.
- Procedemento de selección:
  - o Publicación de convocatorias nos boletíns oficiais.
  - o Bases específicas para cada proceso, con descrición das probas e méritos avaliados.
  - o Desenvolvemento de probas teóricas, prácticas ou entrevistas segundo os requisitos do posto.
- Participación dos tribunais: Os tribunais están conformados para garantir a obxectividade durante o proceso selectivo.

### **Clasificación profesional**

Criterios de valoración dos postos de traballo:

A valoración dos postos de traballo no Concello estrutúrase en función de diversos criterios que permiten analizar as características e esixencias de cada función. En primeiro lugar, examínase a responsabilidade do posto, que inclúe a supervisión de persoas, a toma de decisións e a xestión de recursos. Este aspecto define o grao de liderado e control asociado ao posto.

Tamén se considera a complexidade técnica, que valora a formación, experiencia e

autonomía requiridas. Canto maior sexa a especialización e independencia na execución das tarefas, maior será a puntuación asignada.

A dedicación e esforzo reflicte as esixencias en canto a horarios, prolongacións e intensidade do traballo físico ou mental. A dificultade das tarefas, pola súa banda, céntrase na complexidade dos problemas a resolver, o uso de equipamentos técnicos ou a atención a colectivos específicos.

Outro criterio relevante é o impacto organizativo, que mide o grao no que o posto contribúe aos obxectivos xerais da entidade. Os postos con maior incidencia estrutural reciben unha valoración superior. Ademais, as condicións de traballo e a relación coa cidadanía tamén se teñen en conta, valorando factores ambientais, exposición a riscos e o nivel de interacción pública, así como a esixencia de habilidades sociais.

### **Formación**

A maior parte da formación continua que realiza o persoal ao servizo do Concello é organizada por institucións externas, como a Escola Galega de Administración Pública (EGAP) e a Escola Galega de Seguridade Pública (AGASP) para Policía Local, Protección Civil e Grupo de Emerxencias, á que acceden de maneira individual os traballadores e traballadoras a través de convocatorias abertas. É importante indicar que entre os criterios de selección que figuran na páxina web da AGASP, se especifica que, segundo a Lei de igualdade da C. Autónoma, reservárase un 50% das prazas para mulleres que reúnan os requisitos esixidos na convocatoria.

Os Concellos non planifican nin supervisan activamente a formación do seu persoal, o que significa que a plantilla ten unha ampla autonomía para decidir en que formacións participar.

Nos casos de promoción interna, o Concello establece as condicións estritamente recollidas nas bases das convocatorias correspondentes. Estas condicións definen:

Os requisitos de formación esixidos para participar no proceso.

Os contidos específicos das probas e as competencias necesarias para acceder ao novo posto.

Táboa 12:

En canto á permisos outorgados para a concorrencia á exames, a maioría dos permisos

concedidos foron solicitados por mulleres (9 fronte a 3 homes), representando o 75% do total.

**Promoción profesional:**

Un xefe de policía pasa a inspector por superación de proba obxectiva.

A vacante publicase no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra o 21 de febreiro de 2023.

As bases empregan unha linguaxe inclusiva, utilizando termos como "director/a" para referirse ao posto ofertado. Esta práctica promove a igualdade de xénero e evita a exclusión implícita de calquera sexo.

Tanto a Presidencia como a maioría dos vogais titulares están ocupados por homes, mentres que as mulleres predominan en roles de suplencia.

**Condicións de traballo:**

A plantilla realiza os seguintes horarios, segundo os departamentos:

- Concello e oficinas de atención ao público, incluíndo Arquivo Municipal: de 8.00 a 15.00 h. Horario de atención ao público de 9.00 a 14.00 h.
- Horario Policía Local: oficina de 9.00 a 14.00 h, e a patrulla de 8.00 a 22.00h.
- Horario Protección e Grupo de Emerxencias: quendas de 24 h. de 8.30 a 8.30 h.
- Horario Biblioteca: de 9.00 a 21.30 h.

Táboa 13:

A gran maioría das horas extras son realizadas por homes, que representan case tres cuartas partes do total (37 homes), mentres que as mulleres participan nunha proporción significativamente menor (12 mulleres).

O sistema retributivo é diferente para as persoas incluídas na RPT e as persoas con contrato temporal que reciben o salario estipulado na convocatoria de subvención correspondente.

O Concello só ten control no sistema retributivo da RPT. Éste inclúe salario base, complemento de destino e complemento específico, ou complementos I e II, cando se trata de persoal laboral, nos mesmos termos económicos para o persoal funcionario e o persoal laboral.

Adicionalmente percíbense con carácter salarial: produtividades, que se rexen polo Decreto de 1 de xullo de 2016 e que se basean no seguintes elementos:

Cada persoa traballadora poderá obter unha puntuación máxima de 100 puntos obtidos a partires dos seguintes factores:

- Formación: Ata 10 puntos.
- Realización de funcións non obrigatorias en función do seu posto de traballo ou categoría: Ata 25 puntos.
- Rendemento: Ata 25 puntos.
- Interese e iniciativa: Ata 25 puntos.
- Esfuerzo: Ata 15 puntos.

A formación acreditarase cando a persoa traballadora acredite ter asistido durante o período a valorar a cursos de formación fóra do horario de traballo con 10 horas ou máis de duración en conxunto. O resto de elementos acredítanse por informe do/a Concelleiro/a Delegado da área correspondente ou polo Alcalde directamente, no caso de non existir.

Non existen medidas específicas con perspectiva de xénero como tampouco existe unha avaliación de riscos psicosociais. Existen baños e vestiarios desagregados en postos de Policía local, Emerxencias-GES, instalacións deportivas e instalacións dos obradoiros de emprego. Non obstante, non están desagregados en departamentos de Obras públicas.

Táboa 14:

A enfermidade profesional é a principal causa de baixa tanto en homes como en mulleres, aínda que representa unha porcentaxe maior no caso das mulleres (90,48% fronte ao 72,55% dos homes).

Os accidentes laborais afectan moito máis aos homes (10 casos fronte a 1). Isto pode deberse a unha maior presenza masculina en sectores laborais de risco.

Os accidentes non laborais tamén afectan máis aos homes, aínda que os números son pequenos.

Os homes presentan unha maior porcentaxe de baixas de curta duración (ata 1 semana ou menos dun mes).

No caso das mulleres, a duración das baixas tende a ser máis longa, con porcentaxes maiores en tramos de entre 1 e 3 meses e máis dun ano.

