



**PLAN DE**

**IGUALDADE**

**DO PERSOAL  
MUNICIPAL  
DO CONCELLO  
DA CORUÑA**

## ÍNDICE

<b>3-5</b>	<b>I. CONTEXTUALIZACIÓN</b>
<b>6</b>	<b>II. PRINCIPIOS REITORES E ESTRATEXIAS TRANSVERSAIS</b>
<b>7</b>	<b>III. OBXECTIVOS</b>
<b>8</b>	<b>IV. EIXOS DE ACTUACIÓN</b>
<b>9</b>	<b>A. IGUALDADE NA XESTIÓN DOS RECURSOS HUMANOS</b>
<b>9-11</b>	EIXE 1. ACCESO E CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
<b>12</b>	EIXE 2. PROMOCIÓN E DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL
<b>13</b>	EIXE 3. POLÍTICA SALARIAL
<b>14-16</b>	EIXE 4. FORMACIÓN CONTINUA
<b>17-18</b>	EIXE 5. XESTIÓN DA CONCILIACIÓN
<b>19-20</b>	EIXE 6. SAÚDE LABORAL
<b>21</b>	<b>B. IGUALDADE NA XESTIÓN PÚBLICA</b>
<b>21</b>	EIXE 7. COMUNICACIÓN NON SEXISTA
<b>22-23</b>	EIXE 8. IGUALDADE NA XESTIÓN DOS PROCESOS
<b>24</b>	<b>C. IMPACTO DE XÉNERO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS E SERVIZOS MUNICIPAIS</b>
<b>24</b>	EIXE 9. ANÁLISE E ESTUDOS MUNICIPAIS
<b>25</b>	EIXE 10. PARTICIPACIÓN CIDADÁ EN MATERIA DE IGUALDADE
<b>26</b>	EIXE 11. ACTUACIÓNS ESPECÍFICAS DE FOMENTO DA IGUALDADE
<b>27</b>	EIXE 12. RECURSOS DE CONCILIACIÓN
<b>28</b>	<b>V. ESTRATEXIAS DE COORDINACIÓN</b>
<b>28</b>	<b>VI. ESTRATEXIAS DE SEGUIMENTO E AVALIACIÓN</b>
<b>30-32</b>	<b>VII. CRONOGRAMA</b>

## I. CONTEXTUALIZACIÓN

A posta en marcha do presente Plan de igualdade para o persoal do Concello da Coruña pretende dar resposta ás obrigas normativas para as administracións públicas e para as empresas sinaladas tanto na **Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes** (en diante LOIEMH), como no **Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade** (en diante DGMI - Decreto de Galicia en Materia de Igualdade).

A aprobación da LOIEMH e do DGMI supuxo a modificación da outra normativa na cal se incorporaron os preceptos e as obrigas vinculados ao respecto pola igualdade de xénero e a promoción da igualdade entre mulleres e homes que emanan da dita lexislación.

Así, tanto no **Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto básico do empregado público** (LEBEP), como na **Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia** (LEPG), incorpórase a obriga de que as administracións públicas poñan en marcha un plan de igualdade:

- 1. As administracións públicas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes.*
- 2. Sen prexuízo do disposto no apartado anterior, as administracións públicas deberán elaborar e aplicar un plan de igualdade para desenvolver no convenio colectivo ou acordo de condicións de traballo do persoal funcionario que sexa aplicable, nos termos previstos nel.*

(Disposición adicional sétima LOIEMH; artigo 72 LTIMG)

Tal e como sinala o **artigo 46 da LOIEMH**, un plan de igualdade é “*un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar unha diagnose da situación, tendentes a acadar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo*”. Así mesmo, establécense como materias para incluír, entre outras, nos plans de igualdade o “*acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo*”.

Tendo en conta esta clasificación, o presente Plan de igualdade formula intervencións con respecto a todas estas materias, e incorpora ademais outras áreas co obxectivo de realizar unha intervención máis completa e dado que a lei non restrinxe a incorporación doutras posibles áreas. Así, **incorpóranse outros dous apartados:**

**-Igualdade na xestión pública,** na que se introduciron os criterios incluídos na Instrución para a transversalidade de xénero recentemente aprobada, de aplicación polo persoal municipal e vinculados coa extensión do compromiso coa igualdade a outras áreas de xestión (linguaxe incluínte, xestión dos procesos dende a perspectiva de xénero) tratando así de vincular, reforzar e facilitar a posta en marcha das pautas contidas na instrución.

**-Impacto de xénero das políticas públicas e nos servizos municipais,** en que se incorporaron medidas para mellorar a xestión das actuacións que se van poñer en marcha dirixidas á cidadanía.

Para realizar o presente Plan de igualdade fíxose un **diagnóstico da xestión dos recursos humanos (RRHH)**, no que analizamos os datos tanto cuantitativos como cualitativos que proporcionou o concello, e as valoracións e propostas do propio persoal a partir da realización de varias sesións de traballo, así como unha **análise das políticas de igualdade e a prestación de servizos á cidadanía dende unha perspectiva de xénero** a partir da realización de sesións de traballo con persoal municipal e coa sociedade civil, co fin de recoller as súas valoracións e propostas de mellora. Ademais, analizouse a información presente nalgúns memorias anuais de servizos (concretamente as de Edificación, Promoción Económica e Emprego, Interior, Museos Científicos, Planificación, Promoción Social e Igualdade e Acción Social) e dos datos extraídos do informe “A Coruña en cifras. Mulleres e homes na cidade. Balance estatístico 2016”, elaborado polo Observatorio Municipal de Igualdade e Diversidade, da Concellaría de Igualdade e Diversidade.

A partir de toda esta información estableceuse a **distribución do persoal municipal segundo o sexo e diversas variables** (antigüidade, grupos, categorías, servizos, departamentos, postos, niveis de responsabilidade...), así como as **características da xestión dos recursos humanos** en cada unha das materias antes sinaladas (acceso, promoción, conciliación, retribucións...) e as súas consecuencias sobre a presenza e as condicións laborais das traballadoras e traballadores, e a información referente aos apartados de **Igualdade na xestión pública e Impacto de xénero das políticas públicas e servizos municipais** (coa limitación neste último apartado de non dispoñer de información detallada por sexo con respecto a todos os servizos municipais).



O **resultado** desta análise foi o establecemento das áreas de mellora en materia de igualdade a partir das cales se elaboraron os obxectivos e as medidas que compoñen este Plan de igualdade. As ditas medidas foron organizadas nos diversos **eixos de actuación** que compoñen o plan, que foron elaborados tendo en conta de xeito cruzado todas as conclusións obtidas no diagnóstico.

O plan posúe un período de **vixencia de 2 anos a partir de que se aprobe**, tras os que se realizará unha avaliación para coñecer o grao de cumprimento dos obxectivos e das medidas, que deberá servir para elaborar un novo plan que dea resposta aos obxectivos que non se visen cumpridos, así como ás novas necesidades que se detectaren. En todo caso, o presente documento manterá a súa vixencia, caso de demora, ata que se elabore un novo plan de igualdade. No último apartado incorpórase un cronograma coa calendarización para pór en marcha as actuacións.

Os recursos humanos e económicos que se van pór en marcha serán establecidos e planificados de xeito previo á posta en marcha das medidas e serán revisados de xeito anual.

