



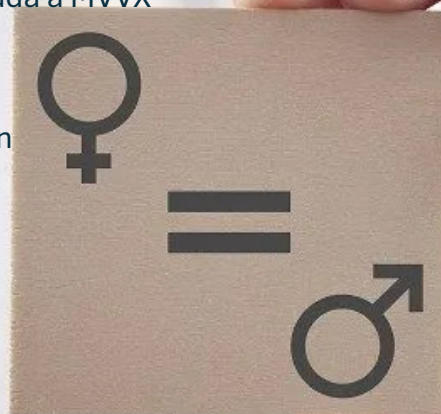
FUNDACIÓN AMIGOS DE GALICIA

Título	Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes
Comisión Igualdade	
Data	



ÍNDICE

- Introdución
- Principios reitores
- Vixencia, eido persoal, territorial e temporal
- Transparencia
- Compromiso da dirección
- Comisión negociadora
- Competencias da Comisión negociadora
- Información da fundación
- Organigrama
- Diagnose do plan de Igualdade
 - Obxectivos xerais e específicos
- Análise da entidade
 - Sexo
 - Rango de Idade
 - Tipos de contratos/Tempo traballo
 - Antigüidade
 - Estudos
 - Nivel Xerárquico
 - Formación
 - Promoción
 - Selección candidatos/as
 - Política salarial
 - Conciliación no traballo
 - Comunicación
 - Infrarrepresentación feminina
 - Saúde e seguridade
 - Prevenición situacións acoso
 - Seguridade e axuda a MVVX
- Medidas e indicadores
- Calendario
- Seguimento e avaliación





Introdución

O artigo 14 da Constitución Española proclama o dereito á igualdade e a non discriminación por razón de sexo. A igualdade entre homes e mulleres é un principio xurídico universal recoñecido en diversos textos internacionais sobre os dereitos humanos, entre os que destaca a Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, aprobada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas en decembro de 1979 e ratificada por España en 1983. Non obstante, a dificultade para facer efectivo dito dereito derivou na elaboración de distintas normativas específicas en materia de igualdade.

A normativa mais recoñecida é a Lei Orgánica 2/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, cuxo principal obxectivo é **“facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, en particular mediante a eliminación da discriminación da muller, sexa pola circunstancia que sexa ou condición, en calquera dos eidos da vida e, singularmente, nas esferas políticas, civís, laborais, económicas, sociais e culturais para alcanzar unha sociedade mais democrática, mais xusta e mais solidaria”**.

Real Decreto – lei 6/19 do 1 de marzo (Medidas urxentes para garantir a igualdade de trato entre mulleres e homes no emprego e na ocupación)

Real Decreto 901/2020 do 13 de outubro (serve de instrumento para impulsar a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes conforme o disposto nos artigos 9.2 e 14 da Constitución Española.

Real Decreto 902/2020 do 13 de outubro (complementa o Real Decreto 901/2020 coa igualdade retributiva entre mulleres e homes no que os plans de igualdade deben incluír un Rexistro Retributivo)

Con estes últimos Reais Decretos avanza no cumprimento dos **Obxectivos de Desenvolvemento Sostible (ODS) da Axenda 2030**, principalmente nos obxectivos 5 e 8, Igualdade de Xénero e Traballo decente e crecemento económico respectivamente.

Este plan de igualdade enténdese como a forma na que as persoas coas mesmas aptitudes e cualificacións poidan desempeñar a súa labor sen que o xénero supoña unha traba.



Principios reitores

O presente Plan de Igualdade basease no respecto e a salvagarda dos seguintes principios:

- I. Integración da igualdade de trato entre homes e mulleres como principio fundamental da entidade. A igualdade de trato supón a ausencia de toda discriminación.
- II. Prohibición e repulsa do acoso sexual e por razón de sexo. Calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.
- III. Prohibición e repulsa de toda discriminación directa ou indirecta por razón de sexo. **Discriminacións de forma directa** son todas aquelas situacións nas que unha persoa, por razón de xénero, se lles trata dunha maneira menos favorable que a outras do xénero oposto e de **forma indirecta** son cando unha disposición, criterio ou práctica, que en aparencia son neutros, acaban poñendo en desvantaxe a persoas dun xénero con respecto a persoas doutro.
- IV. Medidas de sensibilización en todas as canles da entidade, promovendo reflexións ao respecto e fomentando valores de equidade e respecto.
- V. Reforzar canles de información, apoio e atención. Difusión interna e externa do Plan de Igualdade.
- VI. Garantir dereitos no eido laboral, así como igualdade retributiva.

Vixencia - Eido persoal, Territorial e Temporal

O actual Plan de Igualdade terá unha **vixencia de catro anos, desde o 01/06/2024 ata o 31/05/2028**

Unha vez rematada a súa vixencia, manterase en vigor ata a aprobación do seguinte, sen que, no seu caso, a súa duración máxima exceda do período de catro anos previsto no artigo 9.1 do Real Decreto 901/2020.

O presente **Plan de Igualdade** vai dirixido a todas ás persoas traballadoras de **Fundación Amigos de Galicia**.

O ámbito territorial localízase en toda a comunidade autónoma galega, sendo os seguintes domicilios os mais importantes, xa que concentran a maior parte do persoal da entidade:



Sede Social.- Rúa Tabaniscas, 50 – 15.705 Meixonfrío – Santiago de Compostela – A Coruña

Sede Fiscal.- Avenida López Ballesteros, 9 – 36.600 Vilagarcía de Arousa - Pontevedra

Transparencia

Garántese o acceso da representación legal dos/as traballadores/as ou, no seu defecto, dos/as propio/as traballadores/as, á información sobre o contido dos Plans de Igualdade e a consecución dos seus obxectivos.

Compromiso da Dirección

A dirección da **Fundación Amigos de Galicia** adopta o compromiso de respectar a igualdade de trato e de oportunidades no eido laboral. Por isto, o Director da Fundación Amigos de Galicia documenta o seu compromiso co establecemento e desenvolvemento de políticas que integren a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, sen discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo, tal e como recolle a *Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes*.

Comisión Negociadora de Igualdade

A Comisión de Igualdade ten como función principal promocionar a Igualdade de Oportunidades establecendo as bases dunha nova cultura na organización de traballo, que favoreza a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

Esta Comisión se reunirá de maneira ordinaria cada seis meses, podéndose convocar reunións extraordinarias cando o solicite calquera das persoas que compoñen a Comisión de Igualdade, cun preaviso mínimo de 7 días laborais. De todas as reunións se levantará acta que recollera os temas tratados, os acordos alcanzados e, en caso de non chegar a acordos, se fixará na acta a posición de cada parte, os documentos presentados e a data da próxima reunión.

Competencias da Comisión Negociadora de Igualdade

As competencias desta comisión negociadora inclúen:

- ✓ Negociar e aprobar o Plan de Igualdade que se porá en marcha
- ✓ Velar para que a entidade cumpra o principio fundamental de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes.