Especialmente relevante é que só as mulleres presentan baixas superiores a un ano, o que pode indicar situacións crónicas ou problemas de saúde de longa duración.

Hai tres persoas mulleres que teñen concedido o teletraballo por Decreto de Alcaldía.

Os dereitos de desconexión dixital se rexen pola normativa estatal: Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

***Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral:***

O Concello dispón dun sistema de flexibilidades que consiste en solicitar, mediante un escrito dirixido ao alcalde, a petición da flexibilidade horaria, dentro dun horario de referencia que vai dende as 8:00 ás 20:00h. Dase conta aos sindicatos en Mesa de negociación, previa sinatura polo alcalde. Todas as solicitudes de conciliación foron concedidas.

Táboa 15:

Os datos indican que das 16 flexibilidades concedidas (como adaptacións horarias ou medidas para a conciliación), 13 foron solicitadas por mulleres (81,25%) e só 3 por homes (18,75%).

Táboa 16:

Os datos amosan unha distribución desigual dos coidados: as mulleres seguen asumindo a maior parte das responsabilidades familiares e tarefas non remuneradas.

### ***Infrarrepresentación feminina***

Nos Concellos, existe unha relación estreita entre a clasificación profesional dos postos de traballo e o nivel formativo das persoas traballadoras.

Esta relación maniféstase nas cualificacións e requisitos de formación vinculados a cada categoría profesional, permitindo determinar o nivel educativo da maioría do persoal segundo as funcións que desempeñan.

Este vínculo permite realizar unha diagnose formativa eficiente sen necesidade de recopilar individualmente os títulos de todo o persoal.

Se ben, pode ser útil identificar se hai casos onde as persoas estean desempeñando funcións que requiren unha cualificación superior á que posúen ou, ao contrario, se existe unha infrautilización de competencias.

De acordo ao recollido no apartado de clasificación profesional, conclúese:

Representación feminina en niveis altos, sendo maioría nos postos A1 en funcionariado (6 mulleres fronte a 3 homes), Grupo 1 no persoal laboral (4 mulleres fronte a 2 homes), ademais de estar máis presentes tamén nos postos de libre designación (2 mulleres fronte a 1 home).

Os homes están máis representados no persoal político (4 homes e 1 muller) e nos perfís técnicos de Grupo 2 no persoal laboral (19 homes e 9 mulleres). Tamén se concentran no grupo C1 (15 homes e 5 mulleres) pola maior proporción de homes na Policía Local.

Os postos de nivel máis baixo, que coinciden na maioría con postos temporais de subvención, teñen maior representación de homes que de mulleres (30 homes e 13 mulleres).

### ***Retribucións:***

O sistema retributivo é diferente para as persoas incluídas na RPT e as persoas con contrato temporal que reciben o salario estipulado na convocatoria de subvención correspondente.

O Concello só ten control no sistema retributivo da RPT. Éste inclúe salario base, complemento obxectivo e complemento específico, ou complementos I e II, cando se

trata de persoal laboral, nos mesmos termos económicos para o persoal funcionario e o persoal laboral.

Adicionalmente percíbense con carácter salarial: produtividades, por bo rendemento e con carácter variable e horas extraordinarias. Tamén se abonan percepcións extrasalariais pola asistencia a tribunais de selección e xuízos.

As retribucións do persoal eventual asígnanse de forma discrecional polo Órgano de Goberno.

### ***Prevención do acoso sexual y por razón de sexo***

Na Corporación non se rexistraron casos de acoso sexual ou de xénero.

O procedemento de actuación contra o acoso sexual e o acoso por razón de xénero formará parte da negociación do plan de igualdade segundo o artigo 46.2 da LOI.

En todo caso contemplaranse os seguintes procedementos de actuación:

Declaración de principios, definición de acoso sexual e por razón de xénero e identificación de condutas que poidan constituír acoso.

Procedemento de actuación contra o acoso, que debe dar resposta ás denuncias que puideran producirse, e o establecemento de medidas cautelares e/ou correctoras aplicables.

Identificación de medidas reactivas fronte ao acoso sexual e por razón de xénero, incluído o réxime disciplinario.

Tal e como se desprende do artigo 8.2 do Real Decreto 901/2020, o plan de igualdade conterá aquelas medidas que se consideren necesarias en virtude dos resultados da diagnose, podendo incorporar medidas non recollidas no artigo 46.2 da LOI, como pode ser: violencia de xénero, linguaxe e comunicación non sexistas ou outras, identificando, no seu caso, todos os obxectivos e as medidas avaliábeis por obxectivo fixado para eliminar posibles disparidades e calquera discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo no ámbito da entidade.

### **Comunicación non sexista e inclusiva:**

A Corporación fai un uso xeral de linguaxe inclusiva. Na maioría das comunicacións oficiais, tanto no sitio web como nas redes sociais asociadas (A Estrada Deporte, A Estrada Cultura, Emprego A Estrada, e o perfil do Concello en Instagram), obsérvase un esforzo consciente por empregar unha linguaxe neutra e inclusiva.

Palabras como "persoas", "cidadanía" e o uso de fórmulas dobres (ex.: "candidatos/as") son frecuentes, reflectindo un compromiso coa igualdade.

Aínda que se empregan termos inclusivos, en ocasións persiste o uso do masculino xenérico en publicacións ou contidos informais, especialmente en plataformas como Facebook ou Instagram, onde o estilo de comunicación é máis espontáneo. Isto pode ser mellorado para asegurar coherencia na mensaxe igualitaria.

En canto a imaxes, nalgunhas campañas de A Estrada Deportes se promoven actividades deportivas onde predominan figuras masculinas. Caso distinto son as campañas en A Estrada Cultura, xa que mostran unha representación máis equilibrada, visibilizando a participación feminina en eventos e actividades.

O sitio web destaca por unha comunicación rica en contidos que abarca diversos grupos e intereses. Isto promove unha percepción de inclusión e diversidade.

### **Resultados do cuestionario**

Responden ao cuestionario 54 persoas, un 30,50% da plantilla total, 31 homes e 23 mulleres.

A maioría das respostas indican ausencia de discriminación de xénero no acceso ao emprego e no desempeño laboral.

Non se perciben diferenzas salariais nin de trato entre homes e mulleres.

Se destacan como áreas de mellora o feito de que as persoas non coñecen a normativa de igualdade e conciliación. Por outro lado, os postos que requiren dispoñibilidade horaria por atención ao público poderían xerar desigualdades, se recaen desproporcionadamente nun sexo ou outro(2 respostas).