O Plan de igualdade foi negociado e aprobado pola **Comisión Negociadora do Plan de Igualdade**, constituído por representantes do concello e dos sindicatos:

#### **PERSOAS REPRESENTANTES DO CONCELLO**

<b>NOME</b>	<b>POSTO</b>
Lorena Abad Carrera	Xefa de servizo de Persoal
Begoña López García	Xefa de departamento. Concellaría de Igualdade e Diversidade
María Cristina Ramos Pedreira	Directora da Unidade Técnica para a Transversalidade de Xénero, Ética e Diversidade. Concellaría de Igualdade e Diversidade

#### **PERSOAS REPRESENTANTES DOS SINDICATOS**

<b>NOME</b>	<b>SINDICATO</b>
María José Ferreiro Prieto	Unión Xeral de Traballadores UXT
Ana Filgueiras Espasandín	Confederación Intersindical Galega CIG
Susana Catalán Morcillo	Central Sindical Independente e de Funcionariado CSIF
Susana Álvarez Fernández	Comisións Obreiras CC OO

## II. PRINCIPIOS REITORES E ESTRATEXIAS TRANSVERSAIS

O presente Plan de igualdade para o persoal municipal réxese baixo os seguintes **principios reitores**, que guiarán a súa posta en marcha:

- **Transversalidade.** As actuacións que se desenvolverán engloban todas as áreas de xestión dos recursos humanos municipais e pretenden incorporar o respecto pola igualdade de xénero en todos os ámbitos vinculados co persoal municipal.
- **Globalidade.** O Plan de igualdade é de aplicación a todo o persoal, tanto ao funcionariado como ao laboral.
- **Participación.** A implicación do persoal municipal e da representación sindical son considerados principios fundamentais para a axeitada implantación do Plan de igualdade.
- **Integración.** A incorporación das actuacións que recolle o Plan de igualdade dentro das tarefas ordinarias que deben desenvolver os departamentos con responsabilidades na execución das medidas é fundamental para a súa posta en marcha.
- **Adaptabilidade.** O Plan de igualdade debe ser considerado unha ferramenta para mellorar, cun carácter dinámico e adaptable cando se detectaren novas necesidades.

Defínense dúas **estrategias transversais** necesarias para a axeitada posta en marcha e seguimento das actuacións contidas no plan:

- **A comunicación**, entendida como ferramenta básica de intercambio de información entre os departamentos con responsabilidades na posta en marcha das medidas, e á súa vez como elemento necesario para lle garantir a información a todo o persoal sobre as actuacións que se realizaren.
- **O seguimento e a avaliación**, como mecanismos necesarios para comprobar a correcta posta en marcha das actuacións e confrontar os seus resultados.

A metodoloxía que se vai seguir para cada unha destas estratexias transversais defínese nos dous últimos apartados do Plan de igualdade.

### III. OBXECTIVOS

A continuación, detállanse os **obxectivos xerais** que se pretenden acadar coa posta en marcha do Plan de igualdade. Ademais, definíronse outros obxectivos específicos que se incorporan no seguinte apartado para cada un dos eixos nos que se estrutura o plan.

- Incorporar a perspectiva de xénero na xestión dos recursos humanos do Concello.
- Fomentar a igualdade de oportunidades e o equilibrio na participación de traballadoras e traballadores en todos os ámbitos da xestión.
- Integrar o respecto pola igualdade de xénero na cultura e nos valores de funcionamento.
- Incrementar o impacto positivo de xénero das políticas públicas e dos servizos municipais.



PLAN DE  
IGUALDADE  
DO PERSOAL  
MUNICIPAL  
DO CONCELLO  
DA CORUÑA

## IV. EIXOS DE ACTUACIÓN

O Plan de igualdade estrutúrase en **3 bloques** que, á súa vez, se organizan nun total de **12 eixos de actuación**, para cada un dos cales se definen os obxectivos que hai que acadar e as actuacións para pór en marcha (un total de **61 actuacións**).

Con respecto á **tipoloxía de medidas** que se incorporan no presente Plan de igualdade, pódense diferenciar tres niveis:

- **As medidas esixibles**, que emanan directamente de aplicar a normativa de obrigado cumprimento en materia de igualdade, para cada unha das cales se incorporou a referencia normativa de aplicación, especificamente a seguinte:

\_ LOIEMH: Lei orgánica para a igualdade efectiva entre mulleres e homes

\_ LEPG: Lei do emprego público de Galicia

\_ Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade (DGMI)

- **As medidas consecuentes**, aquelas que se derivan de aplicar a Instrución para a transversalidade de xénero (ITX).

- **As medidas recomendables**, que foron elaboradas tendo en conta os desequilibrios ou as carencias que se detectaron a partir dos resultados do diagnóstico sobre a situación do cadro de persoal e as prácticas de xestión dos recursos humanos.

Co fin de visualizar con maior clareza esta diferenciación entre a tipoloxía das medidas sinaláronse en diferentes cores:

-  **ESIXIBLES**
-  **CONSECUENTES**
-  **RECOMENDABLES**

Para cada unha das medidas establecéronse os resultados agardados, os indicadores de seguimento e de avaliación, e os servizos responsables de poñelas en marcha.



## A. IGUALDADE NA XESTIÓN DOS RECURSOS HUMANOS

Neste apartado inclúense as actuacións que se porán en marcha dirixidas a mellorar os desequilibrios que existen entre as traballadoras e os traballadores do concello, así como a incorporar a perspectiva de xénero nas prácticas de xestión dos recursos humanos, para tratar de garantir a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, a presenza e as condicións laborais. Estas actuacións estruturáronse en 6 eixos de actuación, vinculados con áreas de xestión dos recursos humanos:

- acceso e clasificación profesional
- promoción e desenvolvemento profesional
- política salarial
- formación continua
- xestión da conciliación
- saúde laboral

### EIXO 1. ACCESO E CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### OBXECTIVOS

Incorporar a perspectiva de xénero en todo o proceso de selección de persoal, garantindo o principio de igualdade no acceso e na clasificación profesional.

Promover un maior equilibrio na presenza e nas condicións laborais das traballadoras e dos traballadores.

#### ACTUACIÓNS

##### 1. ESTABLECER CRITERIOS PARA GARANTIR UNHA PRESENZA EQUILIBRADA DE MULLERES E DE HOMES NOS TRIBUNAIS DE SELECCIÓN (ART. 59 LEPG)

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Establecer pautas para equilibrar a participación de mulleres e de homes nos tribunais dos procesos selectivos, e incrementar de xeito anual nun 10% os tribunais que contan con presenza equilibrada
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de mulleres e de homes nos tribunais de selección
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

## **2. CONCRETAR OS PRINCIPIOS QUE HAI QUE SEGUIR PARA GARANTIR QUE OS TRIBUNAIS DE SELECCIÓN VIXILEN QUE SE CUMPRE O PRINCIPIO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE OS SEXOS (ART. 55.2 LEPG)**

### **RESULTADOS AGARDADOS**

Elaboración dun documento que recolla as pautas que hai que seguir para garantir que os tribunais de selección vixilen que se cumpre o principio de igualdade de oportunidades entre os sexos, e a súa difusión ao 100% dos tribunais

### **INDICADORES**

Porcentaxe de tribunais aos que se difundiu o documento coas pautas que hai que seguir para a vixilancia do principio de igualdade

### **SERVIZOS IMPLICADOS**

Persoal, Promoción Social e Igualdade

## **3. ELABORAR UNHA REVISIÓN DOS POSTOS DE TRABALLO QUE AVALÍE O IMPACTO DE XÉNERO DA ACTUAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E, SE FOR O CASO, PÓR EN MARCHA UN PLAN DE ORDENACIÓN DOS RECURSOS HUMANOS QUE ATENDA AO PRINCIPIO DE IGUALDADE E NON DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO (ART. 47.6. LEPG)**