- ✓ Promover a difusión do Plan de Igualdade dentro da entidade así como a súa implantación.
- ✓ Empregar medidas de sensibilización nas canles empregadas pola entidade, RR.SS, Web, prensa e a través de charlas nos colexios, campamentos, etc., fomentando valores e actitudes de repulsa contra a desigualdade por razón de xénero.
- ✓ Informar aos/ás traballadores/as do compromiso adoptado para o desenvolvemento do Plan de Igualdade.
- ✓ Examinar e debater as propostas de medidas e accións positivas que se propoñan para a negociación.
- ✓ Facilitar información e documentación da propia organización para a elaboración da diagnose.
- ✓ Realizar seguimento e avaliación do Plan de Igualdade.
- ✓ Xerar acta por cada reunión seguindo un modelo de acta único e corporativo. Na mesma deberá incluírse os/as asistentes, orde do día, temas tratados, acordos e desacordos e compromisos adquiridos por cada unha das partes. A acta deberá ser asinada por cada persoa asistente á reunión.

Información da fundación

Descrición da entidade

A Fundación Amigos de Galicia é unha **entidade sen fins lucrativos** (Lei 49/2002), rexistrada coma Entidade Prestadora de Servizos Sociais nº E-2199 e Axencia de Colocación aprobada pola Xunta de Galicia con número de Expte. 2012/017 e Número de Identificación 1200000013.

A entidade desenvolve as súas actividades no territorio da Comunidade Autónoma de Galicia. Para iso, conta con oficinas en todas as provincias:

- Rúa Tabaniscas, 50 – 15.705 Santiago de Compostela (Sede social)
- Avenida López Ballesteros, 9 – 36.600 Vilagarcía de Arousa (Sede fiscal)
- Avenida de Portugal, 59 baixo – 32.002 Ourense
- Edificio Administrativo Benito Corbal – Pontevedra (Oficina cedida pola Xunta de Galicia)
- Ronda das Mercedes, 14 – 27.002 Lugo

Os programas que desenvolve ao longo do ano atópanse dirixidos a persoas en risco de exclusión en materia de Orientación Laboral e Formación; Loita contra a Pobreza e a Exclusión Social, Protección de Mulleres Víctimas de Violencia de Xénero e/ou en situación de vulnerabilidade; Dixitalización infancia e maiores, Sensibilización Igualdade e Voluntariado, así como apoio psicolóxico e xurídico.



Visión

A nosa misión é a atención ás persoas en situación ou risco de exclusión social, en especial á protección a infancia e a integración laboral das persoas en situación de desemprego.

Consolidarnos como entidade orientada ás persoas, comprometida coa calidade, a transparencia e o bo goberno.

Misión

A nosa misión é a atención ás persoas en situación ou risco de exclusión social, en especial á protección a infancia e a integración laboral das persoas en situación de desemprego.

Valores

Os valores e os principios que rexen a entidade son:

Equidade.- Reivindicando a igualdade e respectando a pluralidade da sociedade.

Transparencia.- Poñemos a disposición dos/as colaboradores/as e dos/as usuarios/as toda a información sobre o fin dos nosos fondos.

Independencia.- Actuando de conformidade cos nosos principios expostos nos estatutos.

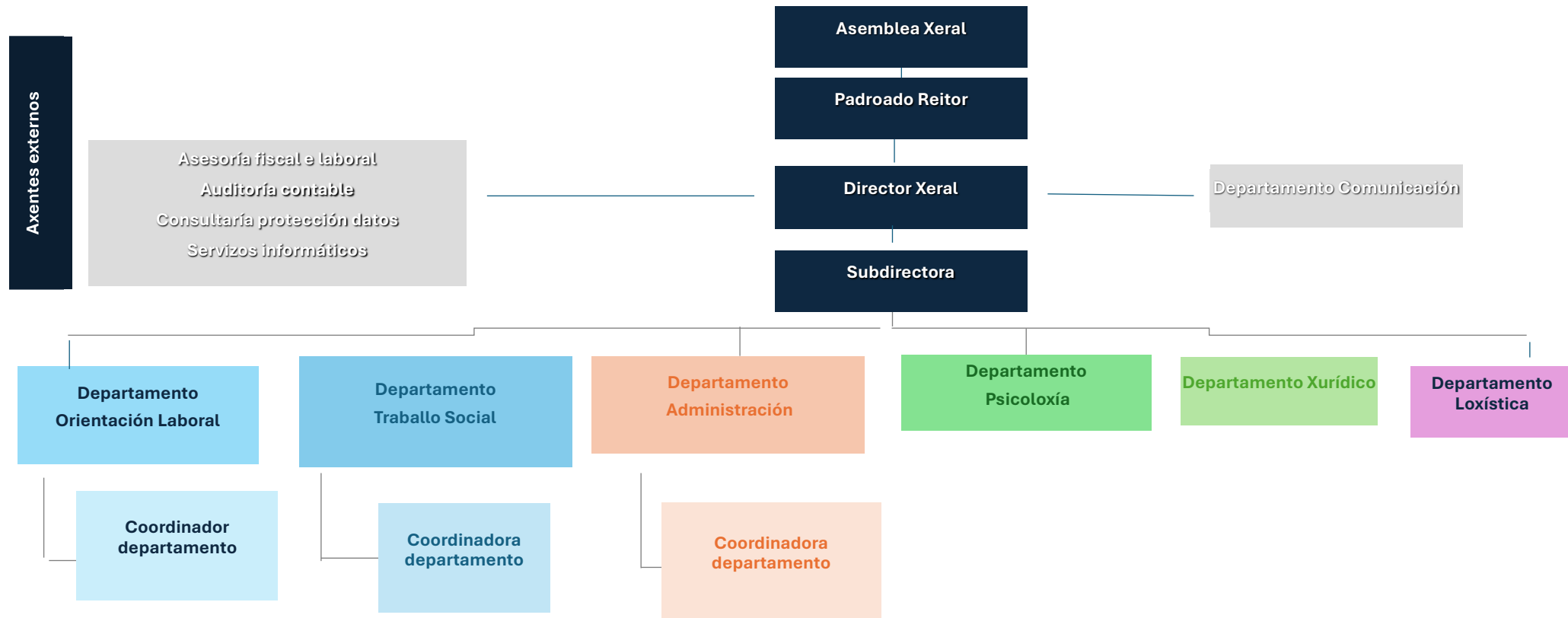
Profesionalidade.- Cun equipo profesional comprometido coa acción que desenvolvemos e con ampla experiencia no terceiro sector.

Solidariedade e altruísmo.- Sendo capaces de traballar para os demais poñéndonos á disposición da sociedade.

Respecto e tolerancia.- Manifestando a tolerancia e exemplo de respecto a todas as persoas sen diferenciar, ideas, crenzas ou prácticas.



Organigrama





Diagnose do Plan de Igualdade

Obxectivo Xeral

Fortalecer o compromiso de Fundación Amigos de Galicia coa igualdade de oportunidades entre mulleres, homes ou outras entidades, afianzando o exercicio da entidade aos principios e valores da igualdade e non discriminación que aplica nas súas actividades de forma diaria.