## RESULTADOS DA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A valoración dos postos de traballo na RPT segue unha metodoloxía estruturada que asigna unha puntuación específica a cada criterio mediante un baremo predefinido. Este sistema permite avaliar aspectos como a responsabilidade, a complexidade técnica, a dedicación e as condicións de traballo de maneira estandarizada e obxectiva.

Unha vez asignadas as puntuacións, os postos son comparados entre si para garantir a coherencia e a equidade na súa valoración dentro da estrutura organizativa. Este proceso de comparación interna asegura que non existan discrepancias significativas entre postos que teñan funcións, responsabilidades ou esixencias similares.

Ademais, a valoración é realizada polos técnicos e técnicos especializados, que analizan os postos seguindo criterios previamente establecidos. Finalmente, os resultados desta valoración son revisados e validados polos órganos de negociación, garantindo a participación e transparencia no proceso.

Para comprender mellor a situación salarial dentro do Concello da Estrada e garantir que se cumpran os principios de igualdade retributiva, é importante considerar tanto a RPT como a auditoría retributiva.

A auditoría retributiva é unha ferramenta esencial que permite avaliar se existe paridade salarial entre homes e mulleres para os mesmos postos de traballo. Esta auditoría pode ser usada para analizar e corrixir posibles discrepancias salariais baseadas en xénero ou outras variables, e asegurar que os salarios son xustos e non discriminatorios. A implementación dunha auditoría retributiva axuda a identificar as diferenzas de salario e facilita a adopción de medidas correctivas que fomenten a igualdade no ámbito da Corporación.

O rexistro retributivo, pola súa banda, fai referencia á obriga legal que teñen as empresas e as entidades de manter un rexistro no que se detallen os salarios de todo o persoal desagregados por sexo. O obxectivo deste rexistro é garantir que as diferenzas salariais entre homes e mulleres para o mesmo posto ou posto de igual valor se poidan identificar de maneira transparente.

De conformidade co disposto no artigo 6 do Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, sobre igualdade retributiva entre mulleres e homes, as entidades que realicen auditorías

retributivas nos termos previstos deste decreto disporán dun rexistro retributivo coas seguintes particularidades:

a) O rexistro reflectirá, ademais, as medias aritméticas e medianas das agrupacións de postos de traballo de igual valor na empresa, de acordo cos resultados da valoración dos postos de traballo.

b) O rexistro incluírá xustificacións cando a media aritmética ou a mediana das retribucións totais das persoas dun sexo sexa superior ás do outro en, cando menos, un vinte e cinco por cento.

O artigo 8.1 a) 2 do RD 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes cita textualmente que se analizarán na auditoría retributiva "a relevancia doutros factores desencadeantes da fenda retributiva, así como as posibles deficiencias ou desigualdades que puidesen apreciarse no deseño ou no uso de medidas de conciliación e corresponsabilidade na empresa, ou ás dificultades que poidan atopar as persoas traballadoras na súa promoción profesional ou económica derivadas doutros factores como as actuacións empresariais discrecionais en materia de mobilidade ou as esixencias de dispoñibilidade non xustificadas:

Neste sentido, publicouse unha Guía do Ministerio sobre a realización de auditorías retributivas que recomenda a avaliación das seguintes variables. A Comisión responde a cada elemento con "SI", "NON" e "N.A" (non aplica).

A) Sobre o rexistro retributivo e a valoración de postos de traballo:

SI	O REXISTRO REALIZOUSE COA FERRAMENTA DO MINISTERIO DE TRABALLO.
NON	CONSULTOUSE PREVIAMENTE COA REPRESENTACIÓN LEGAL DAS PERSOAS TRABALLADORAS.
SI	O REXISTRO RETRIBUTIVO REALIZOUSE ATENDENDO Á CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DA CORPORACIÓN E DOS POSTOS DE IGUAL VALOR.

SI	OS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS INCLUIDOS NO REXISTRO SON OS QUE FIGURAN NA RPT E NO CONVENIO E EXISTE UNHA DEFINICIÓN CLARA E PRECISA DO QUE CADA CONCEPTO SALARIAL RETRIBÚE.
SI	CALCÚLASE O PROMEDIO E A MEDIANA DAS CANTIDADES REALMENTE PERCIBIDAS POR SEXO E GRUPO PROFESIONAL, ASÍ COMO POSTOS DE IGUAL VALOR.
SI	EXISTEN XUSTIFICACIÓNS DAS DIFERENZAS SALARIAIS CANDO A MEDIA ARIMÉTICA OU A MEDIANA DAS RETRIBUCIÓNS TOTAIS DUN SEXO SON SUPERIORES ÁS DO OUTRO, CANDO MENOS NUN 25%.
SI	O NÚMERO DE PERSOAS TRABALLADORAS QUE APARECE NO REXISTRO COINCIDE CO NÚMERO DE PERSOAS PERCEPTORAS INCLUIDAS NO MODELO 190 DA AEAT E AS CANTIDADES QUE FIGURAN SON AS MESMAS.
SI	NAS CONTAS DO PLAN XERAL DE CONTABILIDADE AS RETRIBUCIÓNS SON AS MESAS QUE FIGURAN NAS NÓMINAS.
SI	EXERCITOUSE O DEREITO DE ACCESO AO REXISTRO RETRIBUTIVO POR PARTE DA RPT.
NON	A VPT REALIZOUSE COA FERRAMENTA DISPOÑIBLE NO MINISTERIO.

Facilitouse o documento resumo do rexistro á representación legal das persoas

traballadoras o día da reunión, máis non se facilitou o acceso a todo o documento desagregado por colectivos para unha mellor análise, e dito documento resumo non se anexa ao documento diagnóstico.

B) Sobre o sistema de selección e contratación:

N. A	AS DIFERENZAS DE ACCESO CON RELACIÓN Á MODALIDADE DOS CONTRATOS SON XUSTIFICADAS E SE ANALIZA A SÚA INCIDENCIA SOBRE AS DIFERENZAS RETRIBUTIVAS, NO SEU CASO.
NON	EXISTEN DIFERENZAS SIGNIFICATIVAS DEBIDO Á ANTIGÜIDADE QUE SUPOÑEN UNA MINORACIÓN RETRIBUTIVA PARA AS TRABALLADORAS.

Existen diferenzas debido á antigüidade pero non son significativas.

