

22 DE NOVEMBRO DE 2021



I PLAN DE IGUALDADE
DO PERSOAL AO SERVIZO DO
CONCELLO DE VILABOA



CONTIDO

I.	CARACTERÍSTICAS DA ENTIDADE	2
II.	COMPROMISO DA ENTIDADE.....	4
III.	ANTECEDENTES	6
IV.	METODOLOXÍA E FASES DO PROCESO	7
	FASES DO PROCESO.....	7
	Fase 1. Compromiso.....	7
	Fase 2. Diagnóstico.....	8
V.	CONCLUSIÓNS DO DIAGNÓSTICO	11
	CONCLUSIÓNS POR VARIABLES.....	12
	Fase 3. Negociación.....	18
VI.	OBXECTIVOS E MEDIDAS.....	20
VII.	OBXECTIVO PRINCIPAL E ÁREAS DE ACTUACIÓN	22
	1. PROCESO DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN	22
	2. DESENVOLVEMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL	24
	3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	26
	4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA	27
	5. FORMACIÓN	28
	6. RETRIBUCIÓNS.....	29
	7. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE	30
	8. PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO	31
	9. VIOLENCIA DE XÉNERO.....	32
	10. CONDICIÓNS DE TRABALLO E SAÚDE LABORAL	33
	11. COMUNICACIÓN, CULTURA E RESPONSABILIDADE CORPORATIVA.....	34
VIII.	VIXENCIA	35
IX.	AVALIACIÓN E SEGUIMENTO	35

Penia Lugo



I. CARACTERÍSTICAS DA ENTIDADE

CONCELLO DE VILABOA

Domicilio Social: C/ Toural nº 1, CP 36140 Pontevedra.

CNAE: 8411 – Actividades xerais da Administración Pública

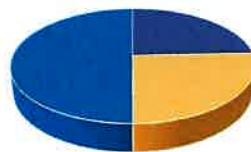
ALCANCE

Analízanse os datos correspondentes ao período do 01/01/2020 ao 31/12/2020 do persoal (funcionario/laboral) do Concello de Vilaboa.

O persoal ao seu servizo está integrado por funcionarias e funcionarios de carreira, contratadas e contratados en réxime de dereito laboral, de conformidade co establecido no art. 89 dá Lei de Bases de Réxime Local.

PERSONAL 2020	Total	%
Mulleres	26	49,06 %
Homes	27	50,94 %
Total	53	100,00%

Persoal total 2020



■ Mulleres ■ Homes ■ Total

O persoal responde os principios de racionalidade, economía e eficiencia e establécese de acordo coa ordenación xeral da economía, sen que os gastos de persoal poidan pasar os límites que se fixen con carácter xeral, conforme ao establecido na Lei de Bases do Réxime Local (Artigo 90.1).

Os persoal funcionario ao servizo da Administración Local réxese polo disposto na Lei 7/1985, do 2 de abril, Reguladora das Bases do Réxime Local, polo RDL 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, polo resto da lexislación do Estado en materia de función pública, así como pola lexislación das Comunidades Autónomas, nos termos do artigo 149.1.18ª. da Constitución.

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin, including the name 'Sandra López' written vertically.]



Benita Lupo

REPRESENTACIÓN SINDICAL

O art. 32 do Estatuto Básico do Empregado Público establece que a negociación colectiva, representación e participación dos empregados públicos con contrato laboral rexeráse pola lexislación laboral.

A participación dos funcionarios, a través das súas organizacións sindicais, na determinación das súas condicións de emprego, será a establecida con carácter xeral para todas as Administracións Públicas no Estatuto básico da función pública (art.95 LBRL).

Mesa negociadora do Plan de Igualdade

Constituíuse o 5 de novembro de 2021.

Polo Concello:

César Poza González (Alcalde)

Carmen Gallego Calvar (Concelleira de Facenda, Igualdade, Persoal, Promoción Económica e Sectores Productivos)

María Canosa Otero (Concelleira da área de Servizos Sociais, Migración, Servizos e Cemiterios)

M^a Benita Crespo Piñeiro DNI 52494852C (Técnica Igualdade)

Representación sindical:

Angélica Gómez García 35315137V (CIG)

Ricardo Salgado Poceiro DNI 35286.621K (CCOO)

Monserrat Rodríguez Arribas DNI 35322131 (CSIF)

Manuel Ángel Gil Canabal DNI 44078270 N (UGT)

Asesoras/es:

Angela Comesaña Martínez DNI 36084524P (CCOO)

Bernardina Porral Mosquera DNI 52481502X (CIG)

M^a Ángeles García Pérez DNI 35290298H



II. COMPROMISO DA ENTIDADE

O Presidente da Corporación o 4 de marzo de 2021 resolve aprobar a elaboración do Plan de Igualdade e Protocolo de acoso do Concello de Vilaboia. Para iso acórdase o procedemento de contrato menor e procédese a convidar a diversas mercantís para que presenten proxecto e orzamento de realización do Plan de Igualdade e Protocolo de acoso do Concello de Vilaboia.

Visto o informe das diferentes propostas, acéptase a máis vantaxosa presentada pola mercantil Eclos Consulting, S.L.P.

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

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

Por todo o anteriormente exposto, e para dar cumprimento á legalidade vixente, o Concello aproba un compromiso de aplicación efectiva do principio de igualdade entre mulleres e homes, e comprométese a elaborar e implementar un Plan de igualdade e un Protocolo de acoso para o persoal laboral e funcionario. Para iso, contará coa representación sindical do persoal en todo o proceso de desenvolvemento do plan e do protocolo que será anexado ao Plan de igualdade.

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

- A conciliación da vida laboral e familiar de mulleres e homes e a promoción da individualización dos dereitos tendentes a esa conciliación.
- Fomentar unha participación equilibrada de mulleres e homes na toma de decisións e o desenvolvemento de estratexias para o empoderamento das mulleres.
- A garantía da dignidade de mulleres e homes, con especial énfase na adopción de accións tendentes a erradicar todas as formas de violencia de xénero, violencia doméstica, delitos sexuais, acoso sexual, explotación sexual.
- No emprego e a formación profesional, en particular a formación en igualdade de oportunidades e na corresponsabilidade familiar e doméstica.
- Na integración da igualdade na política de prevención de riscos laborais, en materia de saúde laboral e prevención de riscos desde unha perspectiva de xénero e adecuar os

Carla Lago



equipos de protección, circunstancias do traballo e condicións da súa execución aos diversos condicionantes de xénero.

- Articular medidas para combater en orixe os riscos derivados das condicións laborais que poidan afectar negativamente o embarazo, o parto e a lactación.
- Respecto aos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, xustifícase como manifestación do dereito das mulleres e os homes á libre configuración do seu tempo, *"promoverase a corresponsabilidade a través da repartición entre mulleres e homes das obrigacións familiares, as tarefas domésticas e o coidado das persoas dependentes mediante a individualización dos dereitos e o fomentos a súa asunción por parte dos homes e a prohibición de discriminación polo seu libre exercicio"*.
- Erradicación de sexismo en linguaxe institucional e social. A definición atópase no art. 11 do Texto Consolidado: *"O uso non sexista da linguaxe consiste na utilización de expresións lingüisticamente correctas substitutivas doutras, correctas ou non, que invisibilizan o feminino ou o sitúan nun plano secundario respecto ao masculino"*.
- Garantías de efectividade da igualdade retributiva (Art. 52) para satisfacer o principio de igual *retribución por traballo de igual valor*.
- A *erradicación do acoso moral por razón de xénero*.