Obxectivos específicos

1. Integrar o compromiso da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres na cultura organizacional da entidade.
2. Incluír en todos os proxectos desenvolto da entidade a perspectiva de xénero.
3. Asegurar unha linguaxe inclusiva e non sexista en todos os medios empregados así coma nos proxectos executados.
4. Eliminar as barreiras que poidan xerar desigualdades no acceso ao traballo
5. Concienciar aos/ás traballadores/as a importancia de romper con estereotipos e crenzas sexistas que promovan unha igualdade real.
6. Establecer medidas de sensibilización e prevención, detección, e protección de situacións de acoso por razóns de sexo.
7. Asegurar a aplicación do principio de igualdade de oportunidades de mulleres e homes de retribución polo mesmo traballo.
8. Favorecer o equilibrio entre a vida profesional, persoal e familiar dos/as que forman a Fundación Amigos de Galicia.
9. Garantir a igualdade de oportunidades nas fases e períodos de selección e promoción.
10. Promocionar a saúde laboral aos/ás traballadores/as coa inclusión dunha perspectiva de xénero.
11. Formación dos/as traballadores/as en igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e actuación fronte o acoso sexual.

Eixes de intervención:

- **Compromiso coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes** (Obxectivos 1,2 e 3)
- **Igualdade de acceso, promoción, selección e relacións laborais** (Obxectivos 4 e 9)
- **Formación e sensibilización** (Obxectivos 5 e 11)



- **Detección e prevención de acoso por razóns de sexo, orientación ou identidade e violencia machista** (Obxectivo 6)
- **Política salarial** (Obxectivo 7)
- **Conciliación da vida persoal, familiar e laboral** (Obxectivo 8)
- **Saúde laboral** (Obxectivo 10)

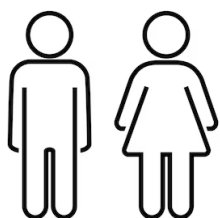
A finalidade da presente diagnose é, por tanto, a de identificar e estimar a existencia e magnitude das desigualdades, desvantaxes, dificultades e obstáculos, que se dan, ou que poidan darse na entidade, para conseguir a igualdade efectiva entre mulleres e homes, obtendo a información precisa para deseñar medidas dirixidas a corrixir ditas desigualdades.



Análise da entidade por áreas

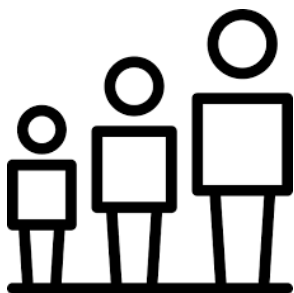
A equidade de xénero no ámbito laboral implica máis que unha simple representación numérica equitativa de homes e mulleres. Trátase de garantir igualdade de oportunidades, remuneración xusta, acceso a roles de liderado e unha contorna laboral libre de discriminación e rumbos. A promoción destas prácticas non só beneficia ás mulleres, senón que enriquece a cultura organizacional, fomenta a creatividade e abre novas perspectivas que impulsan á innovación.

Por todo o anteriormente indicado, a entidade a continuación amosa unha desagregación do persoal contratado segundo os diferentes factores:



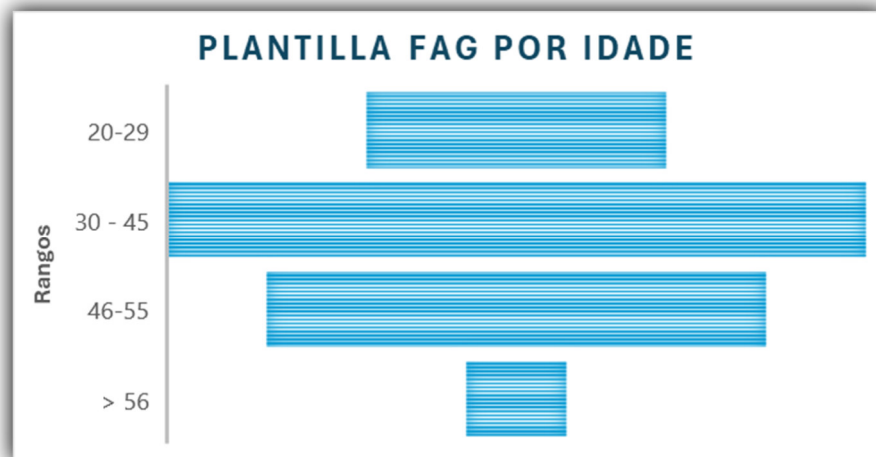
SEXO

Os/As traballadores/as que conforman a Fundación Amigos de Galicia ascenden no ano 2024 a un total de **32 persoas**, correspondendo un 84,37% - 27 *traballadoras*- a mulleres e un 15,62% - 5 *traballadores*- a homes.



RANGO DE IDADE

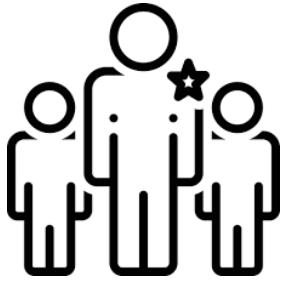
Unha gran parte do persoal que forma parte da entidade, se concentra no **tramo de entre 30 e 45 anos un 43,75%** (*13 mulleres e un home*), no intervalo de 46 a 55 anos se atoparía un 31,25% (*7 mulleres e 3 homes*), quedando nos tramos de 20 a 29 (*6 mulleres*) e maiores de 56 anos un 18,75% (*un home e unha muller*) e un 6,25% respectivamente.



TIPOS DE CONTRATOS/TEMPO TRABAJO

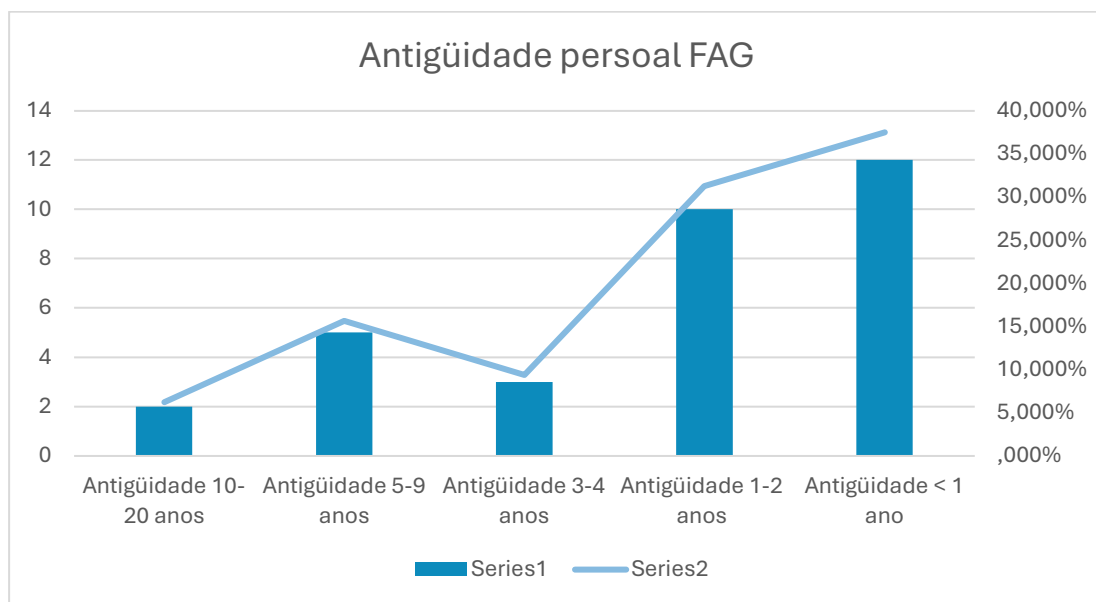
O **56,25%** - 13 son mulleres e 5 son homes- dos contratos asinados por traballadores/as da entidade son de “**carácter indefinido**”, resultando un **43,75%** -14 mulleres- os contratos suxeitos á modalidade temporal. Isto é debido a que a fundación conta con diferentes subvencións, dependentes da Xunta de Galicia que incentiva ás empresas/entidades á contratación de persoas que se atopan en diferentes situacións (parados/as de longa duración, mulleres vítimas de violencia de xénero, menores de 30 anos, maiores de 45, etc.) para mellorar a súa situación laboral e familiar.