C) Sobre as condicións de traballo:

NON	EXISTEN DIFERENZAS PORCENTUAIS ENTRE MULLERES E HOMES EN RELACIÓN Á DURACIÓN DA XORNADA.
N. A	EXISTEN DIFERENZAS RETRIBUTIVAS A FAVOR DE QUENES TRABALLAN EN DETERMINADOS TURNOS E ESTE FEITO AFECTA DE MANEIRA DISTINTA Á MULLERES E Á HOMES.
N. A	PRODÚCENSE SITUACIÓNS DE MOBILIDADE FUNCIONAL E/OU XEOGRÁFICA E SE ANALIZA O IMPACTO NAS RETRIBUCIÓNS DE MULLERES E HOMES.

D) Sobre o exercicio responsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral:

NON	MULLERES E HOMES UTILIZAN EN IGUAL MEDIDA AS EXCEDENCIAS E A REDUCIÓN DE XORNADA PARA CUIDADO DE MENORES OU FAMILIARES.
N. A	COMPRÓBASE A INCIDENCIA NAS RETRIBUCIÓNS VARIABLES CANDO HAI SUSPENSÍONS OU REDUCIÓN DE XORNADA.

As mulleres solicitan en maior proporción permisos e excedencias por coidado en relación aos homes.

E) Sobre a infrarrepresentación feminina:

SÍ	EXISTEN SECCIÓNS OU DEPARTAMENTOS DA CORPORACIÓN CON CLARO PREDOMINIO DE MULLERES OU HOMES.
NON	ESTAS DIFERENZAS TEÑEN INCIDENCIA NO SISTEMA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL.
NON	ESTAS DIFERENZAS TEÑEN INCIDENCIA NAS RETRIBUCIÓNS.

Aínda que non se identifican diferenzas notables, a maior asignación de horas extraordinarias en postos de GES ou Policía Local leva a unha maior retribución nos homes por este concepto que nas mulleres, xa que ocupan en maior proporción estes postos.

### Conclusións e Plan de actuación:

A auditoría do Concello da Estrada proporciona as seguintes conclusións:

- A entidade ten implementado un sistema de valoración de postos con base cuantitativa, que garante a aplicación do concepto de igual remuneración a postos de igual valor dentro do seu sistema retributivo.
- A corporación ten definida unha estrutura salarial que consiste nas retribucións expresadas na RPT.
- A fenda salarial é dun 4% a favor dos homes nas medias e dun 12% a favor dos homes nas medianas.

Segundo o artigo 8 do RD 902/2020, a auditoría retributiva deberá establecer un plan de actuación para a corrección das desigualdades retributivas, con determinación de obxectivos, actuacións concretas, calendario e persoa ou persoas responsables da súa execución e seguimento. O plan de acción conterá un sistema de seguimento e implantación de melloras a partir dos resultados obtidos.



**OBXECTIVOS**

- Seguir aplicando unha política salarial que garanta o respecto aos principios de obxectividade, equidade e non discriminación por razón de sexo.
- Garantir unha retribución obxectiva, mediante a análise da clasificación profesional e a realización de controis retributivos.

**ACTUACIÓNS CONCRETAS**

- No caso de que se detecten desaxustes, aplicaranse medidas correctoras, asignando o mesmo nivel retributivo aos postos e funcións de idéntico nivel de responsabilidade.
- Para iso resulta fundamental controlar ano tras ano as diferenzas retributivas por sexos, mediante a confección e revisión do rexistro salarial.

**INDICADORES**

- Rexistro retributivo anual.

**SEGUIMIENTO**

- Anual

**RESPONSABLES**

- Unidade de persoal e xestión de RRHH

**TEMPORIZACIÓN E VIXENCIA**

- Data de posta en marcha: dende a sinatura do Plan de igualdade interno.
- Prazo de vixencia: faise coincidir coa vixencia do Plan de igualdade (11/06/2025-11/06/2029)

## CONCLUSIÓNS DA DIAGNOSE NEGOCIADA

A análise realizada no documento proporciona unha visión clara e estruturada da situación actual da igualdade de xénero no Concello da Estrada. A continuación, resúmense as principais conclusións:

### 1. Representación e infrarepresentación feminina:

Existe un desequilibrio de xénero xeral na plantilla, cunha clara maioría masculina (65,54%) en comparación coas mulleres (34,46%).

As mulleres están representadas nos postos de maior responsabilidade (A1 e Grupo 1), mentres que os homes están máis representados no grupo C1 e Grupos 4 e 5 do persoal laboral.

### 2. Tipos de xornada laboral:

Tanto homes como mulleres dominan nas xornadas completas. Dentro das xornadas parciais, os homes representan a maioría nas xornadas menos amplas (inferiores ao 75%).

### 3. Proceso de selección e contratación:

Bases dos procesos selectivos: En xeral, empregan unha linguaxe inclusiva e os tribunais se configuran paritarios, o que é representativo do esforzo da Corporación por garantir a igualdade no proceso.

### 4. Segregación horizontal e vertical:

Segregación horizontal: Os postos tradicionalmente masculinos, como electricistas, fontaneiros ou condutores, están ocupados exclusivamente por homes. Pola contra, os postos feminizados, como administración ou limpeza, están ocupados maioritariamente por mulleres.

Segregación vertical: Non existe xa que os postos de maior rango xerárquico son ocupados na súa maioría por mulleres.

5. Formación e promoción profesional:

A formación do persoal depende maioritariamente de escolas como a EGAP e AGASP, sen un control directo do Concello. Isto limita a actualización dos programas formativos á normativa en igualdade.

6. Retribucións:

Equidade retributiva global: A análise das retribucións reflicte unha situación xeral de equidade salarial nos conceptos principais entre homes e mulleres para postos de igual valor, cumprindo cos principios de igualdade retributiva establecidos na normativa vixente.

7. Prevención e xestión do acoso sexual e de xénero:

Cumprimento normativo: O Concello da Estrada debe negociar no seo da comisión negociadora do Plan de igualdade o protocolo de acoso sexual e acoso por razón de xénero segundo a Lei Orgánica 3/2007.

8. Comunicación non sexista e inclusiva:

O Concello mostra un compromiso significativo coa comunicación inclusiva a través do uso de linguaxe non sexista na maior parte das súas publicacións e materiais. Non obstante, aínda se detectan ocasións onde persisten usos do masculino xenérico ou representacións que perpetúan.

## ESTRUTURA DO PLAN DE IGUALDADE

### ÁREA 0: COMPROMISO INSTITUCIONAL

Obxectivo: Asegurar a coordinación e o seguimento continuo das accións previstas no Plan de Igualdad.