Comilla Lopez



III. ANTECEDENTES

Como consecuencia do disposto na Constitución de 1978, nos seus artigos 14 e 9.2, e nas Directivas comunitarias, redáctase e aproba a O 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, establecendo no seu Título IV, capítulos I ao IV, toda unha serie de medidas para garantir o dereito ao traballo en igualdade de oportunidades.

Así, e para dar cumprimento ás obrigacións legais en materia de Igualdade de Xénero, os termos recolleitos no artigo 45 da O 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes e da Lei 2/2007, do 28 de marzo, sobre igualdade de traballo para as mulleres en Galicia, estableceuse un plan de traballo dividido en diferentes fases: a primeira, ademais do compromiso das partes implicadas na elaboración e negociación do Plan, é a obrigación de elaborar un diagnóstico da situación.

Para dar cumprimento ao disposto na normativa de aplicación, o 5 de marzo de 2021, expediente núm. 130/82021, solicítase proxecto e orzamento do Plan de Igualdade e Protocolo de acoso do Concello de Vilaboa á consultora Eclos Consulting Group, SLP., con domicilio social na rúa Xeral Gutiérrez Mellado 3-1º CP 36001 de Pontevedra e CIF B70455456. O 6 de xullo de 2021, expediente núm. 130/2021, trasladouse o Decreto de Alcaldía no que se comunica o Acordo para a contratación.

Previo ao comezo dos traballos encomendados, a consultora achega un documento de compromiso de secreto e confidencialidade en aplicación da normativa en materia de protección de datos.

O proxecto presentado incorpora un cronograma de traballo a realizar e define o alcance (ano 2020).

A consultora solicitou a documentación que considerou necesaria para proceder coa súa análise e elaboración do documento de diagnóstico, que servirá de base para a posterior negociación do I Plan de Igualdade do Concello de Vilaboa.

Concha López



IV. METODOLOXÍA E FASES DO PROCESO

Analizouse a documentación previamente solicitada á organización e establecéronse indicadores cuantitativos e cualitativos e de xénero, para poder identificar a situación exacta na que se atopaba o Concello no ano 2020 en relación á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e permitir que sirva de base para definir as estratexias e prácticas a adoptar para a consecución do obxectivo, dando cumprimento ás obrigas legais.

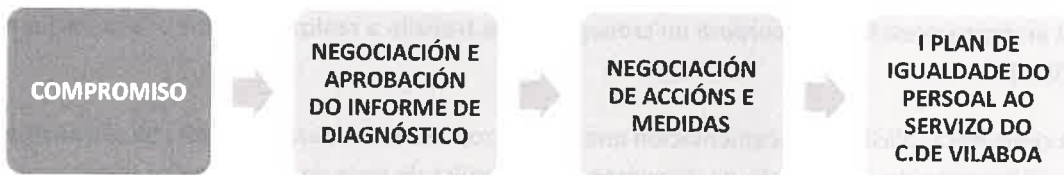
Esmeralda López

FASES DO PROCESO



Fase 1. Compromiso

PRIMEIRA FASE



Nunha primeira fase obtense a información, identifícanse desequilibrios e desigualdades de xénero.

O Informe de Diagnose consiste nun estudo detallado dende una perspectiva de xénero a través de análises cuantitativas e cualitativas dos datos obtidos en relación co:



- As características da Entidade e a súa estrutura organizativa
- As características do persoal
- Acceso á Entidade
- Desenvolvemento da carreira profesional
- A formación e a reciclaxe
- As condicións de traballo na Entidade
- Sistema de remuneracións
- Abandono ou ceses na Entidade
- A prevención de riscos laborais
- As medidas de conciliación da vida persoal, laboral e familiar

Fase 2. Diagnóstico



Para proceder á análise da documentación do Concello, establecéronse indicadores de xénero co obxectivo de dar cumprimento ao disposto no art. 51 da LOI e do Compromiso da Entidade do 4 de marzo do 2021. Trátase de medidas específicas que permiten evidenciar, caracterizar ou cuantificar as desigualdades existentes entre homes e mulleres, así como verificar as súas transformacións nun contexto socio-histórico determinado, e serven para:

- Describir a situación e posición relativa das mulleres con relación aos homes.
- Visualizar e medir a magnitude do fenómeno da desigualdade de xénero e aproximarnos ás súas causas.
- Indicar os cambios ou tendencias de evolución na situación das mulleres con relación aos homes e as desigualdades de xénero e as súas causas.

Bernita Lopez

(Multiple handwritten signatures and initials in blue ink)

(Handwritten signature in blue ink)

(Handwritten signature in blue ink)



Centro CUPV

TRATAMENTO DOS DATOS

Inicialmente, desagregáronse os datos por sexo e procedeuse a analizar a documentación dende a perspectiva de xénero, permitindo observar como evolucionan aspectos da desigualdade entre sexos consecuencia do rol de xénero.

Establecéronse os indicadores en termos absolutos e en termos relativos, o que permite establecer relación sobre a situación na que se atopan os homes e mulleres na organización: Relación funcional/laboral, acceso do persoal laboral, contratación, idade, formación, clasificación profesional, postos de traballo, retribución (niveis e complementos) e a situación familiar do persoal.

M: Mulleres

%H: Porcentaxe Horizontal

%V: Porcentaxe Vertical

H: Homes

%H: Porcentaxe Horizontal

%V: Porcentaxe Vertical

Seguiuse un método de análise estatística no que se trataron os datos analizados por variables.

Para obter evidencias e comprobar a existencia de desviacións que poidan ocultar discriminacións ou desigualdades por razón de sexo, realizouse unha análise estatística para coñecer se as desviacións que poidan afectar ás persoas que se inclúen neses grupos teñen natureza obxectiva.

Coa representación gráfica de datos tivemos unha primeira aproximación para levar a cabo unha primeira análise, observando cales foron os valores máis baixos e os máis elevados e se estaban moi afastados entre si, localizando os valores que apareceron de maneira máis frecuente, etc., .

Coa estatística descritiva puidemos profundar un pouco máis nesta análise e dentro da estatística descritiva, as medidas de centro e de dispersión, como por exemplo a media aritmética ou a varianza, foron os elementos clave para evidenciar diferencias e/ou discriminacións por razón de sexo.

Selecciónanse aquelas variables que son máis significativas porque presentan maior número de valores na mostra. Este elemento que se estuda dunha forma preliminar coa representación gráfica dos datos detállase moito máis co cálculo das medidas de centro e de dispersión.

Con este criterio, procedeuse a realizar unha análise de medias das variables Salario ano e Salario día (importes salariais brutos) por sexo correlacionándoas con outras variables para obter datos obxectivos e respecto a todo o persoal.

Procedeuse a realizar unha análise de medias das variables Salario ano e Salario día por sexo, correlacionándoas con outras variables para obter datos obxectivos.



A variable sexo (H= Homes/ M= Mulleres) móstrase con todas as variables.

Obtivéronse as medidas de tendencia central que nos aportaron unha idea do centro da distribución dos datos. Como principais medidas deste tipo obtivéronse a media e a mediana.

Como medidas de variabilidade, que expresan o grao de concentración ou dispersión dos datos con respecto ao centro de distribución, obtivéronse a varianza e a desviación estándar.

Dos datos que foron analizados, é importante significar os resultados da análise da media, que representa as observacións dunha variable x (salario ano/salario día) nunha mostra de tamaño n (persoal), en comparación cos datos segregados por sexo.

A varianza é unha medida que dá unha idea do grao de contracción dos datos con respecto á media. Para determinar o grao de contracción dos datos, sería a media das desviacións con respecto á media.

A desviación estándar é a raíz cadrada positiva da varianza e ten a vantaxe que está nas mesmas unidades de medida que os datos. Representátese por unha s .

Inclúese a información da mediana, que é equivalente ao segundo cuartil.