Todo o persoal adherido á entidade se atopa contratado/a a **xornada completa**, cumprindo a mesma franxa horaria, a cal conforma a xornada laboral (sendo esta xornada continúa de luns a venres).



ANTIGÜIDADE

Con respecto da antigüidade do persoal que forma parte da entidade, un 6,25% (*composto por un home e unha muller*), leva traballando na mesma dende fai mais de 10 anos, un 15,62% (*composto por 4 mulleres e un home*) forma parte de entre 5 a 9 anos, un 9,38% (*composto por un home e dúas mulleres*) **dende 3 a 4 anos**; de un a dous anos levarían a maioría dos postos con un **31,25%** (*composto por un home e 9 mulleres*) e cun **37,50%** - *composto por 12 mulleres*- as persoas que forman parte da ONG dende **menos dun ano**.



As maiores porcentaxes radican nos rangos de 1 a 2 anos e menos dun ano polos motivos que a continuación detallamos:

Traballadores/as con antigüidade 1-2 anos.- Isto se debe ao crecemento da entidade respecto do desenvolvemento de novos programas, así como creación de novos departamentos (programa de dixitalización persoas maiores, alimentación saudable, orientación laboral e apertura do departamento de psicoloxía).

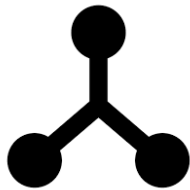


Traballadores/as con menos dun ano de antigüidade.- Nesta franxa se atopan todos/as os/as traballadores/as contratados/as en modalidade temporal adscritos a diferentes programas que teñen un comezo e un fin (subvencionados).



ESTUDOS

A gran maioría dos/as traballadores que forman parte da entidade dispoñen de **estudos universitarios**, un **71,87%** (23 traballadores/as), do cal un 65,62% (21 *traballadoras*) pertence a mulleres e un 6,25% (2 *traballadores*) a homes.



NIVEL XERÁRQUICO

Na Fundación Amigos de Galicia existen os seguintes niveis xerárquicos:

- Dirección
- Subdirección
- Departamento traballo social
- Departamento administración
- Departamento orientación laboral
- Departamento psicoloxía
- Departamento xurídico
- Departamento de comunicación
- Loxística – almacén

Dirección e subdirección.- Neste apartado atopamos a un home que é o que leva a dirección da entidade e unha muller ao cargo da subdirección, a cal colabora e coordina as tarefas diarias co director.

Departamento de traballo social.- Este departamento conta con 5 técnicas, unha delas exerce como coordinadora entre elas, tendo que informar á dirección dos trámites seguidos e xestións a seguir de forma semanal.



Departamento de administración.- Neste departamento se atopa a subdirectora, un técnico contable e catro administrativas. Todos/as eles/as traballan baixo a supervisión da subdirectora, quen dará reporte das novas/incidencias ao director con carácter diario.

Departamento de orientación laboral.- Formado por 10 técnicos/as (*9 mulleres e un home*). Neste departamento o coordinador é o home, quen está a disposición das técnicas e informa de calquera incidencia á subdirectora e o director.

Departamento de psicoloxía.- Formado por 5 técnicas, todas elas se atopan adscritas a programas subvencionados con diferentes períodos de contratación, cubrindo así todo o ano dito servizo.

Departamento xurídico.- Formado por unha técnica suxeita a unha subvención, así como por dous avogados que prestan os seus servizos de maneira externalizada.

Departamento de comunicación.- Aquí nos atopamos cun único traballador, un home, encargado das RR.SS, maquetacións, Web, etc. Na actualidade este traballador xa non presta servizos para a entidade, realizando ditas tarefas persoal externo.

Departamento de loxística.- Formado por un chofer e unha almacenista. Son os/as encargados/as de entregar e elaborar os produtos de primeira necesidade suxeitos ao programa principal da entidade "**Plan Integral de Loita Contra a Pobreza e a Exclusión Social**". Estes traballadores/as se atopan baixo as directrices do departamento de traballo social e administración (segundo que tarefas).

En porcentaxes podemos diferenciar o persoal técnico da fundación que corresponde a un 75% dun 25%, o cal pertence a auxiliares administrativos, almacén e persoas de dirección.

No relativo ás **categorías profesionais** a gran maioría do persoal se atopa na categoría III – **Complexidade moi elevada no desempeño do traballo-** (*orientadores/as laborais, psicólogos/as, avogados/as, administración*), que son un grupo de traballadores/as que realizan tarefas e traballos consistentes na execución de operacións que requiren un adecuado coñecemento profesional, un **56,25%**, do cal 16 son mulleres e dous son homes. Nesta categoría hai dous subgrupos, o I que é onde se atopa o persoal subvencionado e o II que é o persoal propio da entidade (neste subgrupo atopase só un home).



Na categoría IV – **Complexidade elevada no desempeño do traballo**- (traballadores/as sociais), se atopan os/as traballadores/as que requiren un adecuado coñecemento profesional, a porcentaxe de persoas contratadas nesta categoría é dun **15,62%, todas mulleres**. Nesta categoría ao igual que na anterior atopámonos dous subgrupos, o I onde se atopa a coordinadora deste departamento e o grupo II que son as persoas que compoñen o mesmo (*Aquí nos atopamos con persoal subvencionado por un período limitado no tempo no que o seu salario é o correspondente ao subgrupo I mais complemento para poder cubrir a cantidade subvencionada*).

Na categoría V se atopan os/as traballadores/as encargados/as de xestionar as RR.SS, prensa, eventos, etc. O encargado foi un home ata xaneiro deste mesmo ano, na actualidade a entidade xestiona este departamento de forma externa.

Na categoría VI se atopan os/as traballadores/as administrativos/as. Estas tarefas as realiza un 15,62% (4 mulleres e un home).

Na categoría VII se atopan os/as traballadores/as que realizan tarefas de transporte. Esta labor a realiza un home xunto con tarefas de almacén.

Na categoría VIII se atopan os/as traballadores/as que realizan tarefas de apoio loxístico e de mantemento. Nesta categoría atopase unha muller.

Na categoría I e II atópanse os postos de dirección compostos por un home e unha muller respectivamente.



FORMACIÓN

A Fundación Amigos de Galicia informa aos/ás traballadores/as da formación que teñen a súa disposición para poder mellorar os seus coñecementos e levar estes a práctica no seu posto de traballo.