**Medida 0.1:** Nomear persoal responsable de velar pola igualdade de trato e oportunidades, con formación na materia, que xestione e coordine o Plan e a comisión de seguimento.

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Comisión de seguimento do Plan de igualdade	Designación: Margarita de la Calle Bermejo, Directora do CIM	ALTA	Anual

### ÁREA 1: PROCESO DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN.

Obxectivo: Integración do principio de igualdade de xénero nos procesos de selección.

Medidas encamiñadas para conseguir o obxectivo:

**Medida 1.1:** Valoración da formación en igualdade en todos os postos convocados nos concursos.

*Handwritten signature*

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Área de persoal	Redacción de méritos nas bases	ALTA	Anual

**Medida 1.2:** Incorporación de contidos de igualdade nos temarios dos procesos selectivos e na promoción interna.

*Handwritten signature*

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Área de persoal	Redacción das bases	ALTA	Anual

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

**Medida 1.3:** Disposición de datos desagregados por sexo en todos os procesos de acceso ao emprego e de promoción interna e presentalos anualmente á Comisión de Seguimento.

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Área de persoal/Comisión de seguimento	% mulleres e homes aspirantes por proceso  %mulleres e homes seleccionados por proceso	ALTA	Anual

**ÁREA 2: FORMACIÓN**

Obxectivo: contribuir a una cultura de igualdade na organización.

Medidas destinadas a lograr este obxectivo:

**Medida 2.1:** Realizar accións de sensibilización en igualdade, transversalidade de xénero, violencia de xénero, acoso sexual e acoso por razón de sexo dirixidas ao cadro de persoal.

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Área de igualdade/persoal	% persoas formadas / total por área ou departamento	ALTA	Anual

**Medida 2.2:** Realizar accións formativas avanzadas en igualdade dirixidas ás persoas que participan nos procesos de selección, xa sexa na redacción das bases ou probas de selección, participación en tribunais, xestión administrativa do persoal, etc.

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Área de persoal	Identificación de postos Nº de persoas formadas por posto	MEDIA	Anual

**Medida 2.3:** Inclusión na formación de igualdade dun módulo específico sobre prevención do acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidade o expresión de xénero.

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Área de igualdade	Contidos das accións formativas  %persoas formadas/total por área ou departamento	ALTA	Anual

**ÁREA 3: EXERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILAR E LABORAL**

Obxectivo: Facilitar a conciliación da vida personal, familiar e laboral ás persoas que o soliciten e lograr a corresponsabilidade entre homes e mulleres.

Medidas destinadas a lograr este obxectivo:

**Medida 3.1:** Realizar unha guía actualizada sobre as medidas de corresponsabilidade na normativa vixente para todo o persoal, incluídas as excedencias por coidado de fillos/as e familiares dependentes.

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Área de igualdade/ persoal	Material elaborado Medios de difusión Nº de difusión	MEDIA	Anual

**Medida 3.2:** Terán prioridade para o disfrute de permisos e/ou licenzas as persoas con persoas dependentes ao seu cargo e menores de idade.

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Área de persoal	Nº de solicitudes	ALTA	Anual

**Medida 3.3:** Manter as retribucións do persoal a nivel de produtividade cando estes disfruten dun permiso por parto, maternidade ou paternidade e/ou lactancia.

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Área de persoal	Informe anual	ALTA	Anual

**Medida 3.4:** Realización dun estudo de necesidades do cadro de persoal que sirva para propór idea no ámbito da corresponsabilidade e a conciliación e utilízalas como medidas de implantación futura.

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Responsable de igualdade	Resultado do estudo	MEDIA	Anual

**Medida 3.5:** Recollida de datos estadísticos desagregados por sexo e posto dos diferentes permisos, suspensións de contratos e excedencias relacionadas coa conciliación e traslado da información á Comisión de Seguimento.

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Responsable de igualdade/Comisión de seguimento	%mulleres e homes que exercitan os dereitos sinalados/posto	ALTA	Anual

#### ÁREA 4: RETRIBUCIÓN

Obxectivo: Garantir a igualdade retributiva entre mulleres e homes dentro da organización.

Medidas destinadas a lograr este obxectivo:

**Medida 4.1:** Revisión do Rexistro Salarial e implantación de medidas correctoras se fose necesario para asegurar a transparencia e a igualdade salarial:

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Área de persoal/ Comisión de seguimento	Rexistro retributivo	ALTA	Anual

**ÁREA 5: PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO**

Obxectivo: Combater a violencia machista e garantir a protección das vítimas de violencia.

Medidas destinadas a lograr este obxectivo:

**Medida 5.1:** Realizar e difundir o Protocolo de Actuación contra o Acoso Sexual e por razón de sexo no Concello entre todo o persoal do Concello e empresas colaboradoras.

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Área de Igualdade	Redacción do Protocolo Nº de difusión	ALTA	Anual

**Medida 5.2:** Formación específica e información en relación co Protocolo de Actuación contra o Acoso Sexual e por razón de Sexo, priorizando a formación das persoas membro da comisión de acoso de dito Protocolo. A formación tratará o acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidade ou expresión de xénero.

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Área de igualdade	Nº de accións de formación e información	ALTA	ANUAL

**Medida 5.3:** Redacción dun Protocolo para a prevención e actuación fronte ao acoso das persoas do colectivo LGTBI

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Área de Igualdade	Redacción do Protocolo Nº de difusión	MEDIA	Anual

**Medida 5.4:** Promoción de condicións de traballo que eviten o acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidade de xénero, creando un ambiente laboral no que se protexa a dignidade tanto de mulleres como de homes.

<b>Persoal responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Prioridade</b>	<b>Seguimento</b>
Área de Igualdade	Redacción e difusión dun Código ético	MEDIA	Anual

**Medida 5.5:** Información á Comisión de Seguimento do número de casos de todos os procesos iniciados por acoso e das denuncias formuladas.

<b>Persoal responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Prioridade</b>	<b>Seguimento</b>
Área de Igualdade/ Comisión de seguimento	Informe anual	ALTA	Anual

## ÁREA 6: SAÚDE LABORAL

Obxectivo: Garantir que as condicións de traballo sexan igualitarias, particularmente no tocante a saúde laboral.