Analizáronse os datos seleccionados por tamaño e significación da mostra a través da análise dos estatísticos das diversas medidas de tendencia.

Desagregando os datos por sexo obtense a información necesaria para cumprir o obxectivo establecido na Lei Orgánica 3/2007.

Coiñecer a situación na que se atopan as empregadas e empregados no Concello, e analizar os indicadores establecidos, baixo una perspectiva de xénero, foron a base para poder obter as conclusións en materia de aplicación dos principios de igualdade e servir de base para establecer os obxectivos que integran o Plan de Igualdade.

Centro Copo



V. CONCLUSIÓNS DO DIAGNÓSTICO

Segundo os datos publicados polo Instituto da Muller e para a Igualdade de oportunidades e en comparativa e cos datos do Concello de Vilaboa, a representación de mulleres en postos de decisión é sensiblemente moi superior á media do resto de entidades locais. En España, a presenza media de mulleres nas entidades locais é do 36,39%, se temos en conta que a media das entidades locais en Galicia é do 40,77%. A presenza de mulleres no Concello de Vilaboa é do 54%. Os datos fan referencia ao ano 2019 porque foi o ano das últimas eleccións municipais.

Para poder obter conclusións e coñecer a realidade da organización dende una perspectiva de xénero, analizáronse as diferentes variables, establecendo correlacións.

Tívoise en conta o persoal total anual, pero non tódalas mulleres e homes prestaron servizos durante todo o período (01/01/20 ao 31/12/20) polo que os datos tratáronse de forma individualizada (días traballados/ano).

As conclusións obtéñense da análise da documentación aportada polo Concello, dos indicadores establecidos, así como daquela outra información obtida da normativa e outras fontes analizadas como necesarias para a análise dos datos e da aplicación da normativa respecto aos criterios de actuación das administracións públicas (Art. 51 LOI):

A) REMOVER OS OBSTÁCULOS QUE IMPLIQUEN A PERVIVENCIA DE CALQUERA TIPO DE DISCRIMINACIÓN CO FIN DE OFRECER CONDICIÓN DE IGUALDADE EFECTIVA ENTRE MULLERES E HOMES NO ACCESO AO EMPREGO PÚBLICO E NO DESENVOLVEMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL

B) FACILITAR A CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL, SEN MENOSCABO DA PROMOCIÓN PROFESIONAL

C) FOMENTAR A FORMACIÓN EN IGUALDADE, TANTO NO ACCESO AO EMPREGO PÚBLICO COMO AO LONGO DA CARREIRA PROFESIONAL

D) PROMOVER A PRESENZA EQUILIBRADA DE MULLERES E HOMES NOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN E VALORACIÓN

E) ESTABLECER MEDIDAS EFECTIVAS DE PROTECCIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL E AO ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

F) ESTABLECER MEDIDAS EFECTIVAS PARA ELIMINAR CALQUERA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA, DIRECTA OU INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Concha López



CONCLUSIÓNS POR VARIABLES

1.- Compromiso da Entidade

O Presidente da Corporación o 4 de marzo de 2021 aprobou o compromiso no 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, así como no impulso e fomento de medidas para conseguir a igualdade real no seo da organización, establecendo a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como un principio estratéxico da mesma, de acordo coa definición do devandito principio que establece a Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva entre Mulleres e Homes.

2.- Variable Organización Municipal ano 2020

Segundo os datos publicados e en comparativa cos datos do Concello de Vilaboa, a representación de mulleres en postos de toma de decisión é significativamente maior que a media das restantes entidades locais na data do estudo do Diagnóstico. En España a media de presenza de mulleres nas entidades locais é dun 36,39%, se temos en conta a media das entidades locais en Galicia é dun 40,77%. A presenza das mulleres no Concello de Vilaboa é dun 54%.

No ano 2017 a composición é a seguinte: O Alcalde é un home e a Tenencia de Alcaldía es a muller. A Xunta de Goberno Local está composta por 6 persoas da, 3 mulleres e 3 homes, tanto un 50% de mulleres e de homes.

A xunta de persoal integra igual número de mulleres que homes.

Por último, o número total de integrantes do Pleno ascende a 13, dos que as mulleres son 7 e os homes 6, o que supón un 54% de mulleres e un 46 % de homes, maior porcentaxe de mulleres que se acada na Xunta de Goberno Local. Respecto a integrantes e vogais por grupos políticos, a composición é a seguinte:

Grupo GM PSDG-PSOE: 50% mulleres e 50% homes. Por enriba da media.

Grupo GM PP de Galicia: 75% mulleres e 25% homes. Por enriba da media.

Grupo BNG: 33% mulleres e 67% homes. Por debaixo da media .

3. Variable sexo

No Concello de Vilaboa traballaron, durante o ano 2020, un total de 53 persoas, das que 27 son homes (51%) e 26 son mulleres (49%).

A entidade desenvolve a súa actividade en distintos centros de traballo (casa do concello, benestar social, parque, colexios...). O persoal distribúese en diferentes Códigos de Conta de Cotización para os efectos da súa inclusión no réxime xeral da Seguridade Social e agrupando o persoal segundo a situación de funcionario / laboral que corresponda.

Vilaboa



Comité de Ape

O persoal funcionario representa o 30% do total do persoal. O 37,5% son mulleres e ó 63% homes, está masculinizado.

O persoal laboral representa o 64% do total do persoal. O 56% son mulleres e ó 42% homes, está feminizado.

Os cargos electos con dedicación exclusiva representan o 6% do total, dos que o 33% son mulleres e o 67% homes.

4. Variable Antigüidade

A media de antigüidade do persoal é de 7 anos. A persoa con menor antigüidade do persoal do Concello ten menos de 1 ano de antigüidade. A persoa con maior antigüidade ten 27 anos.

Se desagregamos a variable por sexo, obtense os datos seguintes:

A media da variable antigüidade é de 7,5 anos para as mulleres e 6 anos para os homes.

A maior antigüidade é de 27 anos para ambos sexos.

A mediana sitúase en 1 ano para os homes e para as mulleres.

Por último, o colectivo de persoal con antigüidade de máis de 25 anos representa o 8% do persoal total, un total de 4 persoas das cales 1 é muller (25%) e 3 son homes (75%).

5. Variable Contratos

Durante o ano 2020 o persoal con contratación indefinida a tempo completo son 21 persoas (contratos 100 e persoal funcionario S/C), que representa un 40% sobre o total do persoal, 8 son mulleres, que representan un 38% do total de indefinidos, e 13 homes, que representan o 62% do total de indefinidos.

A maior parte do persoal ten un contrato temporal (401, 408, 410, 418, 420, 501, 502, 508, 510 e 518). Son un total de 32 persoas, o que supón o 60% sobre o total do persoal, das que 18 son mulleres (56% do total de temporais) e 14 son homes (44% do total de temporais).

A análise desta variable, tipo de contrato, permite concluír que as mulleres teñen claramente unha menor estabilidade no emprego.

Cómpre sinalar que a variable código de contrato non permite ver que o persoal reduce a súa xornada por conciliación e que, en maior proporción, son as mulleres as que toman medidas para reducir a xornada laboral por conciliación, polo que é necesaria unha táboa con datos de persoal e porcentaxe de xornada.

Durante o ano 2020 o persoal con contratación indefinida a tempo completo representou un 40% sobre o total do persoal, 8 son mulleres e representan un 38% do total de indefinidos, e 13 homes que representan o 62% do total de indefinidos.

A maioría do persoal ten contratos de traballo a tempo completo, o 74% do total do persoal, da que o 49% son mulleres e os 51% homes.



En canto á xornada, o 26% do persoal ten xornada reducida, a proporción é a mesma para homes e mulleres (50%).