No ano 2023 os/as traballadores/as realizaron os seguintes cursos baixo petición voluntaria:

- Prevención do acoso no ámbito laboral (*realizado por dúas técnicas laborais e unha psicóloga*)
- Técnico/a profesional en intervención con mulleres inmigrantes (*realizado por unha psicóloga*)



- Técnico/a en orientación laboral (*realizado por unha psicóloga*)
- Técnico/a profesional en asociacións, ONG's e outras entidades (*realizado pola subdirectora*)
- Dereito de estranxeiría (*realizado por dúas técnicas laborais e a coordinadora de traballo social*)
- Experto/a en logopedia (*realizado por unha psicóloga*)



PROMOCIÓN

A entidade non dispón dun plan específico de promoción, pero no caso de que se dera a circunstancia, **consideraríanse cuestións como a eficiencia, a implicación, o traballo en equipo, a capacidade de traballar en proxectos e o compromiso coa entidade e a súa misión. Neste proceso de promoción interviría a dirección da entidade e o padroado reitor.**

Non hai formación relacionada directamente coa promoción, pero si que pon a disposición de cada traballadora/dor a opción de solicitar un plan formativo acorde o seu posto de traballo e así poder mellorar laboral e persoalmente.



SELECCIÓN CANDIDATOS/AS

O sistema de recrutamento de persoal que emprega a Fundación Amigos de Galicia é a publicación de ofertas de emprego en RR.SS, no Boletín de emprego propio, en portais de emprego e a través do Servizo Público de Emprego de Galicia (SEPE) de cada provincia.

Isto acontece cada vez que hai unha vacante, ben sexa por baixa voluntaria, despido, fin do período subvencionable e comezo doutro expediente onde a persoa a ocupar o posto non pode ser a mesma (fomento do emprego/mellora de habilidades laborais/prácticas), creación de novos postos, xubilación, substitución, etc.



INCORPORACIÓN NOS ÚLTIMOS DOUS ANOS

ANO 2022

CATEGORÍA	POSTO	HOME	MULLER	TEMPORAL	INDEFINIDA/O	PERSOA CON DISCAPACIDADE	NOVAS CONTRATACIÓN
III	ORIENTADORAS/ES LABORAIS		4	1	3		
III	PSICÓLOGAS/OS TRABALLADORAS/ES		2	2			
IV	SOCIAIS		2	2			
III	FORMADORAS/ES ADMINISTRATI-	2	3	5		1	
VI	VAS/OS						
V	COMUNICACIÓN	1	3	4			
TOTAL NOVOS POSTOS TRABALLO							17

ANO 2023

CATEGORÍA	POSTO	HOME	MULLER	TEMPORAL	INDEFINIDO/A	PERSOA CON DISCAPACIDADE	NOVAS CONTRATACIÓN
III	ORIENTADORES/AS LABORALES		3	3			
III	PSICÓLOGOSA/S TRABALLADORES/AS		3	3			
IV	SOCIAIS		2	3		1	
III	FORMADORES/AS ADMINISTRATI-						
VI	VOS/AS		2	2			
V	COMUNICACIÓN	1			1		
TOTAL NOVOS POSTOS TRABALLO							12



POLÍTICA SALARIAL

A Fundación Amigos de Galicia basea a súas políticas salariais a través do seu propio Convenio Colectivo, o cal indica o seguinte:

Artigo 28.- Estrutura retributiva

A estrutura retributiva do presente convenio estará composta polos seguintes conceptos:



- Salario base (Artigo 29).- É a retribución que percibe cada traballador/a en virtude de cal sexa o seu encadramento profesional segundo o disposto nas táboas salariais anexadas no presente convenio.
- Pagas extraordinarias (Artigo 30).- Os/As traballadores/as acollidos/as a este convenio percibirán dúas gratificacións extraordinarias que serán devindicadas na contía dunha mensualidade de salario base e antigüidade, aboándose de maneira rateada en 12 mensualidades xunto co salario base.
- Complementos retributivos (Artigo 31).- Son aqueles complementos que poderán percibir os/as traballadores/as en función das especiais características no posto asignado, e soamente durante o período de tempo na que estas se manteñan.

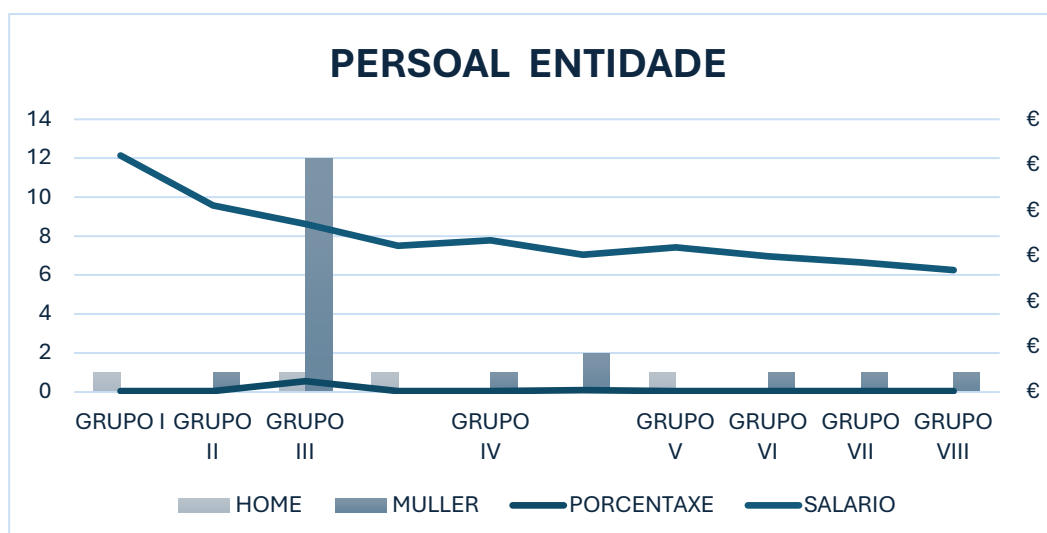
No presente convenio, se relacionan as táboas salariais onde se reflicten os soldos segundo categoría e mínimos e obrigatorios establecidos, no que se encadra a todo o persoal contratado.

Artigo 33 . – Revisión salarial

As táboas establecidas neste convenio estarán vixentes ata o 31 de decembro de 2026, incrementándose de acordo ás seguintes directrices:

- Ano 2024 – Incremento IPC 3,5%
- Ano 2025 – Incremento IPC 3%
- Ano 2026 – Incremento IPC 3%

Se nalgún dos anos de vixencia do convenio o IPC fose maior en 1/3 ao incremento pactado, aumentarase a subida na metade da diferenza. Polo contrario, se na vixencia do convenio o IPC fora negativo, non se aplicaría.