### **RESULTADOS AGARDADOS**

Pór en marcha unha revisión da relación de postos de traballo (RPT) dende a perspectiva de xénero

### **INDICADORES**

Características das actuacións postas en marcha para revisar o impacto de xénero da relación de postos de traballo e os resultados que se obtiveron

### **SERVIZOS IMPLICADOS**

Persoal, Promoción Social e Igualdade

## **4. ELABORAR DENDE A ÁREA DE PERSOAL UN INFORME EXPLICATIVO SOBRE OS PROCESOS DE PROMOCIÓN E ANÁLISE RETRIBUTIVA, E VINCULAR ESTES Á NOVA RPT**

### **RESULTADOS AGARDADOS**

Elaboración do informe explicativo de maneira previa a revisar a relación de postos de traballo

### **INDICADORES**

Existencia e características do informe

### **SERVIZOS IMPLICADOS**

Persoal, Promoción Social e Igualdade

## **5. DIFUNDIR AS CONVOCATORIAS DE EMPREGO EN LINGUAXE INCLUSIVA (CRITERIO 1.1. ITG)**

### **RESULTADOS AGARDADOS**

Difusión do 100% das convocatorias de emprego de linguaxe inclusiva

### **INDICADORES**

Porcentaxe de convocatorias de emprego que utilizan unha linguaxe inclusiva

### **SERVIZOS IMPLICADOS**

Persoal, Promoción Social e Igualdade

## **6. RECOLLER DE XEITO DESAGREGADO OS DATOS DE PARTICIPACIÓN NOS PROCESOS SELECTIVOS E VALORAR O POSIBLE IMPACTO NEGATIVO DE XÉNERO (CRITERIOS 2 E 7 ITG)**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Recolle información desagregada por sexo nas distintas fases, e analizar o impacto de xénero dos procesos de selección (10% dos procesos de selección levados a cabo anualmente, incrementar noutro 10% de xeito anual, comezando polos procesos de selección a postos máis masculinizados)
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaxe de mulleres e de homes que participan en cada fase dos procesos de selección e que superan o proceso</li> <li>- Porcentaxe dos procesos de selección sobre os que se realiza unha análise do impacto de xénero</li> </ul>
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

## **7. ELABORAR DENDE A ÁREA DE PERSOAL UN INFORME EXPLICATIVO SOBRE OS PROCESOS DE PROMOCIÓN E ANÁLISE RETRIBUTIVA, E VINCULAR ESTES Á NOVA RPT**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Incorporación da normativa sobre igualdade no 10% dos temarios que conteñan normativa das convocatorias realizadas anualmente, e incrementar de maneira anual outro 10%
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de temarios que incorporan lexislación sobre igualdade (sobre o total de temarios que incorporan normativa)
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

## **8. REALIZAR UNHA ANÁLISE EN PROFUNDIDADE DAS PROBAS DE SELECCIÓN AOS CORPOS DE SEGURIDADE, ESPECIALMENTE DAS PROBAS FÍSICAS E DOS BAREMOS EMPREGADOS**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Elaborar unha análise das probas e dos baremos de selección a corpos de seguridade, detectar as probas/baremos que supoñen un posible impacto negativo de xénero e pór en marcha actuacións que permitan eliminar o dito impacto
<b>INDICADORES</b>	Evolución na porcentaxe de traballadoras nos corpos de seguridade
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade, Seguridade Cidadá

## **9. IMPULSAR, EN FUNCIÓN DAS POSIBILIDADES DE CONVOCATORIA DE PRAZAS DE EMPREGO PÚBLICO, FÓRMULAS DE CONTRATACIÓN MÁIS ESTABLES DAS TRABALLADORAS**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Diminuír progresivamente a taxa de contratos temporais das mulleres ata equiparala coa dos traballadores
<b>INDICADORES</b>	Evolución na porcentaxe de temporalidade das traballadoras
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

## EIXO 2. PROMOCIÓN E DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL

### OBXECTIVOS

Garantir a igualdade de oportunidades nos procesos de promoción e fomentar unha meirande presenza de mulleres nos postos de maior responsabilidade.

### ACTUACIÓNS

#### 10. UTILIZAR A FÓRMULA DE PROVISIÓN DE POSTOS SEGUNDO O CONCURSO E DIMINUÍR A UTILIZACIÓN DA LIBRE DESIGNACIÓN E O NOMEAMENTO DE PERSOAS EXTERNAS (ART. 92.2. LEPG)

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Aplicación da libre designación unicamente nos casos que contempla o art. 92.2. da LEPG
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de procesos de promoción nos que se empregaron a libre designación e o nomeamento de persoas externas segundo o tipo de posto de destino
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

#### 11. EQUILIBRAR A PRESENZA DE MULLERES E DE HOMES NAS COMISIÓNS DE VALORACIÓN DOS CONCURSOS (ART. 89.3. LEPG)

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Establecer pautas para equilibrar a participación de mulleres e de homes nas comisións dos concursos, e incrementar de xeito anual nun 10% as comisións que contan con presenza equilibrada
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de mulleres e homes nas comisións dos concursos
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

#### 12. FOMENTAR O ACCESO DAS MULLERES AOS POSTOS DE GRAO SUPERIOR ELABORANDO PLANS DE CARREIRA PARA AS TRABALLADORAS (ART. 89.3 LEPG)

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Deseño de plans de carreira anualmente para un 5% das traballadoras
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de traballadoras para as que se deseñaron plans de carreira
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

### 13. RECOLLER DE MANEIRA DESAGREGADA OS DATOS DE PARTICIPACIÓN NOS PROCESOS DE PROMOCIÓN E ANALIZAR O POSIBLE IMPACTO NEGATIVO DE XÉNERO (CRITERIOS 2 E 7 ITG)

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Recollec información desagregada por sexo nas distintas fases, e analizar do impacto de xénero dos procesos de promoción de maneira progresiva (10% dos procesos de promoción anuais e incremento nun 10% cada ano, comezando polos procesos de promoción a postos máis masculinizados)
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaxe de mulleres e de homes que participan en cada fase dos procesos de promoción e que superan o proceso</li> <li>- Porcentaxe dos procesos de promoción sobre os que se realiza unha análise do impacto de xénero</li> </ul>
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

### 14. DIMINUÍR AS ESIXENCIAS DE DISPOÑIBILIDADE NOS POSTOS DE RESPONSABILIDADE ESTABLECENDO AS REUNIÓNS EN HORARIO DE OBRIGADA CONCORRENCIA

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Equilibrio progresivo na porcentaxe de mulleres e de homes que acceden a postos de responsabilidade
<b>INDICADORES</b>	Evolución na porcentaxe de mulleres nos distintos postos de responsabilidade
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

## EIXO 3. POLÍTICA SALARIAL

### OBXECTIVOS

Eliminar as discriminacións salariais directas ou indirectas por razón de sexo.