Da análise dos variable contratos pode concluírse que a incorporación de mulleres ao persoal non se ve afectada por dificultades no seu acceso ao emprego.

6. Variable Grupos de Cotización

A conclusión que se desprende é que as mulleres non teñen dificultades para acceder a traballar, sobre todo en relación cos postos administrativos (oficiais adm.) e de peonas. Con todo, non hai mulleres nos postos tradicionalmente masculinizados, Xefes/as de taller, oficiais de primeira e segunda, subalternos, axudantes non titulados e oficiais de terceira e especialistas.

Os variable grupos de cotización non presenta discriminación directa ou indirecta pola correcta aplicación da normativa sobre cotizacións.

A relación entre os grupos de cotización non é aleatoria, senón que provén directamente da aplicación dunha regra e da pertenza a un grupo profesional específico. Cada persoa está asignada ao grupo que lle corresponde pola súa categoría profesional.

7. Variable Idade

Podemos concluír que o maior número de mulleres atópase no tramo de idade que abarca as franxas de 36 a 45 anos e 46 a 55 anos, que inclúen 17 mulleres, que representan o 49% do total desta franxa e o 65% sobre o total de mulleres.

A idade do persoal debe terse en conta nas causas das xubilacións, nos procesos de cubrir vacantes, así como nas ofertas de traballo.

A información analizada permite obter unha visión da idade media e establecer medidas adecuadas para favorecer a conciliación da vida persoal, laboral e familiar, así como establecer accións para cubrir postos de traballo que quedan vacantes por xubilacións nesas posicións masculinizadas.

8. Variable Postos, CNAE, Departamento y Centros de Trabajo

Todas as persoas traballadoras do Centro do Concello, calquera que sexa o seu posto de traballo e departamento ao que están adscritos, están incluídas no CNAE 8411. Son un total de 29 persoas (55% sobre o total do persoal), das que 14 son mulleres (48%) e 15 son homes (52%).

Os operarios e as operarias, peóns e peonas e albaneis adscritos ao Centro do Concello e ao Departamento/área de Urbanismo, Medio Ambiente, Obras e Servizos Básicos están incluídos no código de ocupación D (Persoal de oficios en instalacións e reparacións en edificios, obras e traballos de construción en xeral). Son un total de 13 persoas traballadoras (25% sobre o total do persoal), das que 5 son mulleres (38%, que está 11 puntos por baixo da representación das mulleres en persoal) e 8 son homes (62%). Estes postos de traballo están masculinizados.

Concha López



As limpadoras e os limpadores e peón e peona que se integran no Centro do Concello e no Departamento/área de Urbanismo, Medio Ambiente, Obras e Servizos Básicos están incluídos no código de ocupación F (Persoal Conductor de transporte de mercadorías, capacidade de carga útil superior a 3,5 Tn.). Son un total de 2 persoas traballadoras, os dous homes, e representan un 4% sobre o total do persoal. Estes postos de traballo están masculinizados.

As limpadoras e os limpadores e peón e peonas unidade limpeza que se inclúen en centros de traballo fora do Centro do Concello (Centro Saúde, CPI, Galescola, etc.) intégranse no Departamento/área de Urbanismo, Medio Ambiente, Obras e Servizos Básicos están incluídos no código de ocupación G (Persoal de limpeza en xeral. Limpeza de edificios e de todo tipo de establecementos. Limpeza de rúas). Son un total de 8 persoas (15% do total do persoal), dos que 7 son mulleres (87,50%) e 1 é home (12,50%). Á súa vez distribúense de forma que 5 mulleres ocupan o posto de limpadora e 3 o posto de peonas unidade limpeza e o único home ocupa o de limpador. Os postos de limpador/a e peón/a unidade limpeza están feminizados; o de peón masculinizado.

Por último, só hai un alguacil e é home, intégrase no Centro do Concello, no Departamento/área de Secretaría de réxime interno e está incluído no código de ocupación H (Vixiantes, gardas, gardas xurados e persoal de seguridade), e que representa o 2% do total do persoal. Este posto de traballo está masculinizado.

9. Procedemento de selección e contratación

O análise da área de proceso de contratación e selección céntrase especialmente nos procedementos de cobertura de persoal e os nomeamentos de funcionarios temporais en 2020 segundo a documentación achegada polo Concello.

O máis significativo da análise é que as mulleres só presentan a súa candidatura para o posto de limpador/a, pero os homes si o fan para todos os postos ofertados incluído limpador/a.

A selección e a ausencia de mulleres candidatas aos postos de encargado/a de obras e operario/a de servizos múltiples conducen a postos de traballos que só teñen homes como candidatos e que terminarán masculinizados.

Pola contra, o posto de limpador/a debido ao elevado número de mulleres candidatas fronte a homes, 53 mulleres fronte a 11 homes, conduce a un posto no que as mulleres candidatas aprobadas representan a 77% fronte ao 23% dos homes, por tanto será claramente feminizado.

Débense analizar as circunstancias polas que se determinan, que colectivos ofertaranse, os perfís requiridos e a maior ou menor presenza de mulleres que reúnan os requisitos, co obxectivo de ofrecer traballo e poder planificar programas que faciliten o acceso ao mundo do traballo para máis mulleres.

Analizando a información dos postos de traballo que se ofrecen obsérvase que os que requiren maiores requisitos (encargado/a de obra e operario/a de servizos múltiples) son os que están ocupados por homes.

Benita López



Cambio Lope

Seguindo os criterios xerais de actuación marcados pola LOI, as Autoridades Públicas buscarán cumprir co principio de presenza equilibrada de mulleres e homes nos nomeamentos e designacións de postos de responsabilidade que lles correspondan. Con iso, preténdese romper cos estereotipos de xénero que limitan a presenza de mulleres sen motivo obxectivo.

Tamén é necesario analizar as saídas da entidade, principalmente cales foron os movementos de persoal no período diagnosticado, o tipo de contratos de traballo asinados e os motivos de rescisión, con todos os datos desagregados por sexo.

Non se mostran datos significativos para observar a existencia de determinadas situacións que afectan en maior medida ás mulleres.

A causalidade dos cesamentos non contén ningún dato relevante que evidencie diferenzas entre mulleres e homes.

Analizando os procesos neste apartado, non se percibe discriminación directa ou indirecta. Non se requiren elementos relacionados co sexo nas probas de acceso, non valorando se as persoas que postulan aos traballos ofertados son homes ou mulleres, nin se tiveron en conta aspectos relacionados co aspecto físico, situación persoal ou familiar, responsabilidades familiares, estado civil, etc.

Préstase atención ao uso non sexista da linguaxe e utilízanse expresións lingüísticas que visibilizan o feminino ou o sitúan no mesmo respecto que o masculino.

As ofertas de emprego non teñen en conta nin teñen medidas positivas para promover a composición equilibrada de xénero dos/as funcionarios/as, eventuais e interinos ou persoal laboral, tanto a nivel global como a nivel de cada organismo, escala, grupo ou categoría naquelas posicións que se masculinizan.

10. Promoción e Formación

A RPT debe definir e describir os diferentes postos de traballo actualmente dispoñibles, coas funcións asignadas a cada posto, a cantidade de salario a percibir para cada ano e unha descrición dos requisitos para ser elixible para o ascenso a un posto superior. A RPT do Concello de Vilaboa publicouse o 10 de agosto de 2020 no BOPPO Núm. 152.

É necesario constatar que na definición dos postos seguiuuse un criterio eminentemente "funcional".

Así mesmo, si existe unha táboa de equivalencias entre postos, categorías e postos da RPT por unidades. Non sempre se utiliza unha linguaxe neutra.

No ano 2020 non se realizaron accións formativas directamente desde a entidade.