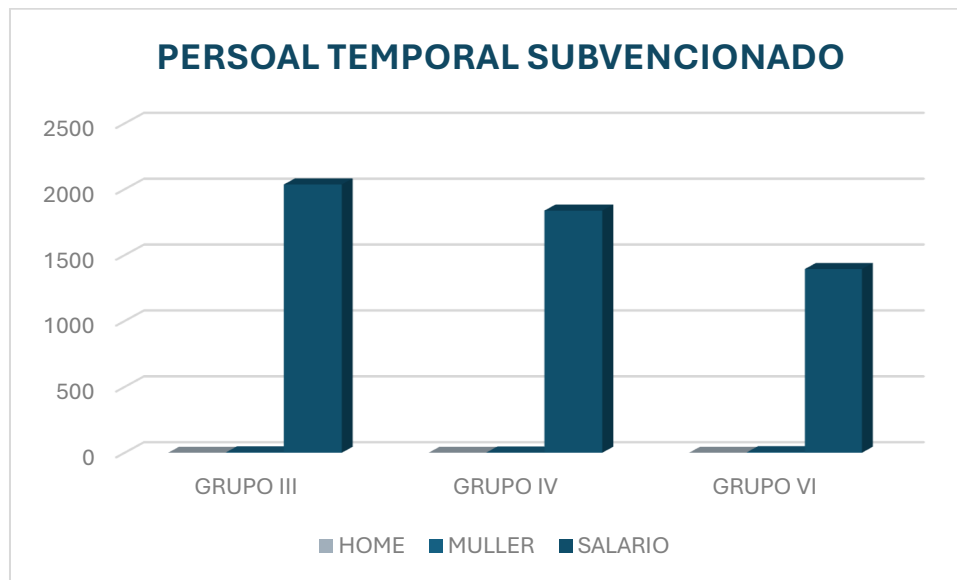




Tendo en conta os soldos do persoal con continuidade na entidade (un total de 23 persoas), se observa que un 56,52% perciben 1.848,56€ brutos, 12 mulleres e un home, todos/as eles/as na categoría III; só hai un traballador que se atopa por debaixo e é porque se atopa no subgrupo I, percibindo un salario de 1.607,53€ brutos, traballador non subvencionado.

No que respecta aos/ás demais traballadores/as o seu soldo atopase entre os 1668,37€ – 1.339,70€, en función da categoría profesional (7 persoas), ocupando ditos postos 5 mulleres nos grupos IV, VI e VIII e dous homes nos grupos V e VII.

Nos grupos I e II a banda salarial atopase entre os 2.052,34€ - 2.600,73€, correspondendo a un home e unha muller respectivamente.



Neste gráfico se amosa a outra parte do persoal que se atopa ao abeiro dunha subvención por tempo determinado (9 meses e un ano), dependentes da Xunta de Galicia para fomentar o emprego.

O persoal contratado por duración de 9 meses (Expediente TR352A) son 4 persoas, neste caso 4 mulleres, dúas traballadoras sociais (grupo IV) cunha base de 1.837,55€ e dúas psicólogas (grupo III) cun salario de 2.036,30€. Como se pode observar as cantidades que cobran estas traballadoras supera o baremo marcado polas táboas do convenio, pero son impostas pola administración. Nesta subvención tamén se atopa outra muller, unha avogada que en vez de traballar 9 meses a xornada completa o fai 12 meses ao 75% da xornada, cunha retribución de 1.527,24€.



Outra subvención ao amparo do anteriormente citado é o expediente SI461B, no que se encadran dúas traballadoras (mulleres vulnerables). A duración do contrato é dun ano con categoría profesional no grupo VI (auxiliares administrativas), cun salario de 1.394,39€. A entidade no convenio non contempla este posto, só oficiais, por iso o salario é inferior á outra traballadora que é a única oficial administrativa. Na actualidade unha delas leva tres meses de baixa, polo que esta subvención a conforman tres traballadoras (unha substituta).



CONCILIACIÓN NO TRABALLO

A entidade no artigo 20 do convenio colectivo recolle a xornada de traballo, a cal será intensiva en horario de 07:00 a 15:00 horas. As medidas de conciliación que presenta a

fundación son as seguintes:

- Establecemento dunha xornada continua
- Abandono do posto de traballo por emerxencias persoais ou familiares
- Reparto de vacacións á elección do traballador/a
- Permisos especiais por emerxencias xustificadas
- Flexibilidade de horarios (sempre e cando o posto cuberto pola/o traballador o permita).

Debido a que a fundación depende de fondos públicos para levar a cabo as actividades e programas que desenvolve suxeitos a determinadas premisas, non é posible facilitar determinadas medidas. Ben certo é que cada traballador/a que o precisa e o solicita pode acollerse aos permisos retribuídos (artigo 26 do convenio) e marcados pola lei – *artigo 37.3 do ET-*, recollidos no convenio colectivo e que son de obrigado desfrute, independentemente que sexa home ou muller.

Na actualidade na fundación hai tres casos de conciliación, dúas mulleres, unha por conciliación co horario escolar, outra por circunstancias xeográficas, e un home por circunstancias alleas á entidade e o traballador (o edificio é publico e ten un horario determinado).

En relación á distribución do persoal en canto a **responsabilidades familiares**, un total de 43,75% (14 mulleres) e un 9,37% (tres homes) teñen fillos/as a cargo. A maioría dos/as traballadores/as teñen un fillo, 9 mulleres e 1 home, sendo os/as demais os/as que teñen dous o mais fillos/as, 6 mulleres e un home.



COMUNICACIÓN

A Fundación Amigos de Galicia sen ter implantado un plan de igualdade, sempre coidou as formas e os contidos no que respecta ao relacionado coa igualdade (campañas e programas a favor da igualdade de xénero), fuxindo dos estereotipos de xénero.

A entidade dispón de varios medios de comunicación, tanto a nivel interno coma externo. O principal medio interno é o correo electrónico, canle fácil e accesible empregado polos/as traballadores/as da entidade.

No relativo ao nivel externo, a principal canle da fundación é a páxina web (amigosdegalicia.org), na que aparecen todos os datos relevantes da entidade (oficinas, programas, datos económicos, contactos, etc.), así como unha sala de prensa con novas salientables das actuacións realizadas.

Así mesmo, a entidade conta cunha serie de redes sociais coas que promover a comunicación da súa labor e poder chegar a un maior número de interesados/as, as cales enumeramos a continuación:

- **Twitter:** @amigosdegalicia
- **Instagram:** amigosdegaliciafag
- **Facebook:** Fundación Amigos de Galicia/ Emprega Fundación Amigos de Galicia
- **Linkedin:** Fundación Amigos de Galicia

Por outra banda, a fundación conta con presenza en medios de prensa escrita e dixital, programas de radio, televisión, así como a través dos centros que traballan en colaboración coa oenegué, os cales dan visibilidade aos programas que desenvolve a entidade de maneira coordinada.



INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA

O índice de representación feminina entendese nunha entidade/organización como a presenza de mulleres traballadoras respecto ao total de traballadores na mesma.

A continuación facemos unha análise da segregación por postos de traballo:

% POR POSTO, SEGUNDO XÉNERO	ANÁLISE DE SEGRE-GACIÓN POR POSTO		
	POSTO TRABALLO	HOME	MULLER
Dirección	100%	0%	MASCULINIZADA
Subdirección	0%	100%	FEMINIZADA
Orientadores/as laborais	10%	90%	FEMINIZADA
Coordinación Dpto. emprego	100%	0%	MASCULINIZADA
Traballo Social	0%	100%	FEMINIZADA
Coordinación Dpto. TS	0%	100%	FEMINIZADA
Administración	10%	90%	FEMINIZADA
Responsable administración	0%	100%	FEMINIZADA
Psicólogos/as	0%	100%	FEMINIZADA
Avogados/as	0%	100%	FEMINIZADA
Comunicación	100%	0%	MASCULINIZADA
Loxística	50%	50%	IGUALDADE
TOTAL	0,31	0,69	FEMINIZADO

Observase como existen sectores feminizados e masculinizados e como a entidade esta feminizada en xeral pero compensada nalgúns postos. Tendo en conta que una boa proporción sería un 60%/40%, entendese que a entidade atopase a piques de atoparse cun grupo de traballo totalmente equilibrado, faltaría por mellorar departamentos como o de psicoloxía que non existe presenza masculina. No que respecta ao departamento xurídico a entidade conta cos dous avogados externos á entidade (2 homes), incluíndo no recadro só a que traballa de maneira asalariada.