**Medida 6.1:** Incorporar a perspectiva de xénero na vixilancia da saúde.

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Alcaldía	Plan de recoñecementos médicos revisado Desagregación de datos por sexo Indicadores específicos de saúde reproductiva das mulleres	MEDIA	Anual

**Medida 6.2:** Implantación dun Plan integral de prevención de riscos psicosociais dende unha perspectiva de xénero.

**Medida 6.3:** Adaptación de baños e vestiarios no departamento de Obras Públicas para uso de mulleres.

Persoal responsable	Indicadores	Prioridade	Seguimento
Alcaldía	Informe xustificativo	MEDIA	Anual

**ÁREA 7: VIOLENCIA DE XÉNERO**

Obxectivo:\_Garantir o dereito de asistencia social integral ás traballadoras vítimas de violencia de xénero e asegurar a igualdade de oportunidades de estas.

Medidas destinadas a este obxectivo:

**Medida 7.1:** As mulleres traballadoras vítimas de violencia de xénero terán prioridade na adaptación da flexibilidade da xornada laboral e na concesión de licenzas.

<b>Persoal responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Prioridade</b>	<b>Seguimento</b>
Área de persoal	Nº de solicitudes	ALTA	ANUAL

**Medida 7.2:** As mulleres traballadoras vítimas de violencia de xénero terán o dereito a considerarse xustificadas polo tempo necesario, sin perda de remuneracións, daquelas faltas de asistencia ao traballo totais ou parciais que así o determine os Servizos Sociais ou de saúde.

<b>Persoal responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Prioridade</b>	<b>Seguimento</b>
Área de persoal	Informe anual	ALTA	ANUAL

**Medida 7.3:** Informar ao persoal dos dereitos recoñecidos legalmente ás mulleres vítimas de violencia de xénero.

<b>Persoal responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Prioridade</b>	<b>Seguimento</b>
Área de igualdade	Campaña informativa Nº de difusión	ALTA	ANUAL

**Medida 7.4:** Información á Comisión de seguimento do número de casos de mulleres vítimas de violencia de xénero tratados e das medidas aplicadas a cada caso.

<b>Persoal responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Prioridade</b>	<b>Seguimento</b>
Área de igualdade	Informe anual	ALTA	ANUAL

**ÁREA 8: LINGUAXE E COMUNICACIÓN NON SEXISTA**

Obxectivo: Fortalecemento da integración da linguaxe non sexista na comunicación externa e interna. Comunicación do I Plan de igualdade interno.

Medidas destinadas a lograr este obxectivo:

**Medida 8.1:** Integrar de forma efectiva a linguaxe inclusiva no Concello, a través da revisión dos medios de comunicación externos (páxina web, redes sociais).

<b>Persoal responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Prioridade</b>	<b>Seguimento</b>
Área de comunicación / Área de deportes	Elaboración dun manual de comunicación non sexista  Cambios realizados	ALTA	ANUAL

**Medida 8.2:** Integrar de forma efectiva a linguaxe inclusiva no Concello, a través da revisión dos medios ou elementos de comunicación internos.

<b>Persoal responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Prioridade</b>	<b>Seguimento</b>
Comisión de seguimento do Plan	Identificación de canles e documentos estratéxicos Cambios efectuados	MEDIA	ANUAL

**Medida 8.3:** Difundir o I Plan de igualdade interno do Concello da Estrada entre o cadro de persoal.

<b>Persoal responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Prioridade</b>	<b>Seguimento</b>
Área de igualdade	Nº e medios de difusión	ALTA	ANUAL

**Medida 8.4:** Creación dunha pestana na web do Concello con información específica para o persoal sobre igualdade, onde se encontren, publicados, o Plan de igualdade e o Protocolo de Acoso.

<b>Persoal responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Prioridade</b>	<b>Seguimento</b>
Área de igualdade	Publicación na web	ALTA	ANUAL

**Medida 8.5:** Revisión da linguaxe empregada dende unha perspectiva de xénero nos procedementos selectivos dende a descrición dos postos de traballo ofertado ata a realización das probas selectivas.



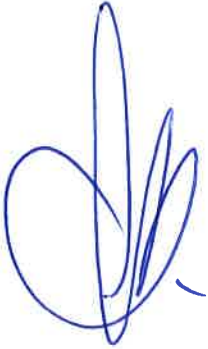

<b>Persoal responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Prioridade</b>	<b>Seguimento</b>
Comisión de Seguimento	Mostra de procesos	ALTA	ANUAL

## CALENDARIZACIÓN DAS MEDIDAS

Área	Descrición da medida	Lanzamento
ÁREA 0: COMPROMISO INSTITUCIONAL	<b>Medida 0.1:</b> Nomear persoal responsable de velar pola igualdade de trato e oportunidades, con formación na materia, que xestione e coordine o Plan e a comisión de seguimento.	Dende a sinatura
ÁREA 1: PROCESO DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN	<b>Medida 1.1:</b> Valoración da formación en igualdade en todos os postos convocados nos concursos.	Dende a sinatura
	<b>Medida 1.2:</b> Incorporación de contidos de igualdade nos temarios dos procesos selectivos e na promoción interna.	Dende a sinatura
	<b>Medida 1.3:</b> Disposición de datos desagregados por sexo en todos os procesos de acceso ao emprego e de promoción interna e presentalos anualmente á Comisión de Seguimento.	Dende a sinatura
ÁREA 2: FORMACIÓN	<b>Medida 2.1:</b> Realizar accións de sensibilización en igualdade, transversalidade de xénero, violencia de xénero, acoso sexual e acoso por razón de sexo dirixidas ao cadro de persoal.	1º semestre 2025


	<p><b>Medida 2.2:</b> Realizar accións formativas avanzadas en igualdade dirixidas ás persoas que participan nos procesos de selección, xa sexa na redacción das bases ou probas de selección, participación en tribunais, xestión administrativa do persoal, etc.</p>	<p>1º semestre 2026</p>
	<p><b>Medida 2.3:</b> Inclusión na formación de igualdade dun módulo específico sobre prevención do acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidade o expresión de xénero.</p>	<p>1º semestre 2025</p>
<p>ÁREA 3: EXERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL</p>	<p><b>Medida 3.1:</b> Realizar unha guía actualizada sobre as medidas de corresponsabilidade na normativa vixente para todo o persoal, incluídas as excedencias por coidado de fillos/as e familiares dependentes.</p>	<p>1º semestre 2026</p>
	<p><b>Medida 3.2:</b> Terán prioridade para o disfrute de permisos e/ou licenzas as persoas con persoas dependentes ao seu cargo e menores de idade.</p>	<p>Dende a sinatura</p>
	<p><b>Medida 3.3:</b> Manter as retribucións do persoal a nivel de produtividade cando estes disfruten dun permiso por parto, maternidade ou paternidade e/ou lactancia.</p>	<p>Dende a sinatura</p>
	<p><b>Medida 3.4:</b> Realización dun estudo de necesidades do cadro de persoal que sirva para propor ideas no ámbito da corresponsabilidade e a conciliación e utilízalas como medidas de implantación futura.</p>	<p>Durante a vixencia</p>