11. Políticas e Retribucións Salariais

Da análise realizada despréndese que o sistema de retribución que aplica a entidade evidencia que as diferenzas que se perciben proveñen da posición que ocupan as persoas traballadoras na



entidade, que retribúe ás persoas segundo o nivel asignado en función do grupo profesional e posto de traballo que desempeñan.

12. Conciliación da Vida Persoal, Laboral e Familiar

Da información obtida de situación de IT (enfermidade común, accidente non laboral e accidente laboral) incluídas neste apartado pódese afirmar que os tipos citados afectan en maior medida ás mulleres. Se analizamos os días que duran as diversas continxencias, o maior número de días dáse nas mulleres, agás para a continxencia EC-COVID na que o número de días é maior nos homes.

As medidas de conciliación solicítanse máis por mulleres que homes, un total de 6 persoas (11% sobre o total do persoal) das que 4 (67%) son mulleres e 2 homes (33%).

O teletraballo é a única medida que solicitaron máis os homes que as mulleres, 2 homes e 1 muller.

A redución de xornada e a flexibilidade horaria soamente solicitárona 3 mulleres e ningún home.

No ano 2020 non se solicitaron permisos por nacemento (maternidade e paternidade).

Respecto aos permisos retribuídos e licenzas solicitados non leva rexistro escrito.

Respecto ao coidado de persoas dependentes e/ou ascendentes non se inclúe información porque non existe información actualizada.

Un total de 37 persoas ten fillos/as (70% do total do persoal), das que 20 son mulleres (54%) e 17 homes (46%). A maioría do persoal ten fillos/as na franxa entre 11 e 15 anos, un total de 20 persoas (38% sobre o total do persoal), das que 10 son mulleres e 10 homes.

13. Prevención do Acoso sexual e por Razón de sexo e a Violencia de Xénero

Na data de elaboración do presente informe de diagnóstico, o protocolo para a prevención do acoso laboral, sexual e por razón de sexo e acoso discriminatorio do Concello de Vilaboa atópase en fase de negociación.

14. Condicións de Traballo e Saúde Laboral

Dáse cumprimento á obrigaón esixida pola Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais, a Lei 54/03 de Reforma do Marco Normativo para a Prevención de Riscos Laborais e o Real Decreto 39/1997, polo que se establece o Regulamento de Servizos de Prevención.

Mulleres embarazadas ou en período de lactación: A avaliación de riscos cumpre co especificado no artigo 26 da Lei 31/1995 en canto á determinación da natureza, grao e duración da exposición dos traballadores en situación de embarazo, parto recente ou lactación nos procedementos ou condicións laborais que poidan influír negativamente na súa saúde ou a do feto para aquelas actividades que poidan presentar un risco específico.

Concello de Vilaboa



Benita Crespo

A entidade dispón dun protocolo que se active no momento en que a muller embarazada ou en período de lactación pon en coñecemento a súa situación.

Fase 3. Negociación



Dende o 5 de novembro de 2021, data da constitución da Mesa Negociadora do I Plan de Igualdade do Persoal ao servizo do Concello de Vilaboa, mantivéronse diversas reunións ordinarias no seo da Mesa Negociadora, previa convocatoria e levantando as correspondentes actas cos acordos alcanzados e co obxectivo de negociar o estudo de Diagnóstico e as accións ou medidas do I Plan de Igualdade do Persoal ao servizo do Concello de Vilaboa.

Na reunión da sesión constitutiva da data 05.11.2021 da Mesa Negociadora do I Plan de Igualdade do Persoal do Concello de Vilaboa constitúese a Mesa de negociación con 8 persoas titulares e persoas suplentes, cinco titulares en representación do Goberno Municipal e cinco titulares pola representación sindical, asisten:

En representación do Goberno Municipal:

- César Poza González DNI 44080818F(Alcalde)
- Carmen Gallego Calvar DNI 35302861T (Concelleira de Facenda, Igualdade, Persoal, Promoción Económica e Sectores Productivos)
- María Canosa Otero DNI 35255299W (Concelleira da área de Servizos Sociais, Migración, Servizos e Cemiterios)
- M^a Benita Crespo Piñeiro DNI 52494852C (Técnica Igualdade)

Pola Representación Sindical:

- Angélica Gómez García DNI 35315137V (CIG)
- Ricardo Salgado Poceiro DNI 35286.621K (CCOO)
- Monserrat Rodríguez Arribas DNI 35322131 (CSIF)



- Manuel Ángel Gil Canabal DNI 44078270 N (UGT)

Persoas asesoras:

- Angela Comesaña Martínez DNI 36084524P (CCOO)
- D^a. Bernardina Porral Mosquera DNI 52481502X (CIG)
- D^a M^a Ángeles García Pérez DNI 35290298H

As accións incluídas no I Plan de Igualdade do Persoal ao servizo do Concello de Vilaboa dan resposta ás necesidades e conclusións obtidas do Diagnóstico respecto á situación do Concello en materia de aplicación do principio de igualdade levadas a cabo polas persoas designadas pola representación sindical e polo Goberno no Concello, co asesoramento de persoal técnico e asesoras externas, con formación específica na materia e de persoal técnico do Concello e de conformidade co establecido na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes, respecto a elaboración e aplicación dos plans de igualdade, modificada a súa redacción polo RD Lei 6/2019.

Fase 4. Plan de Igualdade: áreas de actuación



Can Turpo



Comité Inygo

VI. OBXECTIVOS E MEDIDAS

Coa implantación do I Plan de Igualdade do Persoal ao servizo do Concello de Vilaboa dáse cumprimento legal ao establecido na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

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

Do anterior despréndese que o obxectivo do I Plan de Igualdade do Persoal ao servizo do Concello de Vilaboa é remover os obstáculos que impiden lograr unha igualdade real de trato e oportunidades de mulleres e homes. Iso supón a igualdade de aptitudes, coñecementos e cualificación, para desempeñar as súas tarefas sen que o sexo represente impedimento para un correcto e completo desenvolvemento da vida profesional das persoas traballadoras e dáse cumprimento aos criterios de actuación das administración públicas (Artigo 51 LOI).

O I Plan de Igualdade do Persoal ao servizo do Concello de Vilaboa constitúe un avance no cumprimento dos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible (ODS) da Axenda 2030, principalmente nos ODS 5 "Igualdade de xénero" e ODS 8 "Traballo decente e crecemento económico", e en concreto no cumprimento das metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, e 8.5, é dicir, en poñer fin a todas as formas de discriminación contra as mulleres; eliminar todas as formas de violencia contra as mulleres e as nenas nos ámbitos públicos e privados; recoñecer a importancia dos cuidados e fomentar a corresponsabilidade; asegurar a participación plena e efectiva de mulleres e a igualdade de oportunidades de liderado; lograr o emprego pleno e produtivo e o traballo decente para todas as mulleres e os homes, así como a igualdade de remuneración por traballo de igual valor.

Para alcanzar os obxectivos levaranse a cabo unha serie de accións e medidas, froito das negociacións no seo da Mesa paritaria de igualdade, referentes a cada unha das áreas de actuación que foron obxecto de análise no diagnóstico da situación da entidade previamente realizado.

Seguindo a metodoloxía de traballo empregada para efectuar o diagnóstico previo da situación da entidade, as accións para levar a cabo, se definen e concretan nas fichas que se acompañan como Anexo I e nas que se indican os seguintes aspectos con relación a cada acción:

- Descrición da acción
- Ámbito responsable
- Ámbito e indicador a utilizar para o seguimento e avaliación de cada acción
- Obxectivos que se pretenden alcanzar coa acción
- Métodos ou procedementos que se utilizarán para implantala

(Handwritten signatures and initials in blue ink)



- Recursos materiais, humanos e económicos necesarios
- Data prevista de posta en marcha e execución da acción
- Data prevista de finalización

Para dar cumprimentos cos obxectivos expostos, establécense unha serie de accións que se distribúen por áreas de actuación.