SAÚDE E SEGURIDADE

A entidade conta cun protocolo de prevención de riscos laborais acorde coa lei vixente, o cal se lle entrega a cada traballador/a ao incorporarse o seu posto de traballo. A continuación amosamos unha táboa con datos recompilados sobre o número de accidentes ou enfermidades por continxencias profesionais, así como o número de baixas por continxencias comúns desagregados por razón de sexo do último ano - 2023-:

Accidentes de traballo

Ningún traballador/a sufriu accidentes laborais

Baixas IT

9 baixas, das cales unha foi un home e 8 foron mulleres, dúas delas en varios períodos diferentes e unha é e segue sendo de longa duración.

Baixas Risco/maternidade

A entidade só tivo a unha traballadora nesta situación



PREVENCIÓN SITUACIÓNS ACOSO

A entidade trata en todo momento de previr as condutas de acoso sexual e laboral, atendendo ao disposto no convenio colectivo aplicable e á lexislación vixente.

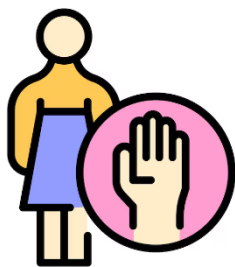
En concreto, os/as traballadores/as quedan obrigados/as a respectar e a cumprir co disposto neste Plan, así como con toda a lexislación vixente aplicable. Non se permitirá incumprimento algún das normas antes citadas, xa sexa de maneira persoal ou mediante a axuda ou colaboración de terceiros.



Así mesmo, os/as traballadores/as deberán poñer en coñecemento da Dirección estes posibles incumprimentos dentro da fundación tan pronto como teñan constancia dos mesmos.

A entidade comprométese a facilitar aos/ás traballadores/as toda a información sobre as obrigas recollidas no presente Plan, así como sobre toda a lexislación vixente aplicable a fin de garantir que cumpran de forma efectiva con todas as súas obrigacións.

No caso de que nun punto concreto os/as empregados/as descoñezan a normativa aplicable, ou que teñan calquera dúbida sobre a súa interpretación ou aplicación, deberán poñerse en contacto cos responsable de departamento, subdirección ou coa Dirección para informar de dita circunstancia. A entidade comprométese nestes casos a facilitar toda a información correspondente e a resolver calquera dúbida existente



SEGURIDADE E AXUDA A MULLERES VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

A fundación trata de prestar todos os servizos posibles para garantir a seguridade e a protección das traballadoras vítimas de violencia de xénero. Entre as principais medidas atopamos as seguintes:

- Ausencias ou impuntualidade xustificadas.- Saídas aos xulgados, servizos sociais, trámites, comisarias, etc.
- Seguridade no centro de traballo. – Na actualidade a entidade conta con 5 (unha de baixa) traballadoras nesta situación, as cales teñen o seu centro de traballo nun recinto privado, non podendo acceder outro vehículo sen ser rexistrado e controlado.
- Nomeamento de compañeiro de alerta.- Todos/as os/as traballadores/as dispoñen do mesmo horario laboral. A persoa de confianza neste casos que se atopa e atopará en alerta ante calquera situación é o almacenista da entidade, o cal comproba o acceso dos vehículo e persoas que acceden ao recinto en todo momento.
- Rexistro de agresores.- A entidade conta cun rexistro de datos dos agresores, facilitados polas vítimas, xulgado, etc. Desta forma a entidade no momento de recrutar a persoal teña en conta a estas persoas para non contratalas.



MEDIDAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE DA FUNDACIÓN AMIGOS DE GALICIA

EIXE 1 : COMPROMISO COA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMES E MULLERES

Obxectivo 1	Integrar o compromiso de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na cultura organizacional da entidade
Obxectivo 2	Incluír en todos os proxectos desenvoltos pola entidade a perspectiva de xénero
Obxectivo 3	Asegurar unha linguaxe inclusiva e non sexista en todos os medios empregados así coma nos proxectos executados

MEDIDAS	RESPONSABLE	PERSOAS DESTI-NATARIAS	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
1.1	Difusión do Plan de Igualdade	Comisión de Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	Nº de persoas informadas sobre o Plan de Igualdade/Canles de difusión empregado
1.2	Implicación do persoal da entidade da cultura organizativa para a preparación de eventos, campañas, etc., co fin de sensibilizar ás persoas integrantes	Comisión de Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	Nº de eventos realizados en canto a materia de igualdade/ Nº de persoas participantes desagregados/as por sexos
1.3	Revisar anualmente dende a perspectiva de xénero os proxectos e servizos desenvoltos pola entidade	Comisión de Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	Enumeración de proxectos e programas revisados/Análise do impacto de xénero en cada proxecto/ Nº de correccións realizadas
1.4	Identificar e dar a coñecer a igualdade e información, prevención e atención en violencia de xénero local, autonómico e estatal.	Comisión de Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	Listado de recursos dispoñibles/Canles de difusión empregados
1.5	Promover os medios para que toda a documentación, material de difusión, webs... respecten a utilización dunha linguaxe inclusiva e non sexista respecto a imaxe da muller	Comisión de Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	Elaboración de informes



EIXE 2: IGUALDADE DE ACCESO, PROMOCIÓN, SELECCIÓN E RELACIÓNS LABORAIS

Obxectivo 4	Eliminar as barreiras que poidan xerar desigualdades no acceso ao traballo
Obxectivo 9	Garantir a igualdade de oportunidades nas fases e períodos de selección e promoción

	MEDIDAS	RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
2.1	Erradicar os posibles prexuízos nos procesos de selección e promoción	Dirección e Comisión Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	Porcentaxe de convocatorias que especifiquen ditos parámetros/Nº de persoas beneficiarias destas medidas, desagregadas por sexo e categoría
2.2	Realizar a selección sen prexuízos e estereotipos de xénero ou crenzas sexistas	Dirección e Comisión Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	
2.3	Coidar a linguaxe sexistas na redacción das publicacións, ofertas, etc.	Dirección e Comisión Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	

EIXE 3: FORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN

Obxectivo 5	Concienciar aos/ás traballadores/as a importancia de romper con estereotipos e crenzas sexistas que promovan unha igualdade real
Obxectivo 11	Formación dos/as traballadores/as en igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e actuación fronte o acoso sexual

	MEDIDAS	RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
3.1	Asegurar que a oferta formativa chegue a todos/as os/as traballadores/as	Dirección e Comisión Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	Nº de persoas participantes desagregadas por sexo/Nº de accións formativas ou cursos realizados de maneira interna e externa/Enquisa de valoración sobre as formacións
3.2	Formar e sensibilizar ao conxunto da entidade sobre o acoso por razón de sexo, conceptos e estereotipos	Dirección e Comisión Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	



3.3	Participar en actividades de sensibilización sobre igualdade de xénero tales como o 22 de febreiro, o 8 de marzo e o 25 de novembro	Dirección e Comisión Igualdade	A todas as persoas que forman a FAG e a toda a sociedade	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	Canles empregados/ Número de publicacións, actos presencias e campañas realizadas
-----	--	--------------------------------	--	---	---

EIXE 4: DETECCIÓN E PREVENCIÓN DE ACOSO POR RAZÓNS DE SEXO, ORIENTACIÓN OU IDENTIDADE E VIOLENCIA MACHISTA

Obxectivo 6	Establecer medidas de sensibilización e prevención, detección, e protección de situacións de acoso por razóns de sexo
--------------------	---

	MEDIDAS	RESPONSABLE	PERSOAS DESTINARIAS	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
4.1	Elaboración dun protocolo de actuación fronte o acoso por razón de sexo, sexual, violencia machista, orientación ou identidade	Dirección e Comisión Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	Elaboración dun protocolo de actuación fronte o acoso por razón de sexo, sexual, violencia machista, orientación ou identidade/ Protocolo de acoso aprobado
4.2	Facilitar as medidas necesarias mulleres VVX	Dirección e Comisión Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	Nº de denuncias presentadas e resoltas/Nº de persoas asesoradas ou atendidas/Nº de accións realizadas/Difusión do protocolo realizado
4.3	Difusión interna do protocolo antiacoso seguindo as canles da entidade	Dirección e Comisión Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	

EIXE 5: POLÍTICA SALARIAL

Obxectivo 7	Asegurar a aplicación do principio de igualdade de oportunidades de mulleres e homes de retribución polo mesmo traballo
--------------------	---



MEDIDAS		RESPONSABLE	PERSOAS DESTI-NATARIAS	TEMPORALIZA-CIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
5.1	Garantir que as condicións laborais sexan igualitarias para homes e mulleres	Dirección e Comisión Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	Realizar informes de avaliación de políticas salariais
5.2	Establecer a retribución salarial en función do posto de traballo	Dirección e Comisión Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	Detección de desigualdades e solucións para evitalas

EIXE 6: CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

Obxectivo 8 Favorecer o equilibrio entre a vida profesional, persoal e familiar dos/as que forman a Fundación Amigos de Galicia

MEDIDAS		RESPONSABLE	PERSOAS DESTI-NATARIAS	TEMPORALIZA-CIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
6.1	Desenvolver campañas encamiñadas á concienciación e sensibilización do persoal da FAG para garantir o equilibrio entre a vida familiar e a vida laboral	Dirección e Comisión Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	Nº de campañas de sensibilización e concienciación/Canles de difusión empregados
6.2	Difundir as medidas de conciliación entre homes e mulleres entre o persoal que forma parte da FAG	Dirección e Comisión Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	Nº de medidas propostas/Nº de persoas que fan uso das medidas/Nº de persoas que facilitan información desagregada por sexos
6.3	Impulsar unha cultura de corresponsabilidade no reparto equilibrado das tarefas entre ambos sexos	Dirección e Comisión Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	Enquisa do uso e eficacia das medidas de conciliación



EIXE 7: SAÚDE LABORAL

Obxectivo 10 Promocionar a saúde laboral aos/ás traballadores/as coa inclusión dunha perspectiva de xénero

	MEDIDAS	RESPONSABLE	PERSOAS DESTI-NATARIAS	TEMPORALIZA-CIÓN	INDICADORES DE SEGUIMENTO
7.1	Realizar unha revisión con perspectiva de xénero no Plan de Prevención de Riscos Laborais	Dirección e Comisión Igualdade	Todas as persoas que forman a FAG	A partir da vixencia do Plan de Igualdade	Incorporacións ao PRL/Revisión do Plan de Prevención de Riscos Laborais/ Canles de difusión empregados para impulsar as medidas de promoción de saúde laboral



Ano		2024					2025					2026					2027					2028							
		6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3
Mes																													
		Eixe 1 - Compromiso coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes																											
Obxectivos 1, 2 e 3	Medidas 1.1.																												
	Medidas 1.2																												
	Medidas 1.3																												
	Medidas 1.4																												
	Medidas 1.5																												
		Eixe 2 - Igualdade de acceso, promoción, selección e relacións laborais																											
Obxectivos 4 e 9	Medida 2.1																												
	Medida 2.2																												
	Medida 2.3																												
		Eixe 3 - Formación e sensibilización																											
Obxectivos 5 e 11	Medida 3.1																												
	Medida 3.2																												
	Medida 3.3																												
		Eixe 4 - Detección e prevención de acoso por razóns de sexo, e protección de situacións de acoso por razóns de sexo																											
Obxectivo 6	Medida 4.1																												
	Medida 4.2																												
	Medida 4.3																												
		Eixe 5 - Política salarial																											
Obxectivo 7	Medida 5.1																												
	Medida 5.2																												



		Eixe 6 - Conciliación da vida persoal, familiar e laboral							
Obxectivo 8	Medida 6.1								
	Medida 6.2								
	Medida 6.3								
		Eixe 7 - Promocionar a saúde laboral aos/ás traballadores/as coa inclusión dunha perspectiva de xénero							
Obxectivo 10	Medida 7.1								
	Seguimento								
	Avaliación								





Seguimento e avaliación

A Lei 3/2007 establece, no seu artigo 46 que os Plans de Igualdade fixarán os obxectivos a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

A duración do presente Plan de Igualdade, tal e como se indica no apartado correspondente, ten unha vixencia de 4 anos a contar dende a data da súa sinatura.

O seguimento durante todo o desenvolvemento do Plan de Igualdade permitirá comprobar a consecución dos obxectivos propostos para cada medida e coñecer o proceso de desenvolvemento co fin de introducir outras medidas si fora necesario ou corrixir posibles desviacións.

A Comisión de Igualdade será a encargada do seguimento do Plan de Igualdade tal e como se establece no regulamento, a tal efecto estipulase que:

- Se reunirá como mínimo cada seis meses e sempre que o consideren necesario en datas extraordinarias, previa xustificación por requirimento dalgunha das partes.
- Recollerá suxestións e queixas dos/as empregados/as, persoas usuarias e voluntarios/as para a analízalas e propoñer solucións.

A avaliación do Plan de Igualdade permitirá a revisión das prácticas en función dos seus resultados para facilitar o cumprimento do obxectivo de igualdade da entidade.

Procesos avaliábeis:

- Cumprimento dos obxectivos
- Eficacia
- Resultados positivos e negativos_
 - Positivos.- Se as accións foron eficaces, propoñer outras propostas con diferentes obxectivos para ter en conta no seguinte período.
 - Negativos.- Se as medidas foron nada ou pouco eficaces se expoñerán novas estratexias para conseguir os obxectivos.



Boas prácticas para levar a cabo o Plan de Igualdade:

1. Desagregar os datos por sexo
2. Sistema de retribución neutral respecto a mulleres e homes
3. Formación para todos/as os/as traballadores/as en materia de igualdade
4. Garantir unha linguaxe inclusiva e non sexista en todas as canles de difusión empregadas pola entidade
5. Garantir a igualdade de oportunidades de mulleres e homes no acceso á promoción e selección en todas as súas fases e etapas.