### ACTUACIÓNS

#### 15. IMPLANTAR UN SISTEMA DE INDICADORES QUE PERMITAN COMPARAR AS RETRIBUCIÓN MEDIAS DE TRABALLADORAS E TRABALLADORES TENDO EN CONTA OS DISTINTOS ELEMENTOS QUE COMPOÑEN AS RETRIBUCIÓN, E EN FUNCIÓN DAS DIFERENZAS QUE SE ATOPAREN ESTABLECER AS OPORTUNAS CORRECCIÓN (ART. 51.F. LOIEMH)

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Implantar o sistema de indicadores no primeiro ano de vixencia do plan e elaborar unha análise comparativa deles
<b>INDICADORES</b>	Lista de indicadores elaborados (distribución de mulleres e homes segundo rangos retributivos brutos anuais: salario base, pagas extraordinarias e complementos, segundo o contrato -funcionariado, temporais- por departamentos, grupos, antigüidade...)
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade



## EIXO 4. FORMACIÓN CONTINUA

### OBXECTIVOS

Garantir a participación en igualdade de oportunidades e a inclusión da perspectiva de xénero na formación continua

### ACTUACIÓNS

#### 16. ESTABLECER A PREFERENCIA DE PRAZAS NOS CURSOS DE FORMACIÓN PARA AS PERSOAS QUE SE INCORPORAN DE PERMISOS E EXCEDENCIAS VINCULADOS COA CONCILIACIÓN (ART. 60.1. LOIEMH)

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	O 100% do persoal reincorporado de permisos vinculados coa conciliación que solicita cursos de formación é considerado preferente na adxudicación de prazas
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de persoas incorporadas de permisos que solicitan formación que son consideradas preferentes
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

#### 17. PÓR EN MARCHA ACCIÓNS FORMATIVAS ESPECIALIZADAS DIRIXIDAS A TODOS OS DEPARTAMENTOS, ESPECIALMENTE A AQUELES FEMINIZADOS (CRITERIO 5 ITG)

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Incrementar un 5% anual os departamentos que reciben formación
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de departamentos que reciben formación especializada segundo o grao de masculinización/feminización
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

#### 18. IMPARTIR FORMACIÓN SOBRE INTERSECCIONALIDADE DA DISCRIMINACIÓN DE XÉNERO (DUPLA OU TRIPLA DISCRIMINACIÓN POR SER MULLER, MIGRADA OU CON DIVERSIDADE FUNCIONAL) ÁS PERSOAS TRABALLADORAS DO CONCELLO (CRITERIO 5 ITG)

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Oferta anual dun curso sobre interseccionalidade da discriminación de xénero
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número e características das accións formativas sobre igualdade que se realizan anualmente, porcentaxe sobre o total da oferta formativa</li> <li>- Número de persoas participantes segundo o sexo e porcentaxe sobre o total</li> </ul>
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

### **19. DESENVOLVER A INCLUSIÓN DUN MÓDULO DE IGUALDADE NAS ACCIÓNS FORMATIVAS NON ESPECÍFICAS DO PLAN DE FORMACIÓN (CRITERIO 5.2. ITG)**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Incluír un módulo de igualdade nun 10% das accións formativas non específicas, e incremento anual dun 10%
<b>INDICADORES</b>	- Número e características das accións formativas sobre igualdade realizadas anualmente, porcentaxe sobre o total da oferta formativa - Número de persoas participantes segundo o sexo e porcentaxe sobre o total
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

### **20. DESENVOLVER A INCLUSIÓN DUN ITINERARIO FORMATIVO EN TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO NO PLAN DE FORMACIÓN INTERNA (CRITERIO 5.3. ITG)**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Pór en marcha no primeiro ano o itinerario formativo en transversalidade de xénero
<b>INDICADORES</b>	- Número e características das accións formativas sobre igualdade realizadas anualmente, porcentaxe sobre o total da oferta formativa - Número de persoas participantes segundo o sexo e porcentaxe sobre o total
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

### **21. INCLUIR OS COÑECEMENTOS EN XÉNERO COMO CRITERIO PARA VALORAR NA SELECCIÓN DE PERSOAL DOCENTE (CRITERIO 5.4. ITG)**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Establecer o criterio de formación en xénero do persoal docente no 10% dos procesos de selección do dito persoal postos en marcha no primeiro ano, e incremento anual do 10%
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de procesos de selección de persoal docente nos que se incluíu o criterio de formación en xénero
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

### **22. SISTEMATIZAR A RECOLLIDA DE INFORMACIÓN SOBRE AS NECESIDADES E OS INTERESES FORMATIVOS DE TRABALLADORAS E TRABALLADORES (CRITERIO 5.6. ITG)**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Establecer un sistema que permita recoller as necesidades e os intereses formativos de todo o cadro de persoal
<b>INDICADORES</b>	Existencia e características das actuacións postas en marcha para coñecer as necesidades formativas do cadro de persoal
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

#### **24. IMPARTIRLLE FORMACIÓN EN IGUALDADE A TODO O PERSOAL MUNICIPAL QUE TRABALLA EN ÁMBITOS RELACIONADOS DIRECTA OU INDIRECTAMENTE COA VIOLENCIA DE XÉNERO**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Incrementar un 5% anual o persoal municipal que traballa en ámbitos relacionados coa violencia de xénero, con formación en igualdade
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de persoal que traballa en ámbitos relacionados coa violencia de xénero con formación en igualdade
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

#### **25. AUMENTAR A FORMACIÓN EN LIÑA**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Incrementar anualmente un 10% a oferta formativa en formato en liña
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de oferta formativa en liña sobre o total
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

#### **26. SECUENCIAR AS ACCIÓNS FORMATIVAS AO LONGO DO ANO**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Establecer un máximo dun 50% da oferta formativa no último cuatrimestre do ano
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe das accións formativas realizadas segundo o cuatrimestre
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

#### **27. FOMENTAR A PARTICIPACIÓN NOS CURSOS RELACIONADOS COA IGUALDADE E ESTABLECER QUE ESTES PUNTÚEN**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Incrementar a participación do persoal en cursos de igualdade nun 10% anual, e incremento anual do 10%
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número e características das accións formativas sobre igualdade realizadas anualmente, porcentaxe sobre o total da oferta formativa</li> <li>- Número de persoas participantes segundo o sexo e porcentaxe sobre o total</li> </ul>
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

#### **28. MELLORAR AS ESTRATEXIAS DE DIFUSIÓN A TRABALLADORAS E TRABALLADORES DA FORMACIÓN DISPOÑIBLE**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Establecer un sistema para difundir máis eficazmente a oferta formativa a todo o cadro de persoal
<b>INDICADORES</b>	Existencia e características das actuacións postas en marcha para difundir as accións formativas
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

## EIXO 5. XESTIÓN DA CONCILIACIÓN

### OBXECTIVOS

Garantir a participación en igualdade de oportunidades e a inclusión da perspectiva de xénero na formación continua

### ACTUACIÓNS

#### 29. SISTEMATIZAR E AXILIZAR O SISTEMA DE SOLICITUDES DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA QUE SE TRAMITEN DE XEITO MÁIS ÁXIL E MENOS SUXEITO Á VOLUNTARIEDADE

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Establecer un sistema pautado de solicitude de permisos vinculados coa conciliación e un período máximo para resolver as solicitudes dun mes
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia e características do sistema de xestión das solicitudes de conciliación posto en marcha</li> <li>- Prazo medio de tempo que se tardou en responder ás solicitudes de conciliación recibidas</li> </ul>
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

#### 30. AMPLIAR A FLEXIBILIDADE NO HORARIO DE ENTRADA E DE SAÍDA

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Definición clara da medida, flexibilidade horaria e posta en marcha dela (establecendo marxes horarias, requisitos para a súa solicitude, fórmula de tramitación...)
<b>INDICADORES</b>	Existencia e características da medida de flexibilidade horaria posta en marcha
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

#### 31. FOMENTAR UNHA MAIOR CULTURA DA CONCILIACIÓN E ESTABLECER AS REUNIÓN EN HORARIO DE OBRIGADA CONCORRENCIA

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Establecer a obrigatoriedade de realizar as reunións en horario de obrigada concorrencia e difusión do dito principio a todo o persoal
<b>INDICADORES</b>	Incidencias recollidas sobre a realización de xuntanzas fóra do horario de obrigada concorrencia
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