Carmito Lopez



Carmen Lugo

VII. OBXECTIVO PRINCIPAL E ÁREAS DE ACTUACIÓN

OBXECTIVO PRINCIPAL

A INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DO PRINCIPIO DE IGUALDADE NAS ACTUACIÓN DO CONCELLO DE VILABOA E ELIMINAR OBSTÁCULOS QUE IMPIDAN OU DIFICULTEN A IGUALDADE EFECTIVA DE MULLERES E HOMES.

1. PROCESO DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

OBXECTIVO XERAL:

- Remover os obstáculos que impliquen a pervivencia de calquera tipo de discriminación co fin de ofrecer condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso ao emprego público.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover a participación equilibrada de mulleres e homes en todas as convocatorias de emprego.
- Aumentar a proporción de mulleres traballadoras con carácter xeral, especialmente onde hai unha presenza máis desequilibrada.

Nº	ACCIÓNS/MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
1.1	Procuraráse que todas as persoas que formen parte dos tribunais nos diferentes procesos selectivos, deberán ter formación en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes de, como mínimo, 8 horas de duración e recoñecida pola administración pública.	Dous anos	▪ Concellería de Persoal
1.2	Todas as convocatorias serán realizadas utilizando unha linguaxe inclusiva.	Inmediata	▪ Concellería de Persoal
1.3	As convocatorias dos procesos selectivos que realice a Administración local de Vilaboa para o acceso ao emprego, incluírán un parágrafo informando do compromiso do Concello de Vilaboa coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.	Seis meses	▪ Concellería de Persoal
1.4	As bases de todos os procesos selectivos deberán garantir que as mulleres embarazadas, parto inminente ou parto	Vixencia del Plan	▪ Concellería de Persoal



Conto Uep

	recente poidan participar nos procesos selectivos articulando todos os mecanismos necesarios en cada convocatoria.		
1.5	Realizar un seguimento estatístico de impacto de xénero, así como desenvolver a actividade interna necesaria para garantir que en todos os procesos selectivos e contratacións non exista discriminación por razón de sexo.	Vixencia del Plan	▪ Concellería de Persoal

Nº	INDICADORES
1.1	✓ Nº de procesos selectivos realizados. ✓ Nº de persoas que forman parte dos tribunais por sexo e xustificación da formación acreditada.
1.2	✓ Información da revisión realizada nos textos das convocatorias
1.3	✓ Información das convocatorias revisadas en cumprimento da medida.
1.4	✓ Información de cumprimento da medida.
1.5	✓ Informe estatístico de impacto de xénero das probas selectivas e contratacións. ✓ Información de desequilibrios detectados.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)



Concello Veci.

2. DESENVOLVEMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL

OBXECTIVO XERAL:

- Remover os obstáculos que impliquen a pervivencia de calquera tipo de discriminación co fin de ofrecer condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes no desenvolvemento da carreira profesional.

OBXECTIVO ESPECÍFICO:

- Garantir un sistema de desenvolvemento de carreira profesional que non ocasione ningún tipo de discriminación.

Nº	ACCIÓNS/MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
2.1	Fomentar e facilitar a formación a mulleres para que adquiran habilidades e coñecementos precisos para poder presentarse a convocatorias de postos masculinizados.	Anual	▪ Área de Recursos Humanos e Formación
2.2	Procurarase que todas as persoas que formen parte dos tribunais nos procesos de promoción interna, deberán ter formación en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes de, como mínimo, 8 horas e recoñecida pola administración pública.	Dous anos	▪ Concellería de Persoal
2.3	Os tribunais e órganos de selección de promoción interna buscarán o equilibrio entre os sexos na súa composición.	Inmediata	▪ Concellería de Persoal
2.4	Os criterios utilizados na promoción interna, na provisión dos postos de traballo, serán transparentes, e especificarase a vontade de realizar unha selección libre de prexuízos de carácter sexista.	Un ano	▪ Concellería de Persoal
2.5	As convocatorias para promoción interna que realice a Administración local de Vilaboa tanto en corpos xerais como especiais, incluírán un parágrafo informando do compromiso do Concello de Vilaboa coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.	Seis meses	▪ Concellería de Persoal



Nº	INDICADORES
2.1	✓ Información das actuacións realizadas para fomentar e facilitar a formación a mulleres.
2.2	✓ Nº de procesos selectivos de promoción interna realizados. ✓ Nº de persoas que forman parte dos tribunais por sexo e xustificación da formación acreditada.
2.3	✓ Nº de persoas por sexo que compoñen os tribunais e órganos de selección de promoción interna. ✓ Xustificación dos casos onde non se dea cumprimento ao 50% de representación.
2.4	✓ Información das convocatorias revisadas en cumprimento da medida.
2.5	✓ Información das convocatorias revisadas en cumprimento da medida.

Cambio base.

(Handwritten signatures and marks in blue ink, including a large signature at the top, a signature with '11' below it, and several other signatures and scribbles at the bottom.)



3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Berilo Lopez

OBXECTIVO XERAL:

- Garantir a ausencia de discriminación tanto directa como indirecta nos sistemas de clasificación profesional.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:

- Os sistemas de clasificación deberán ser obxectivos e os grupos e niveis definiranse en termos neutros.
- Garantir que os elementos clasificatorios en esencia non son constitutivos de discriminación, nin directa nin indirecta.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

Nº	ACCIÓNS/MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
3.1	Analizar de xeito correlacional o encadramento de cada efectivo ao posto de traballo, con fin de garantir que a RPT reflicta as funcións específicas de cada posto e teña asociadas as retribucións correspondentes.	Vixencia Plan	▪ Concellería de Persoal
3.2	Revisar as denominacións dos postos de traballo para incorporar unha linguaxe inclusiva e igualitaria e eliminar os nesgos de xénero.	Seis meses	▪ Concellería de Persoal
3.3	A adopción de medidas de acción positiva, naqueles postos, grupos, niveis, etc. que están desempeñados xeralmente por homes e que as mulleres non acceden normalmente a eles.	Vixencia Plan	▪ Concellería de Persoal

Nº	INDICADORES	
3.1	✓	Informe da análise realizada.
3.2	✓	Nº de denominacións revisadas.
	✓	Nº de correccións realizadas.
3.3	✓	Información das medidas de acción positiva realizadas por posto, grupo, niveis, etc.

(Large handwritten signatures in blue ink)



4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA

OBXECTIVO XERAL:

- Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes

OBXECTIVO ESPECÍFICO:

- Alcanzar a paridade na representación

Nº	ACCIÓNS/MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
4.1	Introducir a variable sexo na documentación técnica destinada á conformación do cadro de persoal por posto de traballo e desagregado por sexo.	Anual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transversal
4.2	Tender a unha presenza equilibrada de mulleres e homes na administración municipal, nos sindicatos, en todas as mesas de negociación, comisións e comités.	Vixencia Plan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transversal
4.3	Fomentar o equilibrio entre os sexos do persoal funcionario, eventual, interino ou laboral ao seu servizo.	Vixencia Plan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concellería de Persoal

Nº	INDICADORES
4.1	✓ Nº de persoas por posto de traballo e desagregado por sexo.
4.2	✓ Nº de persoas por sexo na administración municipal, nos sindicatos, en todas as mesas de negociación, comisións e comités.
4.3	✓ Información das acción realizadas na aplicación da medida.