  
  
  
  



	<b>Medida 3.5:</b> Recollida de datos estadísticos desagregados por sexo e posto dos diferentes permisos, suspensións de contratos e excedencias relacionadas coa conciliación e traslado da información á Comisión de Seguimento.	Dende a sinatura
ÁREA 4: RETRIBUCIÓN	<b>Medida 4.1:</b> Revisión do Rexistro Salarial e implantación de medidas correctoras se fose necesario para asegurar a transparencia e a igualdade salarial:	Dende a sinatura
ÁREA 5: PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO	<b>Medida 5.1:</b> Realizar e difundir o Protocolo de Actuación contra o Acoso Sexual e por razón de sexo no Concello entre todo o persoal do Concello e empresas colaboradoras.	2º semestre 2025
	<b>Medida 5.2:</b> Formación específica e información en relación co Protocolo de Actuación contra o Acoso Sexual e por razón de Sexo, priorizando a formación das persoas membro da comisión de acoso de dito Protocolo. A formación tratará o acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidade ou expresión de xénero.	1º semestre 2026
	<b>Medida 5.3:</b> Redacción dun Protocolo para a prevención e actuación fronte ao acoso das persoas do colectivo LGTBI.	Durante a vixencia
	<b>Medida 5.4:</b> Promoción de condicións de traballo que eviten o acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidade de	1º semestre 2026

	xénero, creando un ambiente laboral no que se protexa a dignidade tanto de mulleres como de homes.	
	<b>Medida 5.5:</b> Información á Comisión de Seguimento do número de casos de todos os procesos iniciados por acoso e das denuncias formuladas	Dende a sinatura
ÁREA 6: SAÚDE LABORAL	<b>Medida 6.1:</b> Incorporar a perspectiva de xénero na vixilancia da saúde.	2º semestre 2026
	<b>Medida 6.2:</b> Implantación dun Plan integral de prevención de riscos psicosociais dende unha perspectiva de xénero.	Durante a vixencia
	<b>Medida 6.3:</b> Adaptación de baños e vestiarios no departamento de Obras Públicas para uso de mulleres.	Durante a vixencia
ÁREA 7: VIOLENCIA DE XÉNERO	<b>Medida 7.1:</b> As mulleres traballadoras vítimas de violencia de xénero terán prioridade na adaptación da flexibilidade da xornada laboral e na concesión de licenzas.	Dende a sinatura
	<b>Medida 7.2:</b> As mulleres traballadoras vítimas de violencia de xénero terán o dereito a considerarse xustificadas polo tempo necesario, sin perda de remuneracións, daquelas faltas de asistencia ao traballo totais ou parciais que así o determine os Servizos Sociais ou de saúde.	Dende a sinatura
	<b>Medida 7.3:</b> Informar ao persoal dos dereitos recoñecidos legalmente ás mulleres vítimas de violencia de xénero.	2º semestre 2025
	<b>Medida 7.4:</b> Información á Comisión de seguimento do número de casos de mulleres vítimas de violencia de xénero tratados e das medidas	Dende a sinatura

	aplicadas a cada caso.	
ÁREA 8: LINGUAXE E COMUNICACIÓN NON SEXISTA	<b>Medida 8.1:</b> Integrar de forma efectiva a linguaxe inclusiva no Concello, a través da revisión dos medios de comunicación externos (páxina web, redes sociais)	Dende a sinatura
	<b>Medida 8.2:</b> Integrar de forma efectiva a linguaxe inclusiva no Concello, a través da revisión dos medios ou elementos de comunicación internos.	Durante a vixencia
	<b>Medida 8.3:</b> Difundir o I Plan de igualdade interno do Concello da Estrada entre o cadro de persoal.	Dende a sinatura
	<b>Medida 8.4:</b> Creación dunha pestana na web do Concello con información específica para o persoal sobre igualdade, onde se encontren, publicados, o Plan de igualdade e o Protocolo de Acoso.	1º semestre 2026
	<b>Medida 8.5:</b> Revisión da linguaxe empregada dende unha perspectiva de xénero nos procedementos selectivos dende a descrición dos postos de traballo ofertado ata a realización das probas selectivas.	Dende a sinatura

## SISTEMA DE AVALIACIÓN E SEGUIMIENTO

A finalidade é verificar o cumprimento das medidas previstas nas diferentes áreas de actuación e a consecución dos obxectivos marcados.

A fase de seguimento realizarase de maneira regular e programada, e facilitará información sobre posibles necesidades e/ou dificultades xurdidas na execución. Os resultados do seguimento formarán parte integral da avaliación.

Interveñen:

- O Goberno da Corporación, como última instancia á hora de asegurar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no seo da organización e de asignar os recursos necesarios.
- A Comisión de Seguimento e Avaliación do Plan de Igualdade. Este órgano recibirá e analizará a información relativa á execución das accións, acordando a súa revisión cando sexa necesario.

O persoal será informado de todo o proceso no seu conxunto, dos obxectivos e do contido do Plan de Igualdade, e poderá participar, achegando información e a súa valoración sobre o desenvolvemento, a través dos canais habituais de comunicación empregados pola entidade.

A Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade da entidade será paritaria e estará composta por unha banda, polas persoas designadas de entre os representantes das persoas traballadoras xunto coas que representen ás organizacións sindicais e, por outra, polas persoas que sexan designadas polo Concello.

As persoas integrantes da comisión serán substituídas no caso de vacante, ausencia, dimisión, finalización do mandato ou retirada da representación por parte de quen as designou, sempre por causa xustificada.

As persoas que deixen de formar parte da comisión e representen á empresa serán substituídas por esta; se representan ao persoal, serán substituídas por outro membro do mesmo sindicato.

A substitución formalizarase por escrito, indicando a data e motivo, así como nome,

apelidos, DNI e cargo da persoa saínte e da entrante. O documento incluírase como anexo á acta da reunión correspondente.