### **32. ANALIZAR A VIABILIDADE DE PÓR EN MARCHA UN SISTEMA DE TELETRABALLO**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Recoller información sobre as estratexias que puxeron en marcha outras administracións públicas para a xestión do teletraballo (postos aos que se aplica, programas informáticos...) e realizar unha primeira valoración
<b>INDICADORES</b>	Características das actuacións postas en marcha para valorar a viabilidade da implantación do teletraballo e conclusións obtidas
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

### **33. FOMENTAR A CORRESPONSABILIDADE POR PARTE DOS HOMES NAS TAREFAS DE COIDADOS INCREMENTANDO O PERÍODO DE BAIXA DE PATERNIDADE**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Incremento do permiso de paternidade en 7 días durante o período de vixencia do plan
<b>INDICADORES</b>	Número de días de permiso de paternidade
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

### **34. PÓR A DISPOSICIÓN DAS TRABALLADORAS EMBARAZADAS E NAIS LACTANTES SALAS DE REPOUSO E LACTACIÓN**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Habilitación de salas de lactación e repouso dun 10% dos centros de traballo municipais de xeito anual
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de centros de traballo nos que se habilitaron salas de repouso e lactación
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade



## EIXO 6. SAÚDE LABORAL

### OBXECTIVOS

Integrar a perspectiva de xénero na prevención de riscos e a saúde laboral, garantindo un contorno libre de acoso e a protección das traballadoras vítimas de violencia de xénero

### ACTUACIÓNS

#### 35. RECOLLER E TRATAR OS DATOS E A ANÁLISE SOBRE PREVENCIÓN DE RISCOS E SAÚDE LABORAL DE MANEIRA DESAGREGADA POR SEXO (CRITERIO 2 ITG)

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Pór en marcha un sistema para recoller o 100% dos datos sobre prevención de riscos laborais (PRL) e saúde laboral desagregados por sexo
<b>INDICADORES</b>	Existencia e características do sistema posto en marcha para desagregar por sexo os datos sobre prevención de riscos laborais e saúde laboral
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

#### 36. ANALIZAR AS CAUSAS DAS DIFERENZAS ENTRE MULLERES E HOMES NOS ACCIDENTES LABORAIS (CRITERIO 2 ITG)

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Recoller e analizar información desagregada por sexo sobre os accidentes laborais, os tipos de postos, os departamentos e as circunstancias nas que se producen
<b>INDICADORES</b>	- Porcentaxe de accidentes laborais de mulleres e homes - Conclusións obtidas na análise das causas das diferenzas segundo o sexo na accidentalidade laboral
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

#### 37. AVALIAR PARA TODOS OS POSTOS DE TRABALLO OS RISCOS ESPECÍFICOS PARA AS SITUACIÓNS DE EMBARAZO E LACTACIÓN

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Elaborar anualmente unha avaliación dos riscos específicos para situacións de embarazo e lactación do 10% dos postos aínda non avaliados
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de postos para os que se avaliaron os riscos específicos para situacións de embarazo e lactación
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

### **38. REALIZAR FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS PARA TODAS AS TRABALLADORAS E TRABALLADORES**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Incrementar anualmente un 10% do persoal formado en prevención de riscos laborais
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de traballadoras e traballadores que recibiron formación en prevención de riscos laborais
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

### **39. DIFUNDIRLLE A TODO O PERSOAL O PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Difusión ao 100% do persoal do Protocolo de actuación ante o acoso sexual e por razón de sexo
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de traballadoras e traballadores a quen se difundiu o protocolo de acoso
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

### **40. REALIZAR ACCIÓNS FORMATIVAS DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Incrementar anualmente un 10% do persoal formado en prevención do acoso
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de traballadoras e traballadores que recibiron formación en sensibilización en materia de acoso
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

### **41. DIFUNDIR OS DEREITOS LABORAIS RECOÑECIDOS LEGALMENTE ÁS TRABALLADORAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Difundir ao 100% do persoal os dereitos laborais das mulleres vítimas de violencia
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de traballadoras e traballadores a quen se difundiron os dereitos laborais das mulleres vítimas de violencia
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

## B. IGUALDADE NA XESTIÓN PÚBLICA

Neste apartado incorpóranse as actuacións vinculadas coa adopción dun maior compromiso na aplicación da perspectiva de xénero de xeito transversal, estendéndoa a un meirande número de procedementos de traballo.

As actuacións que se van pór en marcha estruturáronse en 2 eixos de actuación:

- comunicación non sexista
- igualdade na xestión dos procesos

### EIXO 7. COMUNICACIÓN NO SEXISTA

#### OBXECTIVOS

Fomentar un uso incluínte da linguaxe e imaxes.

#### ACTUACIÓNS

#### 42. REALIZAR ACCIÓNS FORMATIVAS SOBRE COMUNICACIÓN INCLUÍNTE E FOMENTAR A PARTICIPACIÓN DO PERSOAL NELAS (E ESTABLECER QUE A DITA FORMACIÓN PUNTÚE) (CRITERIO 1 ITG)

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Incremento anual dun 10% do persoal formado en comunicación incluínte
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de mulleres e homes participantes en formación sobre linguaxe incluínte
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

#### 43. FOMENTAR O EMPREGO DUNHA LINGUAXE INCLUÍNTE POR PARTE DOS NIVEIS DIRECTIVOS E CARGOS DE RESPONSABILIDADE (CRITERIO 1 ITG)

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Incremento anual dun 10% do persoal directivo e altos cargos formado en comunicación incluínte
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de mulleres e homes participantes en formación sobre linguaxe incluínte, segundo os cargos
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

#### 44. CORRIXIR DENDE UNHA PERSPECTIVA INCLUSIVA A LINGUAXE EMPREGADA EN TODA A DOCUMENTACIÓN (CRITERIO 1.1. E 3.2. ITG)

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Incremento anual dun 10% de documentación municipal revisada dende unha perspectiva de comunicación incluínte
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de documentación revisada
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

## EIXO 8. COMUNICACIÓN NO SEXISTA

### OBXECTIVOS

Incorporar a perspectiva de xénero en todos os procesos e procedementos de traballo

### ACTUACIÓNS

**45. RECOLLER OS DATOS DESAGREGADOS DE MANEIRA SISTEMATIZADA SOBRE A DISTRIBUCIÓN DE PERSOAL EN DIVERSAS VARIABLES E SOBRE A SÚA PARTICIPACIÓN NOS PROCESOS DE XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (RECRUTAMENTO, FORMACIÓN, CONCILIACIÓN...) (CRITERIOS 2.2. E 2.3. ITG)**

**RESULTADOS AGARDADOS** Posta en marcha dun sistema para desagregar por sexo os datos referidos ao persoal municipal e á xestión de recursos humanos

**INDICADORES** Existencia e características do sistema posto en marcha para desagregar por sexo os datos referidos ao persoal municipal e á xestión de recursos humanos: listaxe de indicadores elaborados

**SERVIZOS IMPLICADOS** Persoal, Promoción Social e Igualdade

**46. INCORPORAR CLÁUSULAS NAS FOLLAS DE CONTRATACIÓN E LICITACIÓN QUE VALOREN POSITIVAMENTE A AQUELAS EMPRESAS QUE RESPECTAN A NORMATIVA DE IGUALDADE NA SÚA XESTIÓN (CRITERIO 3.3. ITG)**

**RESULTADOS AGARDADOS** Incrementar anualmente nun 10% as follas de contratación e licitación que inclúen cláusulas que valoran a aplicación do principio de igualdade

**INDICADORES** Porcentaxe de follas de contratación e de licitación que incorporan cláusulas de valoración do respecto pola igualdade