Carmito Lopez



Concello de Vilaboia

5. FORMACIÓN

OBXECTIVO XERAL:

- Garantir a ausencia de discriminación tanto directa como indirecta no plan de formación do concello de Vilaboia e garantir que a formación non sexa un obstáculo coa vida familiar, laboral e persoal.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:

- Fomentar a formación en igualdade, tanto no acceso ao emprego público como ao longo da carreira profesional.
- Facilitar a participación equilibrada de mulleres e homes nas accións formativas.

Nº	ACCIÓNS/MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
5.1	Informar da oferta formativa a todas as persoas que están facendo uso de calquera dereito de conciliación.	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concellería de Persoal
5.2	Impartir formación en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, violencia de xénero, prevención do acoso sexual e por razón de sexo e a corresponsabilidade familiar e doméstica a todo o cadro de persoal do concello.	Vixencia Plan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concellería de Persoal
5.3	Os cursos de formación deberán realizarse preferentemente durante a xornada ordinaria de traballo para asegurar tanto a conciliación da vida persoal, familiar e laboral como a igualdade de oportunidades no acceso a esa formación de traballadores e traballadoras.	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concellería de Persoal

Nº	INDICADORES
5.1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de persoas que están facendo uso de calquera dereito de conciliación. ✓ Nº de persoas informadas por sexo.
5.2	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Información da canle utilizada. ✓ Nº de persoas informadas por sexo.
5.3	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de accións formativas impartidas. ✓ Duración das accións formativas impartidas. ✓ Nº de persoas asistentes por sexo e nivel de responsabilidade. ✓ Información dos horarios dos cursos ofertados e realizados.

(Handwritten signatures and marks on the right margin)



Comité Local

6. RETRIBUCIÓN

OBXECTIVO XERAL:

- O Concello de Vilaboa garantirá a igualdade de retribucións salariais e extrasalariais entre mulleres e homes no ámbito do emprego público para satisfacer o principio de igual retribución por traballo de igual valor.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantir un sistema retributivo claro e transparente que non ocasione discriminacións por razón de xénero.
- Impulsar unha política salarial clara, obxectiva e non discriminatoria, evitando nos criterios retributivos calquera nesgo de xénero.

Nº	ACCIÓNS/MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
6.1	Analizar dende a perspectiva de xénero cada valor económico asignado a cada función do posto a todo o persoal.	Dous anos	▪ Concellería de Persoal
6.2	Elaborar unha auditoría retributiva de todo o persoal conforme ao establecido no RD 902/2020 e condicionada ao desenvolvemento do marco normativo que se establece para as entidades locais, para o persoal laboral e facela extensiva a todo o persoal do Concello.	Un ano	▪ Concellería de Persoal

Nº	INDICADORES
6.1	✓ Informe e conclusións da análise realizada.
6.2	✓ Informe e conclusións da auditoría retributiva.



Conciliación

7. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVO XERAL:

- Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sen menoscabo da promoción profesional.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantir a participación equilibrada entre mulleres e homes na vida familiar e laboral e o exercicio dos dereitos de conciliación recoñecidos legalmente.
- Difundir os dereitos de conciliación entre as traballadoras e traballadores.
- Fomentar o uso das ferramentas de conciliación e corresponsabilidade por mulleres e homes.

Nº	ACCIONS/MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
7.1	Realizar unha enquisa anónima a todo o persoal sobre o uso dos tempos e as necesidades de conciliación.	Vixencia do Plan	▪ Concellería de Persoal
7.2	Realizar unha "Guía de conciliación da vida persoal, familiar e laboral do Concello de Vilaboa que recolla todos os permisos, licenzas, suspensións e dereitos do persoal do Concello de Vilaboa en materia de conciliación da vida familiar, persoal e laboral.	Vixencia do Plan	▪ Concellería de Persoal
7.3	Fomentar o exercicio corresponsable dos dereitos de conciliación nos homes a través de accións de formación, información e sensibilización en corresponsabilidade.	Vixencia do Plan	▪ Concellería de Persoal

Nº	INDICADORES
7.1	✓ Nº de enquisas entregadas desagregadas por sexo. ✓ Nº de enquisas recibidas desagregadas por sexo. ✓ Informe cuantitativo e cualitativo do resultado das enquisas.
7.2	✓ Documento realizado da "Guía de conciliación da vida persoal, familiar e laboral do Concello de Vilaboa".
7.3	✓ Información das accións de formación, información e sensibilización realizadas. ✓ Nº de persoas por sexo beneficiarias das accións.

[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin]



8. PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

OBXECTIVO XERAL:

- Establecer medidas efectivas de protección fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:

- Previr o acoso sexual, acoso por razón de sexo.
- Identificar unha situación de acoso e coñecer o protocolo.
- Mostrar tolerancia cero ante situacións de violencia nos ámbitos de traballo.

Nº	ACCIÓNS/MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
8.1	Difundir a todo o persoal o "Protocolo para a prevención do acoso laboral, sexual e por razón de sexo e acoso discriminatorio".	Tres meses	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concellería de Persoal
8.2	Sensibilizar a todo o persoal na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso e nos procedementos de actuación determinados neste protocolo, no caso de que se produzan.	Vixencia do Plan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concellería de Persoal
8.3	Formar as persoas nomeadas para realizar as fases de investigación e instrucción.	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concellería de Persoal

Nº	INDICADORES
8.1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Información das campañas realizadas. ✓ Nº de persoas beneficiarias das accións desagregado por sexo.
8.2	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Información das accións de difusión realizadas. ✓ Nº de persoas por sexo beneficiarias das accións.
8.3	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Información da acción formativa realizada. ✓ Nº de persoas beneficiarias da acción desagregado por sexo.

Cemilo Lopez

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

(Large handwritten signature in blue ink)



Concello de Utopia

9. VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO XERAL:

- Garantir a protección das traballadoras municipais vítimas de violencia de xénero e concienciar a todo o cadro de persoal da necesidade de erradicala.

OBXECTIVO ESPECÍFICO:

- Sensibilizar e informar ao persoal en materia de prevención e actuación ante a violencia de xénero.

Nº	ACCIÓNS/MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
9.1	Difundir o protocolo de violencia de xénero.	Un ano	▪ Concellería de Servizos Sociais
9.2	A elaboración dunha declaración de principios de tolerancia cero en relación coa violencia de xénero e o acoso sexual, que se fará pública a todo o persoal.	Inmediata	▪ Concellería de Servizos Sociais
9.3	Establecemento da situación de vítima de violencia de xénero como un criterio favorecedor nos procesos de contratación, programas de emprego, promoción e nas actividades de capacitación levadas a cabo.	Vixencia do Plan	▪ Concellerías de Persoal e de Servizos Sociais

Nº	INDICADORES
9.1	✓ Información das accións de difusión realizadas. ✓ Nº de persoas por sexo beneficiarias das accións.
9.2	✓ Información do cumprimento da medida.
9.3	✓ Información dos criterios incluídos nos procesos de contratación, programas de emprego, promoción e nas actividades de capacitación levadas a cabo.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)



10. CONDICIÓN S DE TRABALLO E SAÚDE LABORAL

OBXECTIVO XERAL:

- Garantir a protección nas condicións de traballo e saúde laboral de todo o persoal do concello de Vilaboa eliminando ou reducindo os riscos laborais tendo en conta a perspectiva de xénero.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:

- Mellorar a protección da saúde de traballadoras e traballadores.
- Incorporar na avaliación de riscos as repercusións que a actividade laboral pode xerar diferencialmente sobre a saúde de mulleres e homes, especialmente na lactación, embarazo e maternidade.

Nº	ACCIÓN S/MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
10.1	Revisión de avaliacións de postos de traballo desde unha perspectiva de xénero. Analizar os riscos en función dos factores biolóxicos diferenciais, características persoais e estado biolóxico (maternidade, lactancia, menopausa, enfermidades crónicas...).	Vixencia do Plan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concellería de Persoal
10.2	Garantir, en cumprimento do artigo 26 da Lei de prevención de riscos laborais, que todos os postos de traballo identifican os factores, axentes, procedementos, que poidan influír negativamente na saúde reprodutiva, na saúde das traballadoras xestantes, parto recente e lactación natural.	Vixencia do Plan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concellería de Persoal

Nº	INDICADORES
10.1	✓ Texto revisado da avaliación de postos de traballo.
10.2	✓ Información do cumprimento da medida.

Benito Lopez



11. COMUNICACIÓN, CULTURA E RESPONSABILIDADE CORPORATIVA

OBXECTIVO XERAL:

- Garantir a difusión das medidas propostas no I plan de Igualdad.

OBXECTIVO ESPECÍFICO:

- Promover a participación e implicación do persoal na posta en marcha das actuacións en materia de igualdade.

Nº	ACCIÓNS/MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
11.1	Difusión e acceso de todo o persoal ao contido do Plan de Igualdade.	Inmediata	▪ Igualdade
11.2	Garantir que todas as persoas con cargos electos coñecen o plan de igualdade.	Vixencia Plan	▪ Alcaldía
11.3	Adecuación dos documentos administrativos, solicitudes, impresos, etc. do Concello, para asegurar o uso da linguaxe neutra.	Vixencia Plan	▪ Transversal

Nº	INDICADORES
11.1	✓ Información do cumprimento da medida. ✓ Nº de persoas beneficiarias da acción desagregado por sexo.
11.2	✓ Información do cumprimento da medida.
11.3	✓ Información do cumprimento da medida. ✓ Nº de documentos revisados. ✓ Nº de documentos modificados

Concello



VIII. VIXENCIA

No que respecta ao ámbito temporal, o presente I Plan de Igualdade do Persoal ao servizo do Concello de Vilaboa terá unha vixencia de CATRO ANOS dende a data da súa aprobación, tempo que a mesa de Negociación do Plan de Igualdade entende suficiente para corrixir e alcanzar o conxunto de medidas que se concretan no mesmo.

Pasado o prazo de vixencia do I Plan de Igualdade convocaranse as partes negociadoras para proceder a negociación do II Plan de Igualdade do Persoal ao servizo do Concello de Vilaboa.

No intervalo de tempo que medie ata a aprobación do seguinte Plan, manterase vixente o contido do I Plan de Igualdade.

A competencia para resolver e liquidar as posibles discrepancias que puidesen xurdir na aplicación, seguimento, avaliación ou revisión, en tanto que a normativa legal ou convencional non obrigue á súa adecuación corresponderá a Comisión de Seguimento e Avaliación do I Plan de Igualdade do Persoal ao servizo do Concello de Vilaboa.

IX. AVALIACIÓN E SEGUIMENTO

O seguimento é un proceso que comprende a recollida e a análise de datos para comprobar que o I Plan de Igualdade do Persoal ao servizo do Concello de Vilaboa cumpra os obxectivos que se propuxeron e que responda ás necesidades detectadas no diagnóstico realizado.

Conforme ao establecido no artigo 46.1 da Lei Orgánica para a Igualdade efectiva de mulleres e homes os Plans de Igualdade deben de incorporar sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Para levar a cabo o seguimento as partes asinantes do I Plan de Igualdade do Persoal ao servizo do Concello de Vilaboa constituirase en Comisión de Seguimento e Avaliación, unha vez aprobado.

A súa composición será paritaria e responsabilizarase de realizar o seguimento periódico das accións do I Plan de Igualdade e avaliar o grao de cumprimento.

Aos dous anos de vixencia do I Plan de Igualdade realizarase un informe de avaliación e seguimento do I Plan de Igualdade do Persoal ao servizo do Concello de Vilaboa.

Finalizada a súa vixencia realizarase un informe de avaliación final do I Plan de Igualdade do Persoal ao servizo do Concello de Vilaboa.

Entre as funcións a desenvolver pola Comisión de Seguimento e Avaliación do I Plan de Igualdade, entre outras, atópanse as seguintes:

Comite Inge

(Handwritten signatures and marks in blue ink, including a large scribble at the bottom right)



Centro legal

- Medir e avaliar as accións e medidas previstas no I Plan de Igualdade en función dos tempos de execución previstos.
- Propoñer medidas correctoras para emendar as posibles desviacións na implantación das accións ou medidas acordadas no Plan.
- Elaboración de informes das accións ou medidas acordadas no Plan co obxecto de reflectir o avance en materia de Igualdade.
- Realizar funcións asesoras e informativas en materia de Igualdade ao persoal do Concello.
- Realizar avaliacións parciais da implantación das accións e medidas previstas.
- Estudar e analizar os resultados, e obter conclusións.
- Recoller e planificar suxestións de actuación.

Así mesmo, a Comisión de Seguimento e Avaliación será a encargada de dar solucións ás posibles discrepancias que puidesen xurdir na aplicación, seguimento, avaliación ou revisión do I Plan de Igualdade do Persoal ao servizo do Concello de Vilaboa.

As medidas do I Plan de Igualdade poderán revisarse en calquera momento ao longo da súa vixencia co fin de reorientar ou deixar de aplicar algunha medida que conteña o Plan en función dos efectos que vaian apreciándose en relación coa consecución dos seus obxectivos.

O Concello de Vilaboa obrígase a dotar á Comisión de Seguimento e Avaliación dos recursos humanos e materiais necesarios para poder levar a cabo as funcións encomendadas, dentro do marco das súas competencias.

Apróbase o modelo a utilizar no proceso de seguimento e avaliación do I Plan de Igualdade como ferramenta na que se desenvolvan os seguintes indicadores:

- INDICADORES DE RESULTADO
 - Nivel de execución do Plan
 - N.º, sexo e perfil profesional das persoas beneficiarias das accións
 - Grao de desenvolvemento dos obxectivos do Plan
 - Relación entre obxectivos do Plan e nivel de execución
- INDICADORES DE PROCESO
 - Detección de necesidades: informativas, formativas e de difusión
 - Grao de información e difusión entre o persoal
 - Grao de adecuación dos recursos humanos e materiais
 - Incidencias, dificultades e solucións achegadas



- INDICADORES DE IMPACTO

- Redución de desigualdades entre o persoal do Concello en razón do sexo
- Aumento do coñecemento e concienciación respecto á igualdade de oportunidades
- Cambios na cultura

Incorporaranse ao documento Fichas de Seguimento e Avaliación por cada unha das accións recollidas no I Plan de Igualdade .

O I Plan de Igualdade do Persoal ao servizo do Concello de Vilaboa inscribírase no Rexistro que corresponda de conformidade coa normativa de aplicación.

En Vilaboa a 22 de novembro de 2021

POLA REPRESENTACIÓN DO CONCELLO

César Poza González DNI 44080818F	
Carmen Gallego Calvar DNI 35302861T	
María Canosa Otero DNI 35255299W	
Mª Benita Crespo Piñeiro DNI 52494852C	<i>Benita Crespo</i>

POLA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Angélica Gómez García DNI 35315137V (CIG)	
Ricardo Salgado Poceiro DNI 35286.621K (CCOO)	
Montserrat Rodríguez Arribas DNI 35322131 (CSIF)	
Manuel Ángel Gil Canabal DNI 44078270 N (UGT)	

PERSOAS ASESORAS:

- Angela Comesaña Martínez DNI 36084524P (CCOO)
- Dª. Bernardina Porral Mosquera DNI 52481502X (CIG)
- Dª Mª Ángeles García Pérez DNI 35290298H

Benita Crespo Piñeiro