Para poder realizar o seguimento contarase coa ficha de seguimento proposta polo Ministerio de Igualdade.

A través da seguinte ficha poderase realizar o seguimento individual de cada unha das medidas, visualizando a realidade da súa implantación.

11/11/11

**FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS**

**Medida** (Especificar)

**Pessoa/Departamento responsable**

**Data implantación**

**Data de seguimiento**

**Cumprimentado por**

**Indicadores de seguimiento**

Trasladar todos os indicadores incluidos na ficha de medidas

**Indicadores de resultado**

<b>Nivel de ejecución</b>	<b>1</b> Pendente	<b>1</b> En execución	<b>1</b> Finalizada
---------------------------	-------------------	-----------------------	---------------------

Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente

- Falta de recursos humanos //
- Falta de recursos materiais //
- Falta de tempo //
- Falta de participación //

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Descoordinación con otros departamentos //

Desconocimiento de cómo por en práctica a medida //

Outros motivos (especificar) //

**Indicadores de proceso**

Adecuación dos recursos asignados

Dificultades e barreira encontradas no proceso de implantación

Soluções adoptadas (no seu caso)

**Indicadores de impacto**

Redución de desigualdades

Melloras producidas

Propostas de futuro

Documentación acreditativa da execución da medida

Avaliación e revisión:

Conforme ao disposto no Real Decreto 901/2020, realizarase unha avaliación intermedia do Plan de Igualdade e outra ao final da súa vixencia.

A avaliación realizarase mediante a análise da información recollida nas diferentes reunións de seguimento da comisión de igualdade, onde se examinará o estado das medidas implantadas, as posibles actividades ou iniciativas incorporadas e as avaliacións das distintas actuacións.

Os obxectivos principais son:

- Coñecer o grao de cumprimento e desenvolvemento do plan.
- Verificar se se acadaron os obxectivos propostos.
- Valorar a adecuación dos recursos, metodoloxías, ferramentas e estratexias empregadas na súa implementación.
- Identificar áreas de mellora ou novas necesidades que requiran a modificación das medidas adoptadas ou o deseño de novas actuacións.

Interveñen:

- A comisión de seguimento e avaliación do plan de igualdade, que recibirá e analizará a información relativa á execución das accións, acordando a súa revisión cando sexa necesario.
- persoal poderá participar, achegando información e a súa valoración sobre o desenvolvemento, a través da cobertura de cuestionarios que servirán de apoio para a elaboración do Informe cualitativo de avaliación.

Funcións da Comisión:

- Seguimento do cumprimento das medidas previstas no Plan.
- Participación e asesoramento na adopción das medidas, con facultades deliberativas.
- Avaliación das medidas realizadas.

- Elaboración dun Informe cualitativo anual, que reflecta o avance respecto aos obxectivos de igualdade na empresa, para verificar a eficacia das medidas implementadas e propor, se procede, medidas correctoras.

Atribucións xerais da Comisión:

- Interpretación do Plan de Igualdade.
- Seguimento da súa execución.
- Coñecemento e resolución dos conflitos derivados da aplicación ou interpretación do Plan. Será obrigatoria a intervención da Comisión antes de recorrer á xurisdición competente.
- Desenvolvemento das disposicións que as persoas negociadoras atribúsen á Comisión, realizando as definicións ou adaptacións necesarias.
- Coñecemento trimestral, semestral ou anual (segundo o pactado) dos compromisos acordados e o grao da súa implementación.

Atribucións específicas da Comisión:

- Reflectir o grao de consecución dos obxectivos propostos no Plan e os resultados obtidos.
- Analizar a adecuación dos recursos, metodoloxías e procedementos empregados.
- Facilitar a transmisión efectiva de información entre áreas e persoas implicadas para garantir a coherencia co Plan.
- Favorecer o coñecemento do impacto do Plan no entorno da empresa, a pertinencia das medidas para a realidade da plantilla e a súa eficiencia.

A Comisión reunirse, como mínimo, unha vez ao ano con carácter ordinario, podendo convocarse reunións extraordinarias por iniciativa dunha das partes, mediante comunicación escrita cos puntos da orde do día.

As reunións celebraranse dentro dun prazo axeitado segundo a importancia do asunto, que non poderá exceder os trinta días desde a recepción da solicitude.

## PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

O plan de igualdade manterase vixente mentres a normativa legal ou convencional non obrigue á súa revisión ou se detecte a necesidade dalgún tipo de axuste, xa que será obxecto de avaliación continua durante todo o proceso, polo que resulta lóxica a súa posible revisión en calquera momento ao longo da súa vixencia.

Sen prexuízo dos prazos de revisión que poidan contemplarse de forma específica -e que deberán ser coherentes co contido das medidas e obxectivos establecidos-, os plans de igualdade deberán ser revisados cando concorran as seguintes circunstancias (art. 9.2 do Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro):

- Cando así o determinen os resultados do seguimento e avaliación previstos.
- Cando se poña de manifesto a súa falta de adecuación aos requisitos legais ou regulamentarios, ou a súa insuficiencia como consecuencia da actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- Nos supostos de fusión, absorción, transmisión ou modificación do estatuto xurídico da empresa.
- Ante calquera incidencia que modifique de maneira substancial o cadro de persoal da empresa, os seus métodos de traballo, organización ou sistemas retributivos, incluídas as inaplicacións de convenio, as modificacións substanciais das condicións de traballo ou as situacións analizadas no diagnóstico que serviu de base para a súa elaboración.
- Cando unha resolución xudicial condene á empresa por discriminación directa ou indirecta por razón de sexo ou determine a falta de adecuación do plan de igualdade aos requisitos legais ou regulamentarios.
- Cando, por circunstancias debidamente xustificadas, resulte necesario. A revisión implicará a actualización do diagnóstico, así como das medidas do plan, na medida necesaria.

Unha vez coñecida a situación que dea lugar a calquera destas circunstancias, convocarase unha reunión extraordinaria na que se analizarán a situación, as súas consecuencias e, en consecuencia, a necesidade de reformular, modificar ou actualizar o diagnóstico e as medidas do plan de igualdade.

Solución extraxudicial de conflitos:

As partes acordan a súa adhesión total ao sistema extraxudicial de resolución de conflitos da Comunidade Autónoma de Galicia: Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA).



A vertical column of seven handwritten signatures in blue ink, arranged from top to bottom. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. The bottom-most signature includes the text 'AGIA' and 'I.R.' written below it.



A single handwritten signature in blue ink, located at the bottom center of the page.