**SERVIZOS IMPLICADOS** Persoal, Promoción Social e Igualdade, Contratación

**47. IMPULSAR UNHA MAIOR INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS QUE INCENTIVEN A ASOCIACIÓNS CON ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN PARITARIA NAS CONTRATACIÓNS E SUBVENCIÓNS MUNICIPAIS (CRITERIO 3.6. ITG)**

**RESULTADOS AGARDADOS** Incrementar anualmente nun 10% as follas de contratación e subvención que inclúen cláusulas que valoren a representación paritaria nos órganos directivos das asociacións

**INDICADORES** Porcentaxe de follas de subvención e de contratación que incorporan cláusulas de valoración de representación paritaria

**SERVIZOS IMPLICADOS** Persoal, Promoción Social e Igualdade, Contratación

#### **48. ESTENDER A ANÁLISE DO IMPACTO DE XÉNERO Á NORMATIVA INTERNA DE XESTIÓN DOS RECURSOS HUMANOS E Á POSTA EN MARCHA DE POSIBLES ACTUACIÓNS NESTE CAMPO**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Realizar unha análise do impacto de xénero de toda a normativa e actuacións para pór en marcha en materia de xestión de recursos humanos de especial transcendencia sobre o cadro de persoal (como revisar a relación de postos de traballo)
<b>INDICADORES</b>	Normativa e actuacións en materia de recursos humanos sobre a que analizou o impacto de xénero e resultados que se obtiveron
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

#### **49. ELABORAR UN REGULAMENTO DE RÉXIME INTERNO DO PERSOAL DO CONCELLO QUE INCORPORE A PERSPECTIVA DE XÉNERO E INCIDA ESPECIALMENTE EN ASPECTOS RELACIONADOS COA CONTRATACIÓN E A CONCILIACIÓN**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Elaborar o regulamento de réxime interno dende a perspectiva de xénero
<b>INDICADORES</b>	Existencia e características do regulamento
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

#### **50. INCENTIVAR A POSTA EN MARCHA DE PLANS E MEDIDAS DE IGUALDADE POR PARTE DOUTRAS EMPRESAS DO MUNICIPIO (ESPECIALMENTE AS EMPRESAS MUNICIPAIS) A TRAVÉS DE RECURSOS DE APOIO E INCENTIVO**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Pór en marcha recursos de apoio e incentivo para que outras empresas do municipio implanten plans e medidas de igualdade
<b>INDICADORES</b>	Existencia e características das actuacións postas en marcha para incentivar a que empresas do municipio implanten plans e medidas de igualdade por e número de empresas incentivadas para elaborar plans/medidas de igualdade
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade



## C. IMPACTO DE XÉNERO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS E SERVIZOS MUNICIPAIS

Neste apartado incorpóranse as actuacións orientadas a mellorar o impacto de xénero dos servizos e das políticas públicas postas en marcha polo concello, tanto no referido a coñecer as necesidades da poboación dende unha perspectiva de xénero, como a pór en marcha un maior número de medidas vinculadas coa igualdade.

As actuacións estruturáronse en 4 eixes de actuación:

- análise e estudos municipais
- participación cidadá en materia de igualdade
- actuacións específicas de fomento da igualdade
- recursos de conciliación

### EIXO 9. ANÁLISE E ESTUDOS MUNICIPAIS

#### OBXECTIVOS

Coñecer a realidade das condicións da vida e as necesidades da poboación dende a perspectiva de xénero

#### ACTUACIÓNS

##### 51. DESAGREGAR POR SEXO OS DATOS DAS MEMORIAS ANUAIS DA UTILIZACIÓN DOS SERVIZOS POR PARTE DA POBOACIÓN DO CONCELLO (CRITERIOS 2.2. E 2.3. ITG)

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Incrementar anualmente un 10% dos servizos que recollan a información de maneira desagregada
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de servizos que desagregan os datos segundo o sexo
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Todos os servizos

##### 52. REALIZAR INFORMES DE IMPACTO DE XÉNERO DAS POLÍTICAS MUNICIPAIS DE ESPECIAL TRANSCENDENCIA SOCIAL E INCIDENCIA DIRECTA NA CIDADANÍA (CRITERIO 7 ITG)

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Elaborar informes de impacto de xénero de todas as políticas municipais de especial transcendencia
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de políticas municipais relevantes que incorporaron a análise do impacto de xénero
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Todos os servizos

### **53. ANALIZAR AS NECESIDADES DA POBOACIÓN DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO Á HORA DE DESEÑAR OS SERVIZOS (SOCIAIS, DE LECER, CULTURAIS, DEPORTIVOS...) (CRITERIO 2.7. ITG)**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Introducir a perspectiva de xénero en todas as análises das necesidades da poboación para o deseño dos servizos
<b>INDICADORES</b>	Características das actuacións postas en marcha para introducir a perspectiva de xénero na análise das necesidades da poboación
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Todos os servizos

### **54. REALIZAR ESTUDOS ESPECÍFICOS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO PARA COÑECER AS NECESIDADES DA POBOACIÓN (CRITERIO 2.7. ITG)**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Introducir a perspectiva de xénero en todos os estudos específicos para coñecer as necesidades da poboación
<b>INDICADORES</b>	Características das actuacións postas en marcha para introducir a perspectiva de xénero nos estudos específicos realizados
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Todos os servizos

## **EIXO 10. PARTICIPACIÓN CIDADÁ EN MATERIA DE IGUALDADE**

### **OBXECTIVOS**

Fomentar a interlocución e achegas en materia de igualdade do movemento asociativo co concello

### **ACTUACIÓNS**

#### **55. ABRIR UN DIÁLOGO ENTRE O CONCELLO E O MOVEMENTO FEMINISTA DA CIDADE (CRITERIO 2.4. ITG)**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Establecer contacto e solicitar achegas ao movemento feminista da cidade
<b>INDICADORES</b>	Características das actuacións postas en marcha para abrir o diálogo co movemento feminista e resultados obtidos
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Promoción Social e Igualdade

#### **56. SISTEMATIZAR A INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NOS PROCESOS DE PARTICIPACIÓN QUE PON EN MARCHA O CONCELLO (CRITERIO 2.7. ITG)**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Introducir a perspectiva de xénero en todos os procesos de participación que pon en marcha o concello
<b>INDICADORES</b>	Características das actuacións postas en marcha para introducir a perspectiva de xénero nos procesos de participación
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Promoción Social e Igualdade

### **57. CONVOCAR AOS DEBATES RELACIONADOS COA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES A TODO TIPO DE ASOCIACIÓNS**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Establecer contacto e solicitar achegas a todas as asociacións do concello
<b>INDICADORES</b>	Número e características das asociacións feministas e doutro tipo ás que se convocaron aos debates relacionados coa igualdade
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Persoal, Promoción Social e Igualdade

### **58. INCLUIR AS ACHEGAS EN MATERIA DE IGUALDADE DO MOVEMENTO ASOCIATIVO NO DESEÑO DE PLANS ESPECÍFICOS (P.E. USUARIAS DO TRANSPORTE URBANO)**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Establecer contacto e solicitar achegas en materia de igualdade ao movemento asociativo da cidade para deseñar plans específicos
<b>INDICADORES</b>	Características das actuacións postas en marcha para recoller as achegas en materia de igualdade do movemento asociativo para deseñar plans específicos e resultados obtidos
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Todos os servizos

## **EIXO 11. ACTUACIÓNES ESPECÍFICAS DE FOMENTO DA IGUALDADE**

### **OBXECTIVOS**

Ampliar e mellorar o impacto positivo de xénero dos servizos ofrecidos á cidadanía

### **59. DESENVOLVER PROGRAMAS DE FOMENTO DA IGUALDADE OU ACCIÓNS POSITIVAS ESPECÍFICAS NAQUELES DEPARTAMENTOS NOS QUE HABITUALMENTE NON SE DESENVOLVERON**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Incrementar anualmente un 10% dos departamentos que desenvolven programas de igualdade ou accións positivas
<b>INDICADORES</b>	Porcentaxe de departamentos que desenvolven programas ou actuacións en materia de igualdade
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Todos os servizos

### **60. VALORAR AS SITUACIÓNS DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLA NAS QUE SE PODEN ATOPAR ALGÚNS COLECTIVOS DE MULLERES E DESEÑAR RESPONAS ESPECÍFICAS**

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Prestarlles os apoios necesarios ás mulleres do municipio para lograr equilibrar a súa participación social en todas as áreas
<b>INDICADORES</b>	Características das actuacións postas en marcha para ampliar e mellorar os servizos prestados ás mulleres do municipio
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Todos os servizos

## EIXO 12. ACTUACIÓNS ESPECÍFICAS DE FOMENTO DA IGUALDADE

### OBXECTIVOS

Ampliar o acceso aos servizos de conciliación municipais

#### 61. DEFINIR O MODELO DE POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN E OS RECURSOS ASOCIADOS PARA PÓR EN MARCHA DENTE OS SERVIZOS MUNICIPAIS

<b>RESULTADOS AGARDADOS</b>	Mellorar os recursos de conciliación que se lle ofrecen á cidadanía e incrementar a porcentaxe de poboación beneficiaria deles
<b>INDICADORES</b>	Número e características dos servizos de conciliación postos en marcha e poboación usuaria deles
<b>SERVIZOS IMPLICADOS</b>	Todos os servizos



## V. ESTRATEXIAS DE COORDINACIÓN

O Servizo de Igualdade e o de Persoal serán os encargados de coordinar a posta en marcha das actuacións e a comunicación entre todos os departamentos implicados.

Cada un dos departamentos determinará unha persoa responsable da implantación e do seguimento das medidas.

As persoas responsables de cada departamento e mais o Servizo de Igualdade e o de Persoal constituirán unha comisión que se reunirá con carácter bimensual de cara a coordinar a posta en marcha das medidas que son responsabilidade de varios departamentos, así como para realizar un seguimento do grao de implantación e dos posibles axustes necesarios.

Establecerase un espazo específico na intranet para o Plan de igualdade no que se colgará a distinta documentación que se xere, así como a ferramenta de seguimento de indicadores.

## VI. ESTRATEXIAS DE SEGUIMENTO E DE AVALIACIÓN

De cara a garantir o seguimento e a avaliación, elaboráronse dúas ferramentas de recollida de información, que permiten a descarga e actualización de todos os indicadores cuantitativos e cualitativos de xeito permanente e continuo:

**Unha ferramenta para os datos específicos de persoal e xestión dos recursos humanos e outra para o rexistro da poboación usuaria de cada un dos servizos** e das actuacións postas en marcha vinculadas co fomento da igualdade de oportunidades e a inclusión da perspectiva de xénero na súa xestión. Estas ferramentas consisten en bases de datos en formato Excel que recollen todos os indicadores presentes no Plan de igualdade, ademais de indicadores previos elaborados para o diagnóstico dos cales non se obtivo información, pero cuxo rexistro e análise se valorou importante de cara a comprobar posibles desequilibrios de xénero.

**O seguimento do Plan de igualdade** estará destinado a coñecer o proceso de execución das medidas do plan, asegurar que se desenvolve correctamente, resolver dificultades que poidan aparecer durante o proceso e, se for o caso, redefinir as actuacións co fin de poder acadar os obxectivos previstos.



O dito seguimento será realizado a través das reunións de coordinación bimensuais formuladas no apartado anterior, así como da ferramenta para a descarga e o seguimento dos indicadores. Realizarase un informe anual que conterá unha descrición das actividades que se realizaron e dos resultados que se acadaron, que será difundido ao persoal.

Pola súa parte, **a avaliación** está destinada a valorar o seguinte:

Os resultados que se obtiveron e o grao de cumprimento dos obxectivos e das medidas

A eficacia das medidas que se implantaron para dar resposta aos obxectivos previstos

O impacto das diferentes medidas

A avaliación tamén proporcionará información que permita determinar a necesidade de manter ou reformular as medidas existentes e de incorporar novas actuacións de cara a elaborar un novo Plan de igualdade. Ao finalizar o período de vixencia do plan, realizarase o informe de avaliación final que incorporará unha análise do proceso, dos resultados e do impacto, que igualmente será difundido a todo o persoal.

As distintas responsabilidades das tarefas de seguimento e avaliación corresponden a:

- **Os departamentos municipais** responsables da executar cada unha das medidas serán os encargados de proporcionar a información actualizada sobre o estado dos indicadores (ben de maneira instantánea cando se produzan variacións, ben bimensualmente).
- **O Servizo de Persoal e o de Igualdade** elaborarán anualmente un informe de seguimento sobre as actividades que se realizaron e os resultados que se acadaron, e encargaranse así mesmo de elaborar a avaliación final e de propor medidas e actuacións para incluír no novo plan.

## VII. CRONOGRAMA

EIXO	OBXECTIVOS	ACTUACIÓNS	IMPLANTACIÓN			
			1º sem.	2º sem.	1º sem.	2º sem.
A. IGUALDADE NA XESTIÓN DOS RECURSOS HUMANOS						
1. Acceso e clasificación profesional	Incorporar a perspectiva de xénero en todo o proceso de selección de persoal e garantir o principio de igualdade no acceso e na clasificación profesional, e promover un maior equilibrio na presenza e condicións laborais de traballadoras e traballadores	1. Establecer criterios para garantir unha presenza equilibrada de mulleres e homes nos tribunais de selección				
		2. Concretar os principios que se van seguir para garantir que os tribunais de selección vixíen que se cumpre o principio de igualdade de oportunidades				
		3. Elaborar unha revisión dos postos de traballo que avalíe o impacto de xénero da actual clasificación profesional e, se for o caso, pór en marcha un plan de ordenación dos recursos humanos que atenda ao principio de igualdade e non discriminación por razón de sexo				
		4. Elaborar dende a área de Persoal un informe explicativo sobre os procesos de promoción e análise retributiva, vinculándoos á nova relación de postos de traballo				
		5. Difundir as convocatorias de emprego en linguaxe inclusiva				
		6. Recoller de maneira desagregada os datos de participación nos procesos selectivos e valorar o posible impacto negativo de xénero				
		7. Incorporar nos temarios das probas de acceso a normativa de igualdade de aplicación na función pública				
		8. Realizar unha análise en profundidade das probas de selección aos corpos de seguridade, especialmente das probas físicas dos baremos empregados				
		9. Impulsar, en función das convocatorias de prazas de emprego público, fórmulas de contratación máis estables das traballadoras				
2. Promoción e desenvolvemento profesional	Garantir a igualdade de oportunidades nos procesos de promoción e fomentar unha maior presenza de mulleres nos postos de maior responsabilidade	10. Utilizar a fórmula de promoción interna segundo o concurso e diminuír a utilización da libre designación e o nomeamento de persoas externas				
		11. Equilibrar a presenza de mulleres e de homes nas comisións de valoración dos concursos				
		12. Fomentar o acceso das mulleres aos postos de grao superior elaborando plans de carreira para as traballadoras				
		13. Recoller de maneira desagregada os datos de participación nos procesos de promoción e analizar o posible impacto negativo de xénero				
		14. Diminuír as esixencias de dispoñibilidade nos postos de responsabilidade establecendo as reunións en horario de obrigada concorrencia				
3. Retribucións	Eliminar as discriminacións salariais directas ou indirectas por razón de sexo	15. Implantar un sistema de indicadores que permitan comparar as retribucións medias de traballadoras e traballadores tendo en conta os distintos elementos que compoñen as retribucións, e en función das diferenzas que se atoparen establecer as oportunas correccións				

EIXO	OBXECTIVOS	ACTUACIÓNS	IMPLANTACIÓN			
			1º sem.	2º sem.	1º sem.	2º sem.
A. IGUALDADE NA XESTIÓN DOS RECURSOS HUMANOS						
4. Formación continua	Garantir a participación en igualdade de oportunidades e a inclusión da perspectiva de xénero na formación continua	16. Establecer a preferencia de prazas nos cursos de formación para as persoas que se incorporan de permisos e excedencias vinculados coa conciliación				
		17. Pór en marcha accións formativas especializadas dirixidas a todos os departamentos, especialmente a aqueles feminizados				
		18. Impartir formación sobre interseccionalidade da discriminación de xénero (dupla ou tripla discriminación por ser muller, migrada ou con diversidade funcional) de xénero ás persoas traballadoras do concello				
		19. Desenvolver a inclusión dun módulo de igualdade nas accións formativas non específicas do plan de formación				
		20. Desenvolver a inclusión dun itinerario formativo en transversalidade de xénero no plan de formación interna				
		21. Incluír os coñecementos en xénero como criterio para valorar na selección de persoal docente				
		22. Sistematizar a recollida de información sobre as necesidades e intereses formativos de traballadoras e traballadores				
		23. Pór en marcha un sistema de seguimento e de avaliación da formación desagregado por sexo				
		24. Impartirle a formación en igualdade a todo o persoal municipal que traballa en ámbitos relacionados directa ou indirectamente coa violencia de xénero				
		25. Aumentar a formación en liña				
		26. Secuenciar as accións formativas ao longo do ano				
		27. Fomentar a participación nos cursos relacionados coa igualdade e establecer que estes puntúen				
		28. Mellorar as estratexias de difusión a traballadoras e traballadores da formación dispoñible				
		5. Xestión da conciliación	Facilitar a conciliación da vida laboral, persoal e familiar de todo o persoal	29. Sistematizar e axilizar o sistema de solicitudes de medidas de conciliación para que se tramiten de xeito máis áxil e menos suxeito á voluntariedade		
30. Ampliar a flexibilidade no horario de entrada e saída						
31. Fomentar unha maior cultura da conciliación e establecer as reunións en horario de obrigada concorrencia						
32. Analizar a viabilidade da posta en marcha dun sistema de teletraballo						
33. Fomentar a corresponsabilidade por parte dos homes nas tarefas de coidados incrementando o período de baixa de paternidade						
34. Pór a disposición de traballadoras embarazadas e nais lactantes salas de repouso e lactación						
6. Saúde laboral	Integrar a perspectiva de xénero na prevención de riscos e a saúde laboral, garantindo un contorno libre de acoso e a protección das traballadoras vítimas de violencia de xénero	35. Recoller e tratar os datos e a análise sobre prevención de riscos e saúde laboral de maneira desagregada por sexo				
		36. Analizar as causas das diferenzas entre mulleres e homes nos accidentes laborais				
		37. Avaliar para todos os postos de traballo os riscos específicos para as situacións de embarazo e lactación				
		38. Realizar a formación en prevención de riscos laborais para todas as traballadoras e traballadores				
		39. Difundirle a todo o cadro de persoal o Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo				
		40. Realizar accións formativas de sensibilización en materia de prevención do acoso sexual e por razón de sexo				
		41. Difundir os dereitos laborais recoñecidos legalmente das traballadoras vítimas de violencia de xénero				

EIXO	OBXECTIVOS	ACTUACIÓNS	IMPLANTACIÓN			
			1º sem.	2º sem.	1º sem.	2º sem.
A. IGUALDADE NA XESTIÓN PÚBLICA						
7. Comunicación no sexista	Fomentar un uso incluínte da linguaxe e imaxes	42. Realizar accións formativas sobre comunicación incluínte e fomentar a participación do persoal nelas (establecendo que a dita formación puntúe)				
		43. Fomentar a utilización dunha linguaxe incluínte por parte dos niveis directivos e cargos de responsabilidade				
		44. Corrixir dende unha perspectiva incluínte a linguaxe empregada en toda a documentación				
8. Xestión dos procesos	Incorporar a perspectiva de xénero en todos os procesos e procedementos de traballo	45. Recoller datos desagregados de maneira sistematizada sobre a distribución de persoal en diversas variables e sobre a súa participación nos procesos de xestión de recursos humanos (recrutamento, formación, conciliación...)				
		46. Incorporar cláusulas nas follas de contratación e licitación que valoren positivamente a aquelas empresas que respectan a normativa de igualdade na súa xestión				
		47. Impulsar unha maior inclusión de cláusulas que incentiven a asociacións con órganos de representación paritaria nas contratacións e subvencións municipais				
		48. Estender a análise de impacto de xénero á normativa interna de xestión dos recursos humanos e á posta en marcha de posibles actuacións neste campo				
		49. Elaborar un regulamento de réxime interno do persoal do Concello que incorpore a perspectiva de xénero e incida especialmente en aspectos relacionados coa contratación e a conciliación				
		50. Incentivar a posta en marcha de plans e medidas de igualdade por parte doutras empresas do municipio (especialmente as empresas municipais) a través de recursos de apoio e incentivo				
C. IMPACTO DE XÉNERO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS E SERVIZOS MUNICIPAIS						
9. Análise e estudos	Coñecer a realidade das condicións de vida e as necesidades da poboación dende a perspectiva de xénero	51. Desagregar por sexo os datos das memorias anuais da utilización dos servizos por parte da poboación do Concello				
		52. Realizar informes de impacto de xénero das políticas municipais de especial transcendencia social e incidencia directa na cidadanía				
		53. Analizar as necesidades da poboación dende a perspectiva de xénero á hora de deseñar os servizos (sociais, de lecer, culturais, deportivos...)				
		54. Realizar estudos específicos dende a perspectiva de xénero para coñecer as necesidades da poboación				
10. Participación	Fomentar a interlocución e achegas en materia de igualdade do movemento asociativo co concello	55. Abrir un diálogo entre o concello e o movemento feminista da cidade				
		56. Sistematizar a incorporación da perspectiva de xénero nos procesos de participación postos en marcha polo Concello				
		57. Convocar aos debates relacionados coa igualdade de oportunidades a todo tipo de asociacións				
		58. Incluír as achegas en materia de igualdade do movemento asociativo no deseño de plans específicos				
11. Actuacións específicas de fomento da igualdade	Ampliar e mellorar o impacto positivo de xénero dos servizos ofrecidos á cidadanía	59. Desenvolver programas de fomento da igualdade ou accións positivas específicas naqueles departamentos nos que habitualmente non se fan				
		60. Valorar as situacións de discriminación múltiple nas que se poidan atopar algúns colectivos de mulleres e deseñar respostas específicas				
12. Recursos de conciliación	Ampliar o acceso aos servizos de conciliación municipais	61. Definir o modelo de políticas de conciliación e os recursos asociados para pór en marcha dende os servizos municipais				





**PLAN DE  
IGUALDADE  
DO PERSOAL  
MUNICIPAL  
DO CONCELLO  
DA CORUÑA**



Co cofinanciamento de:

