



SAÚDE MENTAL
FEAFES GALICIA
FEDERACIÓN DE ASOCIACIÓNS DE FAMILIARES E
PERSOAS CON ENFERMIDADE MENTAL DE GALICIA

I PLAN DE IGUALDADE DE TRABALLADORAS E TRABALLADORES DE SAÚDE MENTAL FEAFES GALICIA



SAÚDE MENTAL
FEAFES GALICIA
FEDERACIÓN DE ASOCIACIÓNS DE FAMILIARES E
PERSOAS CON ENFERMIDADE MENTAL DE GALICIA



ÍNDICE

0.1. PRESENTACIÓN

- 1.1. MARCO NORMATIVO DA IGUALDADE.
- 1.2. COMPROMISO DA DIRECCIÓN.
- 1.3. COMISIÓN NEGOCIADORA
- 1.4. CONSULTORA EXTERNA.

0.2. DIAGNÓSTICO DE XÉNERO

- 2.1. ANÁLISE CUANTITATIVO DO CADRO DE PERSOAL.
- 2.2. ANÁLISE CUALITATIVO DA IGUALDADE POR MATERIAS.
- 2.3. CONCLUSIÓNS.

0.3. ESTRUTURA E CONTIDOS DO PLAN DE IGUALDADE

- 3.1. PRINCIPIOS REITORES.
- 3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN E PERÍODO DE VIXENCIA.
- 3.3. OBXECTIVOS.
- 3.4. ESTRUTURA DO PLAN DE IGUALDADE.
- 3.5. ÁREAS E MEDIDAS DE ACTUACIÓN.
- 3.6. CALENDARIZACIÓN.
- 3.7. RECURSOS.

0.4. SEGUIMENTO E AVALIACIÓN

- 4.1. COMISIÓN DE SEGUIMENTO.
- 4.2. INDICADORES E MEDIDORES AVALIATIVOS.

0.5. ANEXOS

- 5.1. GLOSARIO DE TERMOS.



01. PRESENTACIÓN

Hai décadas, a atención asistencial ás persoas con problemas de saúde mental recaía maioritariamente nos seus familiares de maior proximidade, mentres que os casos máis extremos remataban internados en hospitais psiquiátricos onde o tratamento e a atención non eran axeitados.

Na década dos 80, xurdiu un movemento social favorable á reforma psiquiátrica que culminou coa aprobación da Lei Xeral de Sanidade en 1986, unha norma que pretendía acabar coa exclusión que sufriran ata entón as persoas con problemas de saúde mental.

É neste contexto cando xorde o movemento asociativo de saúde mental, nacente as primeiras asociacións galegas na Coruña (1980) e en Vigo (1987). Nos anos noventa xeneralízase o movemento por toda a comunidade e xorden, paulatinamente, o resto de asociacións.

Como punto decisivo deste proceso, en 1995 créase Saúde Mental FEAFES Galicia, que nace como foro de encontro, debate, reflexión e acción para avanzar no proceso de normalización da saúde mental na nosa comunidade. No ano 2020 FEAFES Galicia agrupa a 15 asociacións con presenza en máis de 30 localidades galegas.

A misión de Saúde Mental FEAFES Galicia é mellorar a calidade de vida das persoas con problemas de saúde mental, das súas familias e das persoas achegadas. Para iso, representa ao movemento asociativo en Galicia, defende os dereitos do colectivo e brinda apoio e coordinación ás asociacións federadas.

Os seus obxectivos son:

- Defender os dereitos e necesidades das persoas con problemas de saúde mental, das súas familias e persoas achegadas.
- Ofrecer servizos para mellorar a calidade de vida destas persoas.
- Asesorar e representar ao movemento asociativo.
- Diseñar e levar a cabo campañas de loita contra o estigma e accións de sensibilización sobre a saúde mental.

Para abordar todas as facetas da atención ás persoas con problemas de saúde mental e as súas familias, Saúde Mental FEAFES Galicia leva a cabo un traballo multidisciplinar e coordinado con diferentes entidades do ámbito sociosanitario.

Para elo FEAFES Galicia conta con cinco delegacións en Galicia, localizadas nas cidades de Santiago de Compostela, A Coruña, Vigo, Ourense e Lugo. Ademais, Santiago de Compostela configúrase como sede central con persoal propio da estrutura da entidade.

En cada unha destas delegacións un equipo de persoal técnico desenvolve as seguintes funcións:

1. Información, asesoramento e apoio, tanto a persoas con problemas de saúde mental como ás súas familias e persoas achegadas. información e asesoramento individualizado sobre saúde mental, recursos e servizos.
2. Asesoría xurídica gratuíta tanto para as persoas con problemas de saúde mental, persoas achegadas, como asociacións e profesionais que necesiten orientación sobre pensións, incapacitacións, herdanzas, problemas penais ou laborais, etc.
3. Inserción laboral e emprego, información, apoio e asesoramento para a procura de emprego, formación prelaboral, accións de prospección e intermediación con empresas e emprego con apoio.



4. Acción social, atendendo ás persoas con problemas de saúde mental en situación de especial vulnerabilidade social, económica ou material, así como a súa contorna.
5. Lecer e deportes, actividade física desde unha perspectiva lúdica, actividades culturais, de socialización e integración, á vez que estas actividades permiten un respiro nas tarefas de coidados ás familias.
6. Comunicación e difusión entre a sociedade dunha imaxe real e integradora das persoas con problemas de saúde mental.
7. Apoio asociativo e incidencia política, a misión de Saúde Mental FEAFES Galicia inclúe a representación das asociacións que integran a federación galega.

Saúde Mental FEAFES Galicia aposta por implementar procesos de calidade e mellorar a súa atención ás persoas usuarias. Neste sentido, é unha entidade declarada de Utilidade Pública pola Orde 3 de xuño de 2010. No ano 2013, recibe a certificación oficial que acredita á entidade como Axencia de Colocación e, desde 2014, as cinco delegacións de Saúde Mental FEAFES Galicia posúen a autorización para a prestación de servizos como Centro Sanitario.

DATOS DA ENTIDADE	
Razón social	Saúde Mental FEAFES Galicia
CIF	G15545353
Domicilio social	Praza Salvador García Bodaño, 7 – 1ªA. 15707 Santiago de Compostela (A Coruña)
Forma xurídica	Entidade sen fin de lucro
Ano de constitución	1.995
Responsable da Entidade	
Nome	Antonio Hernández Fernández
Cargo	Director
Telf.	981942380
e-mail	Antonio.hernandez@feafesgalicia.org
Responsable de Igualdade	
Nome	Carina Fernández Rivera
Cargo	Coordinadora de Servizos e Programas
Telf.	981942380
e-mail	carina.rivera@feafesgalicia.org
ACTIVIDADE	
Sector Actividade	94 Actividades asociativas
CNAE	9499 Outras actividades asociativas n.c.o.p.
Descrición da actividade	O traballo que desenvolve Saúde mental FEAFES Galicia busca mellorar a calidade de vida e o día a día das persoas con problemas de saúde mental. Saúde Mental FEAFES Galicia presta atención personalizada, asesoramento e información; da apoio ás familias e persoas achegadas; traballa para defender os dereitos das persoas con problemas de saúde mental, ás súas familias e persoas achegadas; realiza labores de sensibilización, promovendo a saúde a mental e loitando contra o



	estigma que sofren as persoas con problemas de saúde mental: traballa para aumentar as posibilidades de inserción laboral do colectivo, ofrecendo orientación, formación e intermediación coas empresas; programa actividades de ocio, entre as que se inclúen excursións, viaxes e deportes; ofrece asesoramento legal e pon a disposición das persoas usuarias pisos tutelados e vivendas e traballa pola participación e o empoderamento das persoas con problemas de saúde mental.					
Dispersión xeográfica e ámbito de actuación	Saúde Mental FEAFES Galicia agrupa actualmente a 12 asociacións en preto de 30 localidades repartidas por toda a xeografía galega.					
DIMENSIÓN						
Persoas Traballadoras	Mulleres	41	Homes	7	Total	48
Centros de traballo	Cinco centros de traballo: Santiago de Compostela, A Coruña, Lugo, Ourense e Vigo.					
Facturación anual (€)	Total ingresos: 2.527.445,47 €.					
	Total gastos: 2.421.194,59 €.					
	Balance: O ano 2022 finalizou cun resultado final positivo de 106.250,88 €.					
ORGANIZACIÓN DA XESTIÓN DE PERSOAS						
Dispón de departamento de persoal	Si					
Certificados ou recoñecementos de igualdade obtidos	Non especificamente					
Representación Legal de traballadoras e traballadores	Mulleres	4	Homes	0	Total	4

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1.1. MARCO NORMATIVO DA IGUALDADE

A igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes é un principio xurídico universal recoñecido en diversos textos, nacionais e internacionais, entre os que destaca a Convención sobre a Eliminación de todas as formas de Discriminación contra a Muller, aprobada pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas en decembro de 1979 e ratificada por España no ano 1989.

No ámbito comunitario, constitúe un Principio Fundamental da Unión Europea desde o Tratado de Ámsterdam do 11 de maio de 1999, considerando que a igualdade entre mulleres e homes e a eliminación de desigualdades entre ambos os xéneros é un obxectivo transversal que debe integrar todas as políticas e accións da Unión Europea.

No noso ordenamento xurídico, a Constitución Española de 1978 proclama no seu artigo 14 o dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo. Así, pola súa banda, o artigo 9.2 consagra a obrigação dos poderes públicos de promover as condicións para a igualdade efectiva entre mulleres e homes en todos os ámbitos da vida política, económica, cultural e social.

O pleno recoñecemento da igualdade efectiva entre mulleres e homes completouse coa entrada en vigor da Lei Orgánica, 3/2007, do 22 de marzo, de Igualdade Efectiva entre Mulleres e Homes, que incorpora ao ordenamento español as Directivas 2002/73/CE en materia de acceso ao emprego, á formación e á promoción profesional e ás condicións de traballo, actualmente derogada implicitamente pola Directiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeo e do Consello relativa á aplicación do principio de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres



en asuntos de emprego e ocupación e a Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación de igualdade de trato entre mulleres e homes no acceso a bens e servizos e a súa subministración.

Entre as medidas recollidas pola LOIMH para a promoción da igualdade de trato e oportunidades no seo das empresas, contéplase expresamente a elaboración e aprobación de Plans de Igualdade.

En Galicia no DECRETO legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, apróbase o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade. A disposición final décimo terceira da Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico, autoriza á Xunta de Galicia para que elabore e aprobe un texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de igualdade. A refundición inclúe a posibilidade de regularizar, aclarar e harmonizar os textos legais que sexan obxecto do texto refundido. Esta habilitación ten o seu fundamento no propio título III da mesma lei, que establece a racionalización e a simplificación da normativa vixente como obxectivos da Administración da Comunidade Autónoma, o que, aplicado ás disposicións legais en materia de igualdade, fai conveniente esta refundición.

De acordo co exposto elaborouse un texto refundido coas leis que teñen como obxecto directo a regulación en materia de igualdade e que, mediante este decreto legislativo, son derogadas expresamente:

- A Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- A Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.
- A Lei 7/2010, do 15 de outubro, pola que se suprime o organismo autónomo Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller e modifícanse determinados artigos da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

Este marco normativo perfeccionouse a nivel estatal coa entrada en vigor dos Reais Decretos 901/2020 e 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes, con entrada en vigor respectivamente o 14 de xaneiro e o 14 de abril de 2020, completando así o marco xurídico de aplicación, que igualmente foron observados para a elaboración do presente I Plan de Igualdade de Saúde Mental FEAFES Galicia.

1.2. COMPROMISO DA DIRECCIÓN

O compromiso da Dirección para poñer en marcha o proceso de elaboración do I Plan de Igualdade de Saúde Mental FEAFES Galicia foi ratificado formalmente en marzo de 2023 mediante unha circular dirixida ás traballadoras e traballadores da entidade.

1.3. COMISIÓN NEGOCIADORA

A constitución da Comisión Negociadora realizouse o 18 de abril de 2023, tendo en conta o equilibrio entre homes e mulleres. A Comisión Negociadora quedou constituída polas seguintes persoas:

- Antonio Hernández Fernández, Director.
- Carina Fernández Rivera, Coordinadora de Servizos e Programas.
- Javier Antelo Castro, Xestión Administrativa e Económica.
- Patricia Vázquez Prada, Orientadora Laboral.
- Francisca Pérez González, Orientadora Laboral.
- Marta Darriba Fernández, Técnica de Atención Integral.



- Marta Hermida Ares, Técnica de Prospección.
- Manuel Ángel Gil Canaval, representante do sindicato UGT.
- Daniel Abad Gómez, representante do sindicato CIG.

As funcións da Comisión Negociadora do Plan de Igualdade foron as seguintes:

01. Negociación e elaboración do diagnóstico e das medidas que integraron o Plan de Igualdade.
02. Elaboración do informe de resultados do diagnóstico.
03. Identificación das medidas prioritarias, á luz do diagnóstico, o seu ámbito de aplicación, os medios materiais e humanos necesarios para a súa implantación, así como as persoas ou órganos responsables, incluíndo un cronograma de actuacións.
04. Definición dos indicadores de medición e os instrumentos de recollida de información necesarios para realizar o seguimento e avaliación do grao de cumprimento das medidas do Plan de Igualdade implantadas.
05. Remisión do Plan de Igualdade que for aprobado ante a autoridade laboral competente a efectos do seu rexistro, depósito e publicación.
06. Información ao cadro de persoal sobre o Plan de Igualdade.
07. Impulso da implantación do Plan de Igualdade na empresa.
08. O impulso das primeiras accións de información e sensibilización ao persoal.
09. Recoller e canalizar as iniciativas e suxestións propostas polo cadro de persoal en relación á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
10. Propoñer a modificación do Plan de Igualdade, no seu caso, co fin de adaptalo ás novas circunstancias da organización.

1.4. CONSULTORA EXTERNA

O Plan de Igualdade foi elaborado pola consultora SENES CIT SL, con CIF B15724719 e domicilio en r/Villa de Carral, 22 – baixo (15002 A Coruña), teléfono 981 140 890. A técnica de igualdade responsable do traballo foi Paloma M^a Seijo Anca.



02. DIAGNÓSTICO DE XÉNERO

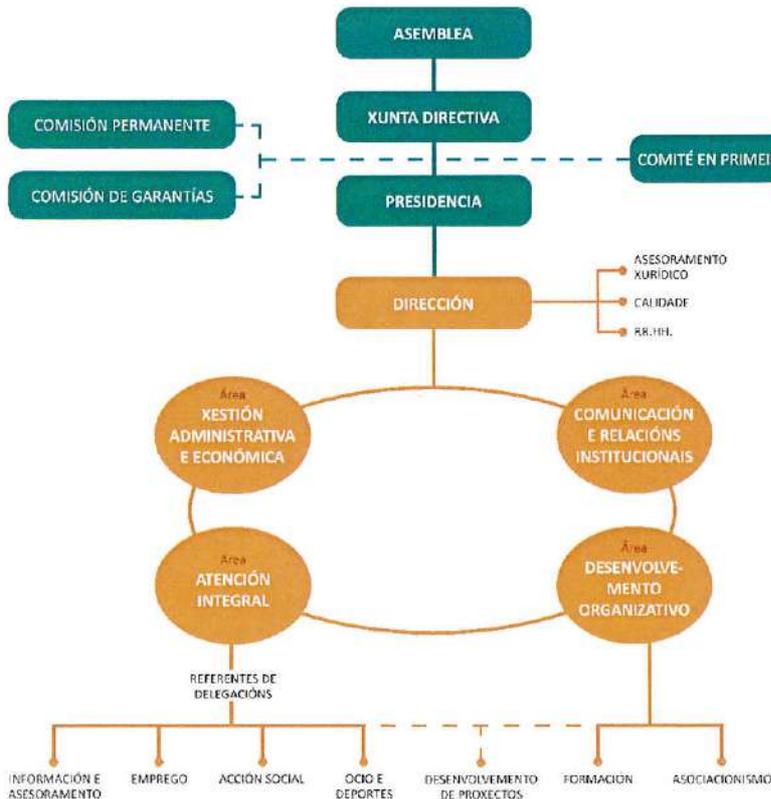
A continuación preséntase o informe diagnóstico realizado con motivo da elaboración do I Plan de Igualdade de Saúde Mental FEAFES Galicia. Neste informe, expónse unha análise da realidade da entidade desde unha perspectiva de xénero que permitiu, por un lado, identificar as necesidades, debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades da entidade en materia de Igualdade e, por outro, establecer as prioridades e obxectivos estratéxicos prácticos caro o I Plan de Igualdade entre traballadoras e traballadores de Saúde Mental FEAFES Galicia (en adiante PI) contido no presente documento.

Os datos do diagnóstico de xénero extraéronse tanto de información propia de Saúde Mental FEAFES Galicia, como da realización de enquisas semiestructuradas e anónimas ás traballadoras e traballadores de Saúde Mental FEAFES Galicia.

2.1. ANÁLISE CUANTITATIVO DO CADRO DE PERSOAL

Na estrutura organizativa de Saúde mental FEAFES Galicia existen dous niveis de organización diferenciados e coordinados:

- O nivel político representao a Xunta Directiva, que é o órgano de goberno elixido na Asemblea coa fin de cumprir e facer cumprir os acordos pactados.
- A nivel técnico, Saúde mental FEAFES Galicia conta con varios departamentos encargados da xestión da entidade e da prestación dos servizos ás persoas usuarias.

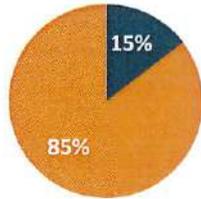


[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin of the page.]



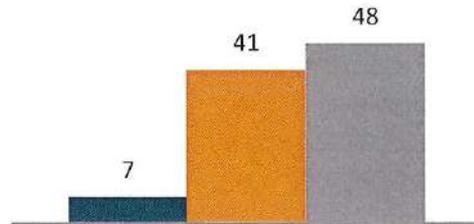
CADRO DE PERSOAL: 48 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



PERSOAL TÉCNICO. ANO 2023

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL

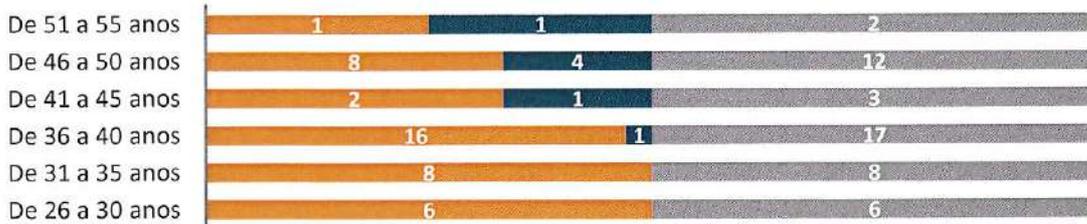


Con data do 9 de marzo de 2023, o cadro de persoal de Saúde Mental FEAFES Galicia está configurado por **48 persoas**. A composición é maioritariamente feminina, posto que as mulleres representan o 85% e os homes o 15%.

Con estes datos podemos concluír que Saúde Mental FEAFES Galicia é unha entidade cun cadro de persoal claramente feminizado. Débese indicar, que esta non é unha condición exclusiva de Saúde mental FEAFES Galicia, se non unha condición sectorial, o denominado terceiro sector de intervención social, centrado no ámbito dos servizos e coidados ás persoas, é un sector eminentemente feminizado.

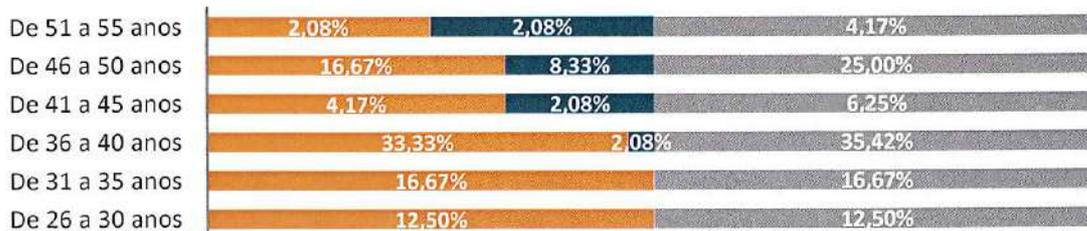
IDADE

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAIS



IDADE

■ % MULLERES ■ % HOMES ■ % TOTAIS



Respecto das idades do cadro de persoal, a idade media das persas traballadoras en Saúde mental FEAFES Galicia é de **39,42 anos**. A maioría das persoas traballadoras sitúanse entre os 36

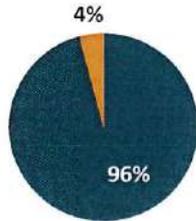
[Handwritten signature]



e os 40 anos, coincidindo cunha porcentaxe maioritaria de mulleres (33,33%), mentres que a maioría de homes teñen idades comprendidas entre os 46 e os 50 anos (8,33%).

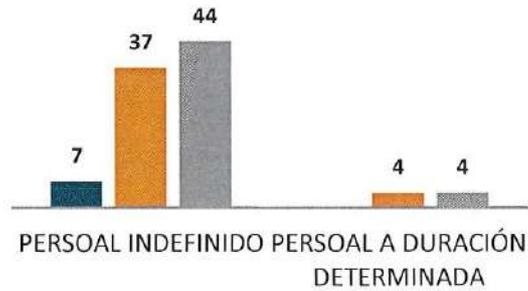
RELACIÓN CONTRACTUAL

- PERSOAL INDEFINIDO
- PERSOAL A DURACIÓN DETERMINADA



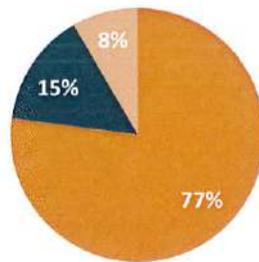
RELACIÓN CONTRACTUAL

- HOMES
- MULLERES
- TOTAL



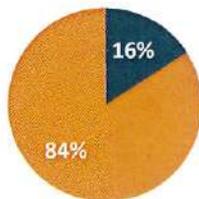
RELACIÓN CONTRACTUAL PORCENTAXES

- MULLERES INDEFINIDAS
- HOMES INDEFINIDOS
- MULLERES TEMPORAIS
- HOMES TEMPORAIS



PERSOAL INDEFINIDO: 44 PERSOAS

- HOMES
- MULLERES



PERSOAL TEMPORAL: 4 PERSOAS

- HOMES
- MULLERES



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



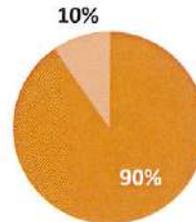
RELACIÓN CONTRACTUAL HOMES

■ INDEFINIDOS ■ TEMPORAIS



RELACIÓN CONTRACTUAL MULLERES

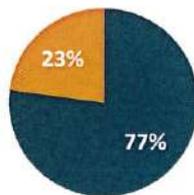
■ INDEFINIDAS ■ TEMPORAIS



Nas gráficas anteriores podemos observar que o persoal indefinido constitúe a maior parte do cadro de persoal de Saúde Mental FEAFES Galicia (96%), do cal o 84% son mulleres e o 16% son homes; respecto do persoal a duración determinada que corresponde ao 8% do persoal, o 100% son mulleres, indicando que se trata de contratos de duración determinada vinculados a programas de activación para o emprego.

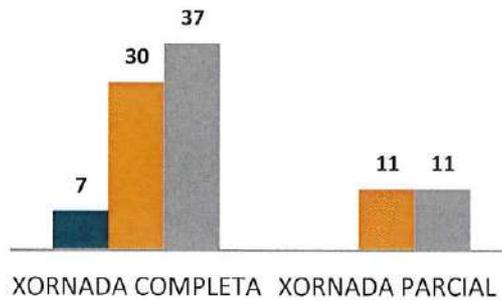
TIPO DE XORNADA

■ XORNADA COMPLETA
■ XORNADA A TEMPO PARCIAL



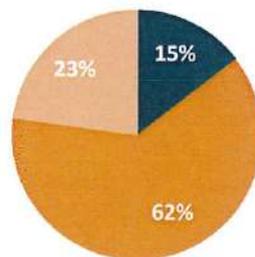
TIPO DE XORNADA

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL



TIPO DE XORNADA

■ HOMES XORNADA COMPLETA ■ MULLERES XORNADA COMPLETA
■ HOMES XORNADA PARCIAL ■ MULLERES XORNADA PARCIAL



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

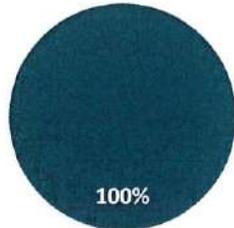
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



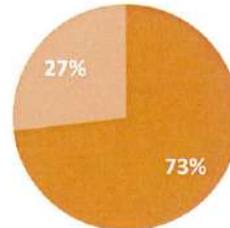
TIPO DE XORNADA HOMES

■ COMPLETA ■ PARCIAL



TIPO DE XORNADA MULLERES

■ COMPLETA ■ PARCIAL

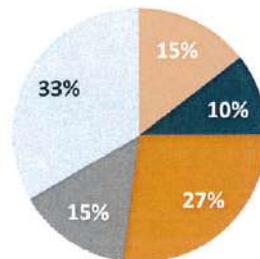


Nestes gráficos observamos que a maioría do cadro de persoal de FEAFES Galicia traballa maioritariamente a xornada completa (77%) e tan so o 23% das persoas traballadoras o fan a tempo parcial, todas elas mulleres.

Se ben é certo que, en determinadas categorías profesionais non existe representación masculina, como se expón nas gráficas anteriores, son as mulleres as que maioritariamente teñen xornadas laborais a tempo parcial un 23% do total do cadro de persoal, un 27% das mulleres. Se temos en conta as xornadas completas, as mulleres terían o 62% das xornadas completas da totalidade do persoal, sen embargo realizando estas comparacións por sexo, atopamos que son o 62% das mulleres, fronte ao 100% dos homes.

ANTIGÜIDADE NA ENTIDADE

■ MÁIS DE 12 ANOS ■ ENTRE 9 E 12 ANOS ■ ENTRE 6 E 8 ANOS
■ ENTRE 2 E CINCO ANOS ■ MENOS DE 2 ANOS



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ANTIGÜIDADE NA ENTIDADE

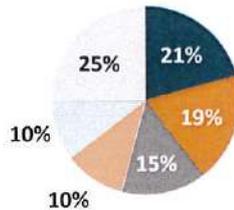


En canto á antigüidade do cadro de persoal, pódese observar que case a metade das persoas traballadoras en Saúde mental FEAFES Galicia (33%) levan 2 anos ou menos traballando na entidade, todas elas son mulleres.

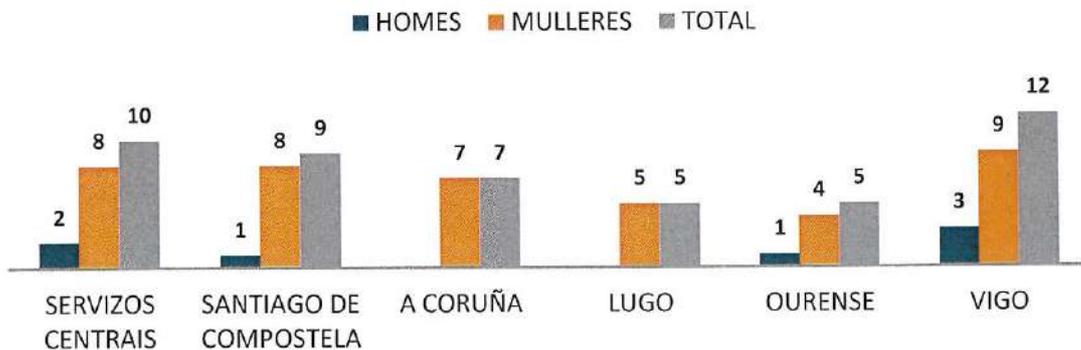
Pódese destacar que, a pesares de que Saúde mental FEAFES Galicia ten un cadro de persoal moi feminizado, os homes da entidade teñen proporcionalmente máis antigüidade traballado na entidade, que as mulleres.

CADRO DE PERSOAL POR DELEGACIÓNS

■ SERVIZOS CENTRAIS ■ SANTIAGO DE COMPOSTELA ■ A CORUÑA
■ DE LUGO ■ OURENSE ■ VIGO



CADRO DE PERSOAL POR DELEGACIÓNS



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

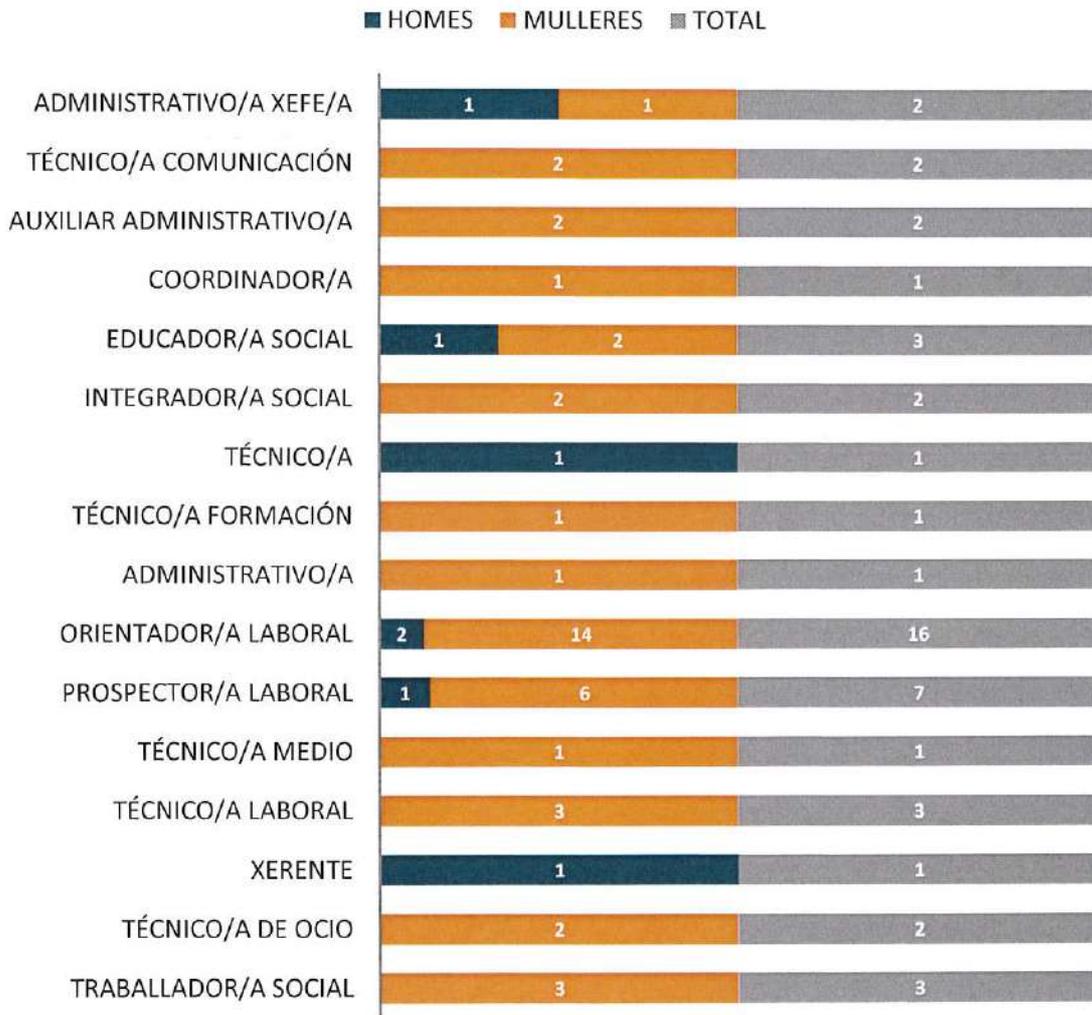
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Podemos observar que a delegación de Vigo é a que aglutina o maior número de persoas traballadoras, seguindo os servizos Centrais de Santiago de Compostela e as delegacións de Santiago de Compostela e A Coruña; pola contra, Ourense e Lugo son as delegacións máis pequenas en canto a cadro de persoal.

DATOS POR POSTO DE TRABAJO

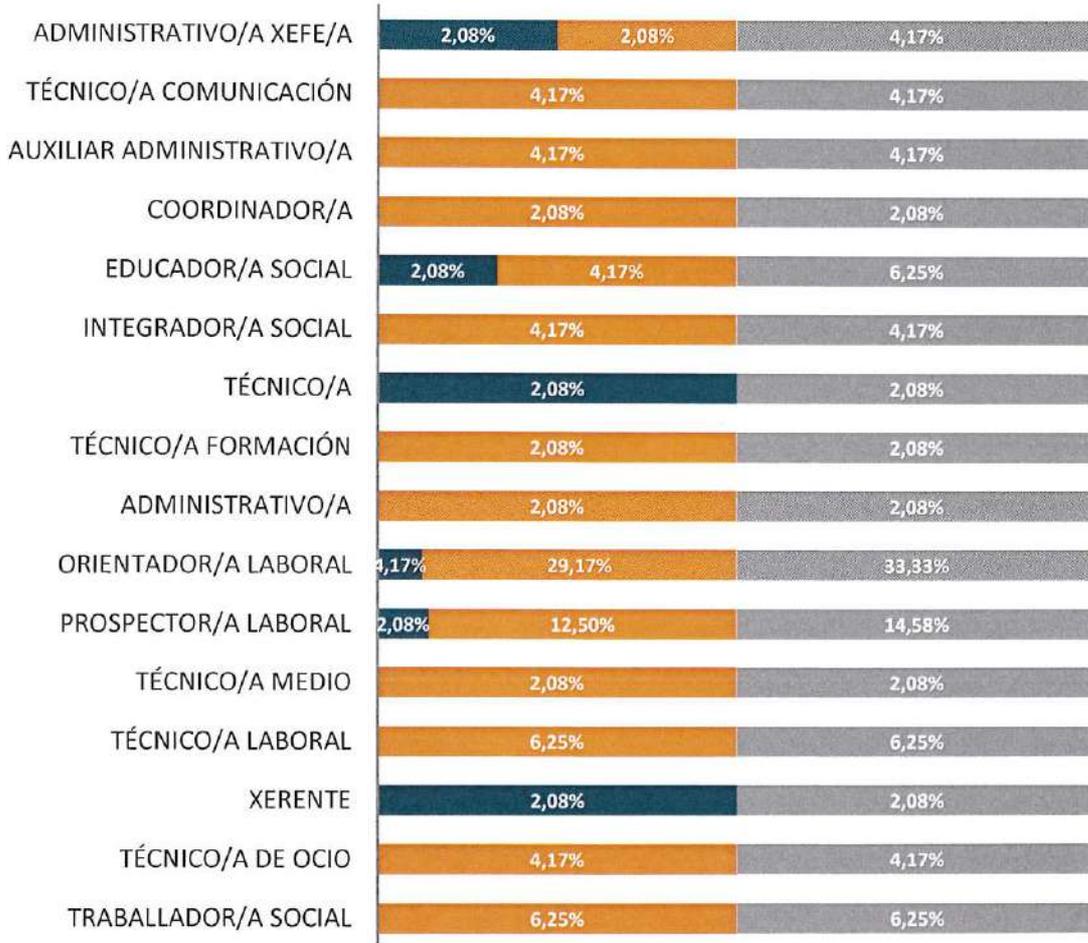


A.S



DATOS POR POSTO DE TRABAJO

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL



[Handwritten signature]

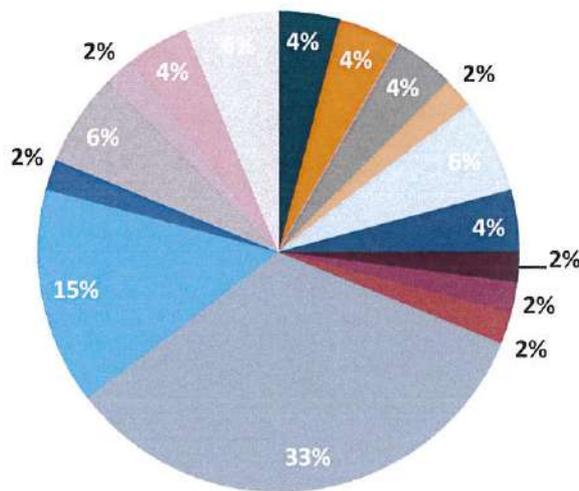
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



DATOS POR POSTO DE TRABAJO

- ADMINISTRATIVO/A XEFE/A ■ TÉCNICO/A COMUNICACIÓN ■ AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
- COORDINADOR/A ■ EDUCADOR/A SOCIAL ■ INTEGRADOR/A SOCIAL
- TÉCNICO/A ■ TÉCNICO/A FORMACIÓN ■ ADMINISTRATIVO/A
- ORIENTADOR/A LABORAL ■ PROSPECTOR/A LABORAL ■ TÉCNICO/A MEDIO
- TÉCNICO/A LABORAL ■ XERENTE ■ TÉCNICO/A DE OCIO
- TRABALLADOR/A SOCIAL



Nas dúas primeiras gráficas, recóllese como se distribúen as traballadores e traballadoras de Saúde Mental FEAFES Galicia por posto de traballo e por sexo tanto en termos absolutos, como porcentuais. Resultan rechamantes os postos nas que só traballan mulleres, estes son: Técnico/a de Comunicación, Auxiliar Administrativo/a, Coordinador/a, Integrador/a Social, Técnica/o de Formación, Administrativo/a, Técnico/a Medio, Técnico/a Laboral, Técnico/a de Ocio e Traballador/a Social. E, pola contra aqueles postos nos que só traballan homes: Técnico/a e Xerente.

Na terceira gráfica pódese observar como o posto de traballo máis numerosa é o de Orientador/a laboral que configura o 33% do cadro de persoal, seguido polo de Prospector/a laboral (15%) e Técnico/a Laboral, Educador/a Social e Traballador/a Social (6%).

Os postos de traballo minoritarios son Técnico/a de Formación, Administrativo/a, Técnico/a medio, Técnico/a laboral, Coordinador/a e Xerente, todas elas unipersoais e cun 2% de porcentaxe.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

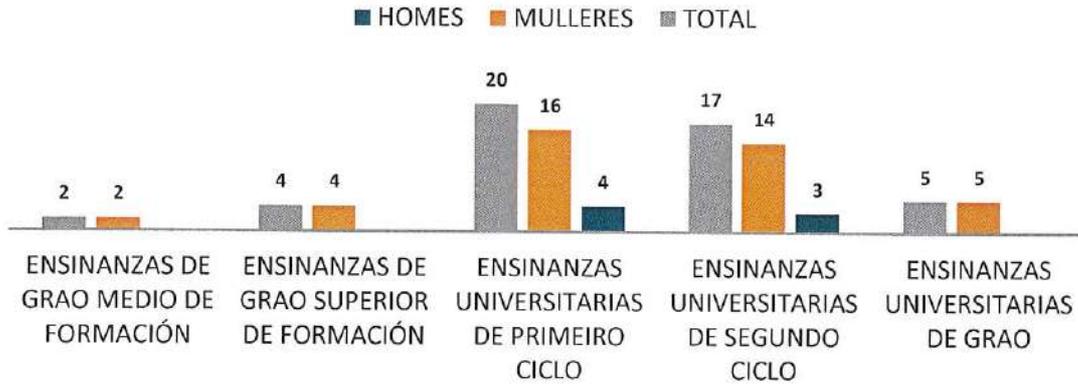
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

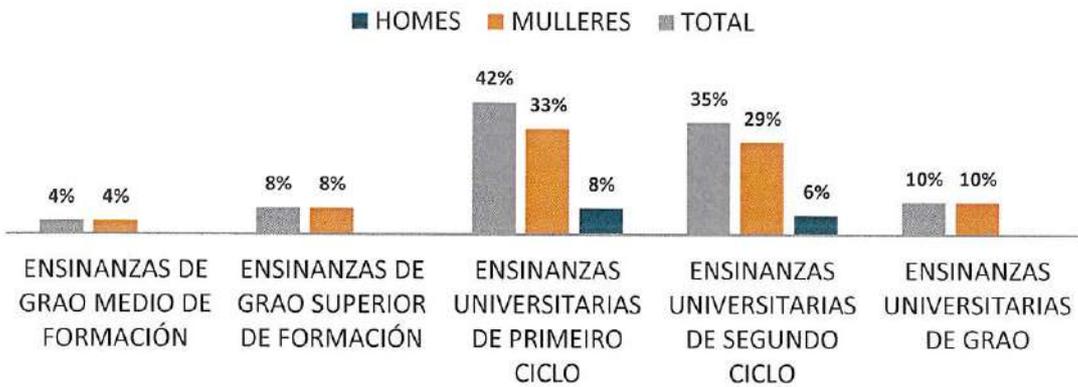
[Handwritten signature]



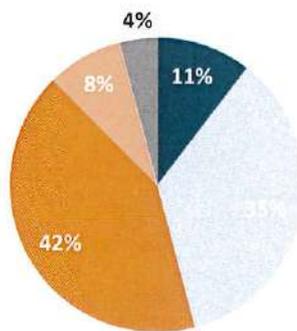
DATOS POR NIVEL DE FORMACIÓN



DATOS POR NIVEL DE FORMACIÓN



DATOS POR NIVEL DE FORMACIÓN



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

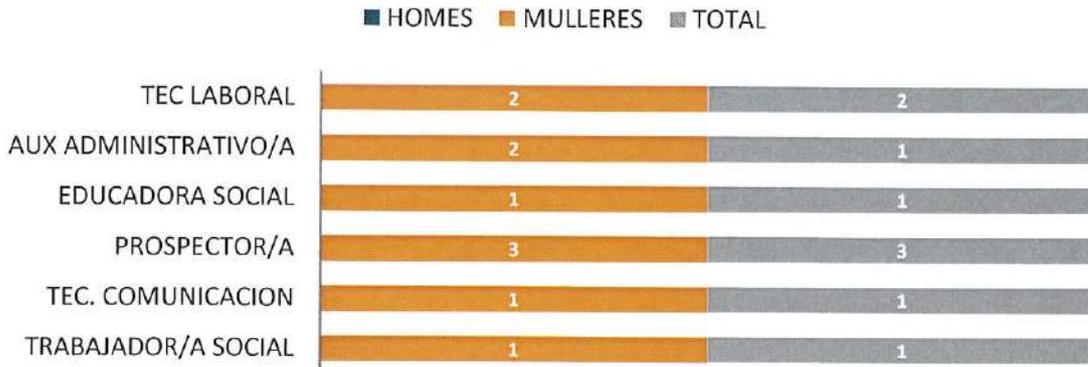
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

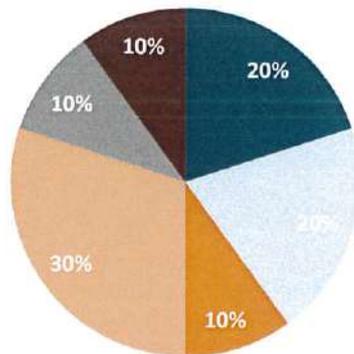


DATOS POR POSTO DE TRABAJO. ALTAS ANO 2022



DATOS POR POSTO DE TRABAJO. ALTAS ANO 2022

■ TEC LABORAL ■ AUX ADMINISTRATIVO/A ■ EDUCADORA SOCIAL
 ■ PROSPECTOR/A ■ TEC. COMUNICACION ■ TRABAJADOR/A SOCIAL

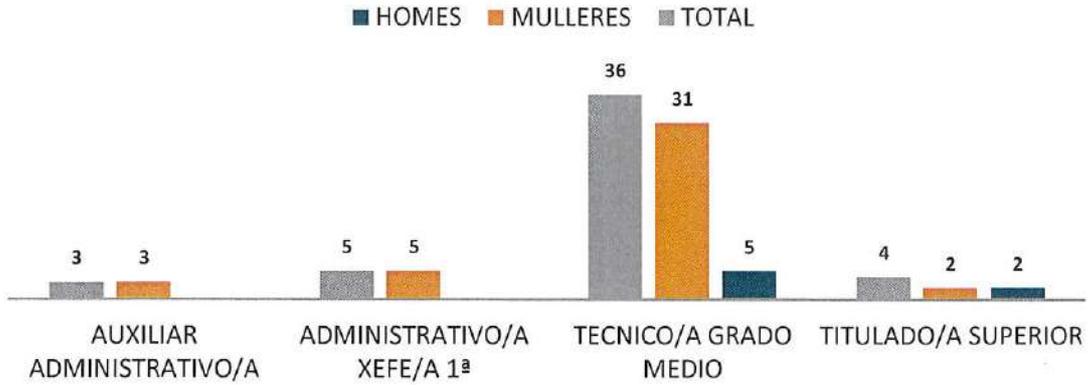


Nas dúas primeiras gráficas, recóllese como se distribúen as traballadores e traballadoras de Saúde Mental FEAFES Galicia por nivel de formación e por sexo tanto en termos absolutos, como porcentuais. Pódese observar como o nivel de formación máis numeroso é o de Diplomados/as Universitarios/as ou Ensinanzas Universitarias de Primeiro Ciclo (42%), seguido de Licenciados/as Universitarios/as ou Ensinanzas Universitarias de Segundo Ciclo (35%). Pola contra, os niveis de formación minoritarios son as Ensinanzas de Grao Medio e Grao Superior de Formación, correspondendo o 4% e o 8% do persoal.

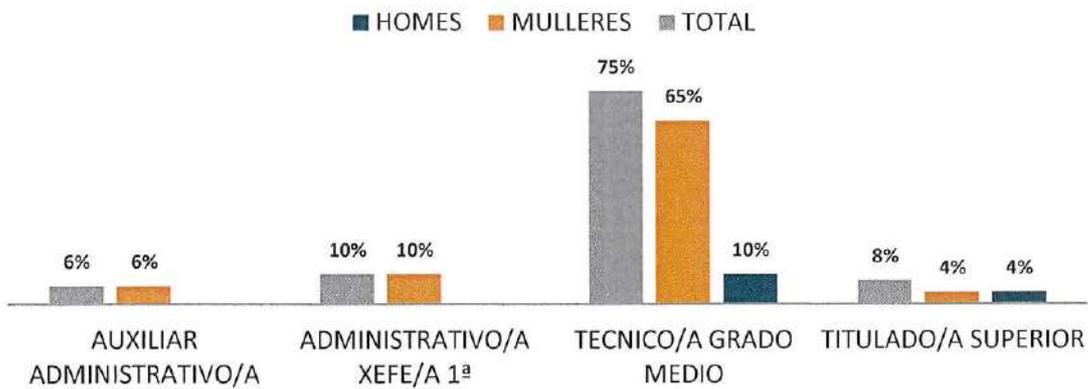
[Handwritten signature]



DATOS POR CATEGORÍA/GRUPO PROFESIONAL

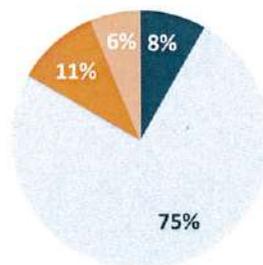


DATOS POR CATEGORÍA/GRUPO PROFESIONAL



DATOS POR CATEGORÍA/GRUPO PROFESIONAL

■ TITULADO/A SUPERIOR ■ TECNICO/A GRADO MEDIO
■ ADMINISTRATIVO/A XEFE/A 1ª ■ AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A

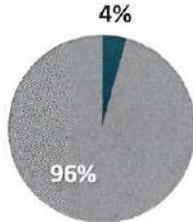


[Handwritten signature]



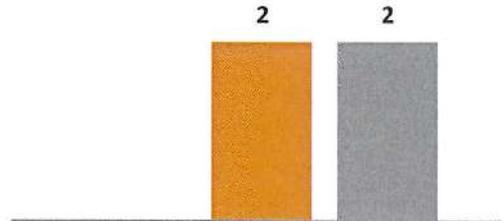
PERSOAL CON DISCAPACIDADE

- PERSOAS CON DISCAPACIDADE
- PERSOAS SEN DISCAPACIDADE



PERSOAL CON DISCAPACIDADE

- HOMES
- MULLERES
- TOTAL



Actualmente Saúde mental FEAFES Galicia ten contratada a dúas persoas cun grao de discapacidade recoñecido.

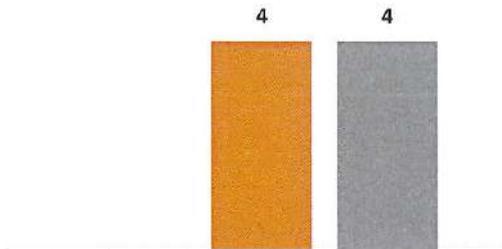
**REPRESENTACIÓN SINDICAL: 3
PERSOAS**

- HOMES
- MULLERES



REPRESENTACIÓN SINDICAL

- HOMES
- MULLERES
- TOTAL



Neste momento en Saúde mental FEAFES Galicia existe representación sindical en catro das cinco delegacións da entidade, a delegación de Ourense non conta con representación sindical.

RELACIÓNS LABORAIS

O convenio que rexe a actividade laboral de Saúde Mental FEAFES Galicia é o Convenio colectivo de traballo do sector de oficinas e despachos da provincia da Coruña e táboas salariais (BOP nº 30 13/02/2014).

En xeral, todo convenio debe incluír medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral ou, no se caso, plans de igualdade. Concretamente, no convenio analizado, a pesar de que non enumera de forma concreta e detallada, nin se recoñecen os Plans de Igualdade, nin as obrigadoriedades indicadas na Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdade efectiva entre mulleres e homes, a recoñece na disposición final.

[Handwritten signature]



“DISPOSICIÓN FINAL

Ámbalas dúas partes acordan a incorporación aplicación dos novos aspectos da Lei de igualdade que non están incluídos no convenio ou que se modifican con esta nova lei e os novos aspectos en materia de prevención de riscos laborais e Lei de dependencia que non contemple este convenio e calquera aspecto doutra lei de aspecto social que durante a vixencia deste convenio puidese incidir no contido deste.”

En todo caso, en Saúde mental FEAFES Galicia acordouse pasar ao XV Convenio colectivo Xeral de Centros e Servizos de atención a persoas con discapacidade, coa incorporación dun anexo con formato xurídico axeitado con todas as melloras consolidadas, tanto para as persoas traballadoras actuais, como para as que se incorporen posteriormente. Así como, manter o compromiso de revisar os permisos do novo convenio e incorporar os máis beneficiosos para as persoas traballadoras.

Actualmente Saúde Mental FEAFES Galicia atópase pendentes de realizar o cambio.

LINGUAXE INCLUSIVA

Ningún dos documentos e datos examinados achegados por Saúde Mental FEAFES Galicia, así como: páxina web de Saúde mental FEAFES Galicia, Convenio colectivo de traballo do sector de oficinas e despachos da provincia da Coruña e táboas salariais, Política de vacacións e melloras respecto ao convenio, Protocolo de acoso de Saúde Mental FEAFES Galicia, Política de vacacións e días de asuntos persoais de Saúde mental FEAFES Galicia e Rexistro retributivo utiliza linguaxe inclusiva, excepto o referido á Criterios operativos de recursos humanos de FEAFES Galicia, de máis recente revisión, que xa a incorpora.

PROCESO DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN E PROMOCIÓN PROFESIONAL

Durante o ano 2022 realizáronse as seguintes contratación:

SEXO	DATA DE INGRESO	DATA DE NACEMENTO	POSTO	CONTRATO E % XORNADA
MULLER	01/03/2022	07/05/1985	TÉCNICA DE ATENCION INTEGRAL	INDEFINIDO 100%
MULLER	21/03/2022	03/01/1984	TECNICA DE ATENCION INTEGRAL	INDEFINIDO 100%
MULLER	25/04/2022	21/12/1990	TECNICA DE COMUNICACION	INDEFINIDO 100%
MULLER	30/05/2022	06/11/1995	TECNICA DE ATENCION INTEGRAL	INDEFINIDO 100%
HOME	01/07/2022	10/04/1991	ORDENANZA	TEMPORAL 10% PROGRAMA DEPUTACION
HOME	01/07/2022	19/03/1982	ORDENANZA	TEMPORAL 10% PROGRAMA DEPUTACION
MULLER	15/09/2022	11/09/1986	TECNICA DE ATENCION INTEGRAL	INDEFINIDO 100%
MULLER	04/10/2022	21/09/1989	TECNICA DE OCIO	INDEFINIDO 100%
MULLER	17/10/2022	12/06/1993	TECNICA DE ATENCION INTEGRAL	INDEFINIDO 100%
MULLER	09/12/2022	11/08/1987	ADMINISTRATIVA	TEMPORAL 75% PROGRAMA COOPERACION

[Handwritten signature]



MULLER	09/12/2022	08/08/1984	ADMINISTRATIVA	TEMPORAL 75% PROGRAMA COOPERACION
MULLER	09/12/2022	13/09/1994	TECNICA DE ATENCION INTEGRAL	TEMPORAL 75% PROGRAMA COOPERACION
MULLER	09/12/2022	21/03/1987	TECNICA DE ATENCION INTEGRAL	TEMPORAL 75% PROGRAMA COOPERACION

Houbo un total de 13 ingresos na entidade, 11 mulleres e 2 homes. 7 destas persoas o fixeron con contratación indefinida a xornada completa, todas elas mulleres. Os 2 homes incorporáronse cun contrato temporal polo 10% da xornada, dependente dun Programa de Deputación da Coruña. Por último, 4 mulleres incorporáronse cun contrato temporal, adheridas a o Programa Coopera, cun 75% da xornada.

Respecto dos cesamentos expóñense os seguintes datos:

SEXO	DATA DE INICIO	TIPO DE CONTRATO	DATA DE NACEMENTO	DATA DE FIN	CAUSA DO CESE
HOME	01/09/2014	INDEFINIDO	15/05/1967	27/06/2022	DESPIDO POR CAUSAS OBXECTIVAS
MULLER	05/11/2019	INDEFINIDO	07/03/1983	15/07/2022	BAIXA POR EXCEDENCIA VOLUNTARIA
MULLER	03/02/2020	INDEFINIDO	04/11/1970	20/11/2022	BAIXA POR EXCEDENCIA VOLUNTARIA
MULLER	22/02/2021	INDEFINIDO	23/12/1975	20/02/2022	BAIXA VOLUNTARIA DA TRABALLADORA
MULLER	20/12/2021	TEMPORAL	17/08/1976	19/12/2022	FIN DE CONTRATO TEMPORAL
MULLER	20/12/2021	TEMPORAL	08/02/1989	28/10/2022	BAIXA VOLUNTARIA DA TRABALLADORA
MULLER	04/10/2022	TEMPORAL	21/09/1989	03/12/2022	BAIXA VOLUNTARIA DA TRABALLADORA
HOME	05/03/2018	INDEFINIDO	17/09/1965	23/03/2022	BAIXA VOLUNTARIA DO TRABALLADOR
HOME	01/07/2022	TEMPORAL	10/04/1991	31/12/2022	FIN DE CONTRATO TEMPORAL
HOME	01/07/2022	TEMPORAL	19/03/1982	31/12/2022	FIN DE CONTRATO TEMPORAL

Destácanse un total de 10 ceses na entidade, 6 mulleres e 4 homes. 5 destas persoas tiñan contrato indefinido e 5 persoas contrato temporal, 3 mulleres e 2 homes en cada caso. Respecto das causas dos cesamentos, 3 dos ceses (2 homes e 1 muller) foron por fin de contrato, 1 home foi un despido por causas obxectivas, 3 mulleres e 1 home foron baixa voluntaria e, por último, 2 mulleres foron baixa por excedencia voluntaria.

En canto ás políticas de selección de persoal e o procedemento, o documento "Criterios operativos de Recursos Humanos de Saúde mental FEAFES Galicia" explica que unha vez detectada a necesidade de contratar persoal e aprobada e asinada polo director da entidade a persoa responsable da selección que publica a convocatoria a nivel interno a través dunha mensaxe de correo e/o no Boletín de comunicación interno e a nivel externo, a vacante publícase na internet, prensa, Servizo Galego de Colocación, bolsas de traballo segundo estívese necesario en cada caso, e tamén se teñen en conta as candidaturas espontáneas recibidas na entidade.



Neste mesmo documento indícase que a entidade realiza os procesos de selección avaliando as competencias profesionais baixo os valores de aceptación da diversidade, igualdade de oportunidades e non discriminación e cun escrupuloso respecto cara ás persoas que participan neles. Explicítase que a política de selección baséase nos seguintes principios:

- a. Principio de non discriminación e igualdade de oportunidades. Respectándose e promovéndose a non discriminación de ningún tipo e garantindo a capacidade para incorporar, motivar e reter o mellor talento e o cumprimento dos principios éticos e legais.
- b. Principio de recrutamento universal. Indicando que os procesos de recrutamento e selección incluírán dentro do seu ámbito persoal a todas as persoas que se axusten ao perfil de competencias requirido, sen exclusións de calquera índole que limiten a eficacia do proceso.
- c. Principio de selección baseado no mérito e capacidades das persoas candidatas. Seleccionaranse ás persoas atendendo exclusivamente a criterios de mérito, capacidade e valores, establecéndose as seguintes directrices:
 - Principios e procedemento de selección único para toda a entidade: Todas as persoas candidatas recibirán o mesmo trato durante todo o proceso e garantiráselle a máxima confidencialidade tanto na súa participación no proceso, como na información persoal transmitida.
 - Selección baseada nas competencias e nos valores de Saúde Mental FEAFES Galicia: A selección por competencias permitirá identificar e avaliar ás persoas candidatas en función dos coñecementos, actitudes, habilidades e valores requiridos, obxectivándose o seu resultado a través dun informe.
 - Tratamento de candidatos e candidatas referenciadas: Indica que calquera vinculación familiar, interese ou influencia persoal por terceiros non alterará a obxectividade do proceso. Calquera interese por unha persoa candidata só se terá en conta en caso de absoluta igualdade co mellor candidato ou candidata no cumprimento de todos os requisitos e competencias requiridos polo posto.

As persoas responsables dos procesos de selección, xestión e retención do talento, adoitan ser a dirección, coordinacións e/ou persoas referentes con titulación superior, todas elas con formación básica en Igualdade de Oportunidades.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En canto ao sistema de clasificación profesional tense en conta o Convenio colectivo de traballo do sector de oficinas e despachos da provincia da Coruña.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

No referido á promoción profesional, Saúde mental FEAFES Galicia conta cun protocolo de avaliación e promoción contido no documento "Criterios operativos de Recursos Humanos de Saúde mental FEAFES Galicia". Este protocolo expón como realizar a avaliación de competencias, quen debe facelo, así como os criterios a ter en conta.

Deste xeito indica que para os postos de dirección, a avaliación referirase esencialmente aos obxectivos previamente determinados e ao nivel da súa realización. Incumbirá a cada responsable manexar eficazmente o resultado e a prosecución dos obxectivos predeterminados. O seguimento deberá ter lugar dentro do marco dun diálogo aberto, baseado na confianza mutua e na vontade de progresar. O acento poñerase esencialmente nunha mellora progresiva



e nos medios de formación apropiados, pero tamén na elaboración dunha contorna profesional estimulante.

As persoas candidatas aos postos de responsabilidade deberán demostrar claramente a súa vontade e capacidade de aplicar os valores de Saúde Mental FEAFES Galicia, ter experiencia en diversas funcións, ocupar polo menos dous postos diferentes ao longo da súa carreira na empresa e ter un alto grao de compromiso coa súa misión. As promocións outórganse unicamente en función do compromiso, a aptitude, a experiencia, os resultados e o potencial da persoa traballadora.

Respecto das promocións nos últimos anos, a continuación expónse unha táboa con toda a información:

SEXO	POSTO ANTES	POSTO DESPOIS	FORMACIÓN	GRUPO ACTUAL
MULLER	TÉCNICA DE COMUNICACIÓN	COORDINACIÓN	GRAO	1
HOME	TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN	COORDINACIÓN	GRAO	1
MULLER	TÉCNICA DE OCIO	TÉCNICA DE ATENCIÓN INTEGRAL	GRAO	2
MULLER	TÉCNICA DE OCIO	TÉCNICA DE ATENCIÓN INTEGRAL	GRAO	2
MULLER	TÉCNICA DE OCIO	TÉCNICA DE ATENCIÓN INTEGRAL	GRAO	2

Na táboa anterior pódese comprobar que as últimas promocións corresponderon a 4 mulleres e 1 home, que promocionaron de técnico/a a coordinación, 1 muller e 1 home, e 3 mulleres promocionaron de técnicas de ocio a técnicas de atención integral. Destas cinco persoas que promocionaron nos últimos anos, 1 muller e 1 home teñen fillas e fillos a cargo.

Así mesmo, como se pode comprobar no epígrafe “análise cuantitativo do cadro de persoal”, levouse a cabo unha análise da distribución do persoal de Saúde mental FEAFES Galicia desagregada por sexo, analizando a distribución do persoal por idades, por tipo de contratos, tipo de xornada, por antigüidade, por posto de traballo, nivel de formación e por grupos/categorías profesionais. Da análise realizada, conclúese que a porcentaxe de mulleres seleccionadas e contratadas é moito maior que a de homes. Isto é unha condición sectorial, é dicir, polo xeral, o ámbito dos servizos sociais e dos coidados é un ámbito profesional feminizado, polo tanto, dende Saúde mental FEAFES debería mellorar a situación de escaseza de candidaturas de homes para determinados postos.

Analizando a distribución do cadro de persoal por categoría profesional e nivel xerárquico, pódese concluír que en postos de maior nivel xerárquico non hai subrepresentación feminina.

A modo de conclusión, revisada toda a información achegada pola entidade, así como o documento “Criterios operativos de Recursos Humanos de Saúde mental FEAFES Galicia”, pódese concluír que tanto as políticas de selección de persoal da entidade, como o protocolo de avaliación e promoción do persoal establecido, contemplan e ten en conta a igualdade de oportunidades nos procesos de selección e contratación, así como na clasificación e promoción profesional.



PLAN DE FORMACIÓN

A continuación presentase a táboa resume cos datos das traballadoras e traballadores que recibiron formación externa nos dous últimos anos:

PERSOAS PARTICIPANTES	ACTIVIDADE FORMATIVA	LUGAR	ENTIDADE ORGANIZADORA	Nº DE HORAS
10 MULLERES 1 HOME	2º JORNADAS SOBRE SUICIDIO, ALCOHOL Y ADICCIONES	Salón de Actos Álvaro Cunqueiro. Vigo	Socidrogalcohol/ ASVIDAL	7
1 MULLER 1 HOME	ABORDAJE DE LA PATOLOGÍA DUAL	Hotel Pirámides. Madrid	Salud Mental España	20
2 MULLERES	TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA TRABAJADORES/AS DE ONG	EN LIÑA	Cibervoluntarios	10
2 MULLERES	INTERVENCIÓN EN CENTROS PENITENCIARIOS. ADICCIONES Y SALUD MENTAL	Hotel Pirámides. Madrid	Salud Mental España	20
2 MULLERES	PROFESIONAL WORK: ADICCIONES E INSERCIÓN LABORAL	EN LIÑA	Red Araña	10
3 MULLERES 1 HOME	PROYECTO ADICT@S - PROFESIONAL WORK: ADICCIONES E INSERCIÓN LABORAL	EN LIÑA	Red Araña	10
9 MULLERES	VIOLENCIA DE GÉNERO Y SALUD MENTAL	EN LIÑA	Confederación Salud Mental España + ATELSAM	20
1 MULLER 1 HOME	METODOLOGÍA HOUSING LED, ENFOQUES DE ATENCIÓN CENTRADOS EN LA VIVIENDA Y EN LA PERSONA.	Biblioteca Ánxel Casal (Santiago de Compostela)	Provivenda (Programa Fogares)	2
1 MULLER	HISTORIAS DE RESISTENCIA: RESPUESTAS NARRATIVAS AO TRAUMA	EN LIÑA	COPG	8
1 MULLER	VOLUNTARIADO Y SALUD MENTAL	EN LIÑA	Salud Mental España	12
1 HOME	DUELO POR SUICIDIO DE UN SER QUERIDO	EN LIÑA	Salud Mental España + Fundación Española Para La Prevención Del Suicidio	30
1 MULLER 1 HOME	INTERVENCIÓN SOCIAL CON LAS PERSONAS SIN HOGAR	EN LIÑA	UNED A Coruña	50
1 MULLER	AVALIACIÓN E INTERVENCIÓN EN CRISES SUICIDAS	Facultade de Psicoloxía (USC)	COPG	8
1 MULLER	I JORNADAS DE TRABAJO SOCIAL CLÍNICO	EN LIÑA	Colegio Oficial de Trabajo Social de Tenerife	20
5 MULLERES	SALUD MENTAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO II. CLAVES FEMINISTAS PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA SEXUAL.	EN LIÑA	Fundación UPV	10
2 MULLERES	CUE ASISTENCIA PERSONAL EN SALUD MENTAL	EN LIÑA	Federación Salud Mental Castilla y León	100

42 mulleres e 6 homes recibiron formación externa durante os dous últimos anos. Todas as persoas participantes da formación pertencían ao Departamento de Atención Integral da entidade e todas as horas de formación desenvolvéronse en horario laboral.



Respecto da formación interna, actualmente en Saúde Mental FEAFES Galicia estase a desenvolver un novo proceso formativo. Nos tres últimos anos non houbo procesos de formación destacables debido, por un lado, á crise sanitaria causada polo coronavirus SARS-COV-2 e, por outro, á baixa da persoa responsable de elaboralo e desenvolve-lo.

Na actualidade todo o cadro de persoal está informado do proceso de elaboración do Plan de Formación da entidade, xa puideron realizar as súas achegas a través da cumprimentación dun cuestionario e neste momento estanse a analizar os datos obtidos polos cuestionario para pasar á fase de deseño das accións formativas do Plan.

CONDICIÓNS DE TRABALLO

A xornada de traballo en Saúde Mental FEAFES Galicia establece-se como norma xeral da seguinte maneira:

- En horario de inverno, de outubro a maio (ambos inclusive), de 08:00 a 15:00 horas catro días en semana e de 08:00 a 14:00 horas e de 16:00 a 19:00 horas un día en semana, facendo un total de 37 horas semanais en lugar das 39 horas que marca o convenio.
- En horario de verán, de xuño a setembro (ambos inclusive), de 8:00 a 15:00 horas, 35 horas semanais, segundo convenio.

Este horario cambia para o persoal enmarcado na categoría de “prestacións especiais de traballo” como son as persoas traballadoras enmarcadas nos servizos de lecer e deporte, pisos de transición ou persoas que realizan acompañamentos puntuais a persoas usuarias.

En Saúde Mental FEAFES Galicia, no caso de realizar horas a maiores ou fóra do horario habitual, estas horas sempre son compensadas.

En Saúde Mental FEAFES Galicia, actualmente non hai ningún posto vinculado a mobilidade xeográfica.

En Saúde Mental FEAFES Galicia non existe o teletraballo.

EXERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

Saúde Mental FEAFES Galicia tenta adaptarse ás necesidades das persoas traballadoras para achegar as maiores facilidades posibles para unha correcta conciliación familiar e laboral. Desde a entidade consideran que unha maior satisfacción das traballadoras e traballadores contribúe de maneira positiva na satisfacción co traballo e, polo tanto, nos resultados da entidade.

A política de conciliación de Saúde Mental FEAFES Galicia sérvese do marco establecido polo convenio de Oficinas e Despachos, a maiores do establecido no convenio regulador, as persoas traballadoras da entidade beneficianse dunha serie de medidas deseñadas co fin de favorecer a conciliación familiar e laboral.

XORNADA LABORAL E FLEXIBILIDADE

O horario laboral establecido en Saúde Mental FEAFES Galicia supón para cada traballador e traballadora 70 horas anuais menos de traballo segundo o establecido no convenio regulador.

Ademais existe a posibilidade de dispoñer dunha xornada laboral cun horario flexible en canto ás horas de entrada e saída cunha marxe máxima dunha hora, en casos xustificados e aprobados pola dirección, sempre que se respecte o número de horas semanais traballadas.

Os días nos que se traballa a xornada de tarde, existe a opción de reducir a unha hora o descanso para comer e entrar 2 días media hora máis tarde para recuperar esa hora.



En canto ao descanso diario, as persoas traballadoras gozan de 20 minutos de descanso durante a xornada laboral, o que supón 5 minutos a maiores do que marca o convenio regulador.

PERMISOS RETRIBUÍDOS

As traballadoras e traballadores de Saúde Mental FEAFES Galicia, dispoñen de 4 días de asuntos propios e persoais anuais retribuídos, destacando que son 2 días máis dos que marca o convenio regulador.

Máis melloras da entidade respecto do convenio regulador:

- Non se traballan as tardes en Semana Santa, Nadal e na semana grande de cada delegación (festividade do patrón local).
- Cada delegación gozará de 8 horas ao ano para realizar actividades lúdicas para favorecer o fortalecemento do equipo.
- As persoas traballadoras disporán dun permiso retribuído dun mes o coidado de familiares, en casos aprobados pola dirección con anterioridade.

A continuación expóñense os datos das persoas que se atopan en situación de permiso ou excedencia no último ano:

SEXO	MOTIVO	DATA DE NACEMENTO	VINCULACIÓN	ANTIGÜIDADE	GRUPO	POSTO
MULLER	EXCEDENCIA VOLUNTARIA	04/11/1970	INDEFINIDO	2 ANOS	2	PROSPECTORA LABORAL
MULLER	EXCEDENCIA VOLUNTARIA	07/03/1983	INDEFINIDO	3 ANOS	3	TÉCNICA DE OCIO

Respecto das responsabilidades familiares das dúas mulleres en situación de excedencia, consta que unha delas ten fillos e/ou fillas.

VACACIÓNS

En canto á política de vacacións da entidade, convén indicar que esta baséase en ofrecer unha política de vacacións flexibles baixo unhas premisas mínimas. As vacacións poderanse gozar de forma fraccionada en unidades de 1 día a un máximo de 3 semanas naturais. Tentárase evitar solicitar as vacacións nos períodos de máxima intensidade de traballo tendo en conta as necesidades dos Servizos, programas e proxectos.

As vacacións computaranse por días hábiles, de acordo co convenio regulador, as traballadoras e traballadores teñen dereito a gozar 25 días laborables ao ano e dous días de asuntos persoais. Saúde Mental FEAFES Galicia ofrece a maiores como mellora do convenio dúas pontes ao ano.

INFRARREPRESENTACIÓN MASCULINA

Tendo en conta que, tal como recolle o informe extraordinario da institución do Ararteko ao Parlamento vasco son as condicións de traballo no terceiro sector de intervención social (maio, 2008), este é un sector eminentemente feminizado. A presenza laboral feminina é maioritaria, o informe fala de que 7 de cada 10 persoas empregadas neste sector en Euskadi son mulleres.

Comparando os datos analizados en Saúde Mental FEAFES Galicia, podemos concluír que a entidade atópase lixeiramente por encima desta estatística, o 85% do cadro de persoal son mulleres fronte ao 15% de homes. Polo tanto, considérase que débese mellorar na escaseza de candidaturas de homes, para aqueles postos 100% feminizados.



RETRIBUCIÓNS, INCLUIDA A AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MULLERES E HOMES

A política salarial de Saúde Mental FEAFES Galicia, enmárcase no establecido nas táboas salariais recollidas polo Convenio Colectivo de Oficinas e Despachos, que establece o salario mínimo para cada posto de traballo.

Actualmente existen catro grandes grupos diferenciados: dirección, coordinación, persoal técnico de inserción e persoas de administración. Para aqueles traballadores que ocupen un posto de traballo da mesma categoría, a remuneración mínima será a mesma, sempre cumprindo o establecido polo convenio colectivo vixente.

No caso de que a persoa estea contratada con cargo a unha subvención específica que determine a contía da súa retribución, aplicarase o que indique a resolución da subvención, sempre respectando os mínimos que establece o convenio.

Dentro da política salarial, contémpnanse incentivos salariais que melloran a remuneración establecida no convenio e que están baseados na responsabilidade, a experiencia, as funcións e o desempeño das persoas traballadoras. En base ao resultado da valoración das persoas que estean ao seu cargo, coordinación e/ou dirección, realizarán as propostas para efectuar cambios de postos, promocións e revisións salariais nos casos en que o consideren xustificado. Estas son as particularidades:

- Grupo 2 de cotización: 12 pagas de 1.900 euros brutos con incremento de antigüidade segundo o convenio no seu caso.
- Os referentes teñen un plus segundo o número de persoas a cargo.
- Grupo 1 de cotización: establecido para persoas de coordinación e dirección. As persoas coordinadoras teñen un plus segundo as persoas a cargo e dirección un plus único.

Os incentivos salariais son aprobados por dirección na revisión salarial anual ou, nalgún caso, de forma extraordinaria, no momento de producirse un cambio de funcións que supoña un aumento da responsabilidade.

A revisión da remuneración das persoas traballadoras realízase con carácter anual, durante o último trimestre do ano, salvo en casos excepcionais nos que unha persoa asuma novas funcións que impliquen maior responsabilidade.

Os incrementos salariais por antigüidade aplícanse tal como estaba recollido no convenio regulador e mantéñense como unha mellora laboral por parte da entidade, a pesar de que foron eliminados na última reforma laboral.

REXISTRO RETRIBUTIVO

Para a análise das diferenzas salariais cunha perspectiva de xénero, Saúde Mental FEAFES Galicia conta cun rexistro retributivo de acordo ao artigo 28.2 do Estatuto dos Traballadores e ao RD 902/2020 con valores media dos salarios, os complementos salariais e as percepcións extrasalariais do seu persoal, desagregados por sexo e distribuídos por postos de igual valor.

De acordo á normativa legal vixente, Saúde mental FEAFES Galicia considerou a remuneración realmente percibida polas súas persoas traballadoras durante o período de referencia (do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2022).

Os conceptos retributivos agrupáronse en: salario base, antigüidade, plus de actividade, incentivos, pagas extras prorrateadas, complemento persoal compensación e absorción de salario, diferenzas de salario, plus de coordinación de servizos, plus de actividades de lecer,



complemento de coordinación, quilometraxe non exento, parte proporcional de vacacións, desprazamentos, prestación de enfermidade con cargo á empresa, complemento por IT, indemnización, enfermidade, accidente, desprazamento e manutención, quilometraxe (dietas) e aparcamentos, peaxes e outros.

Analizada a distribución do persoal por categorías/grupos profesionais, detéctase que nos grupos profesionais Administrativo/a xefe/a, Auxiliar administrativo/a e Oficial/a 2º administrativo/a das persoas traballadoras o 100% son mulleres e no grupo profesional Limpador/a o 100% son homes, polo que resulta imposible detectar diferenzas salariais. Polo tanto, polo que as categorías/grupo profesionais analizados son: Titulado/a superior e Técnico/a grao medio.

De acordo ao rexistro retributivo da entidade aprécianse diferenzas superiores a un 25%, a favor dos homes ou das mulleres, en media para Titulado/a superior e Técnico/a grao medio.

A existencia dunha diferenza salarial non significa directamente a existencia de discriminación por razón de xénero, xa que debe terse en conta a situación contractual das persoas traballadoras. Outros factores obxectivos das diferenzas salariais, que non quedarían corrixidos a través dos rexistros salariais con importes equiparados, son os factores que afectan á retribución dun posto determinado: experiencia requirida, antigüidade no posto, responsabilidade, persoas a cargo, indemnizacións por despido, etc.

En consecuencia, Saúde mental FEAFES Galicia estaría a dar cumprimento ao artigo 28.3 do ET.

COMPLEMENTOS SALARIAIS 2022



[Handwritten signature]

PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

Na data de elaboración do diagnóstico de xénero, Saúde Mental FEAFES Galicia consciente da necesidade de protexer os dereitos fundamentais da persoa e especialmente a súa dignidade no ámbito laboral, dispón dun "Protocolo de prevención e actuación ante a violencia, a discriminación, o acoso moral, sexual e o acoso por razón de sexo", elaborado por Ibersys Seguridad y Salud Laboral.

O Protocolo de prevención e actuación ante a violencia, a discriminación, o acoso moral, sexual e o acoso por razón de sexo define un código de boas prácticas que está exposto no taboleiro de anuncios de todas as delegacións e entrégase a todo o persoal de novo ingreso xunto co resto de documentación de Riscos Laborais.

Así mesmo, establece un procedemento preventivo contra o acoso moral, sexual e por razón de sexo, que á súa vez contén un protocolo de actuación fronte a denuncias de acoso ou actos de violencia no traballo. Este protocolo contempla a creación dunha "Comisión Técnica" que asesora á persoa acosada e que estará conformada pola persoa responsable da xestión de persoal e de recursos humanos, pola persoa representante legal da entidade e por dúas persoas representantes de traballadoras e traballadores. Esta comisión estudiará e analizará os datos obxectivos e admitirá ou non a trámite a denuncia. No caso de ser admitida, investigará en profundidade os feitos e decidirá, unha vez escoitadas todas as partes, a resolución do expediente, ben de xeito consensuado ou ben aplicando o réxime disciplinario establecido.

O Protocolo de prevención e actuación ante a violencia, a discriminación, o acoso moral, sexual e o acoso por razón de sexo inclúe unha serie de medidas de resarcimento para a persoa afectada e de disuasión para que as persoas traballadoras non incorran en futuras situacións prohibidas.

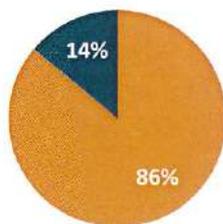
2.2. ANÁLISIS CUALITATIVO DA IGUALDADE POR MATERIAS

A continuación expóñense os datos obtidos na enquisa participativa dirixida a traballadoras e traballadores de Saúde Mental FEAFES Galicia.

A enquisa foi iniciada para un total de 48 persoas, participando un total de 43 persoas. Algunhas delas non contestaron algunhas das cuestións. Todas as respostas están baleiradas sobre o 100% das respostas e respecto do total de cada sexo.

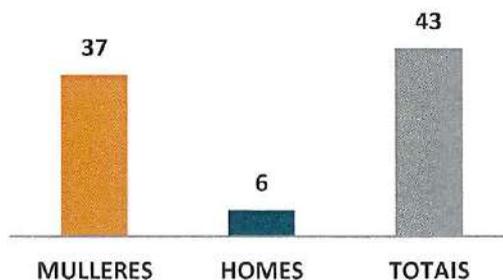
RESPOSTA Á ENQUISA

■ MULLERES ■ HOMES



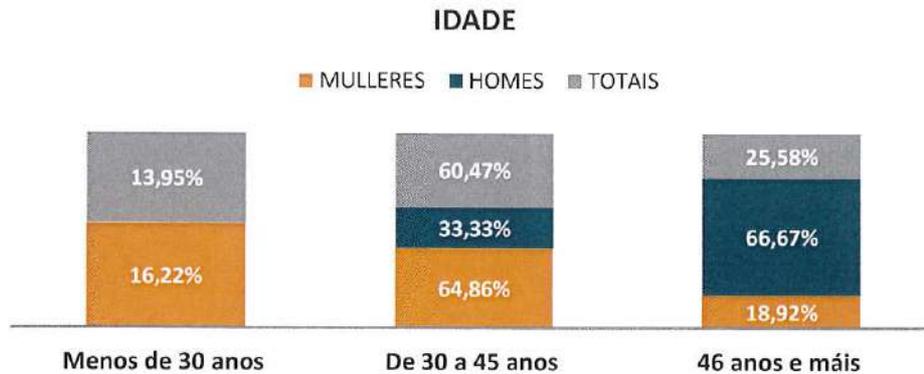
RESPOSTA Á ENQUISA

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAIS

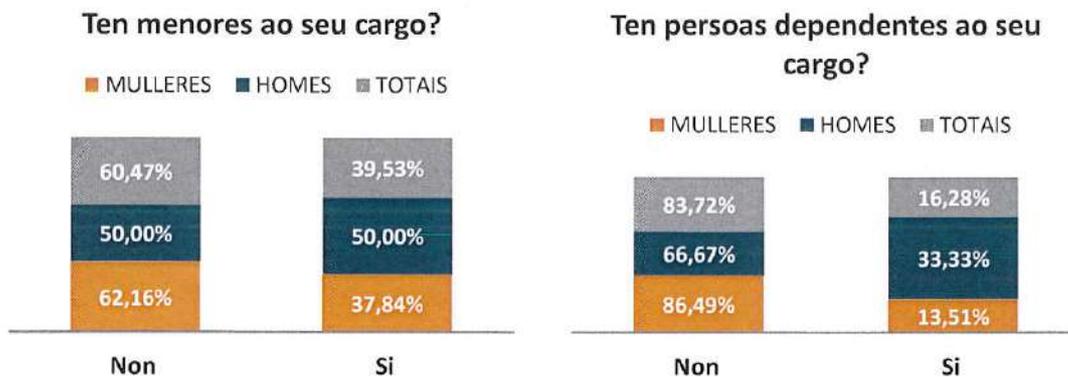


Das 43 persoas participantes, 37 foron mulleres e 6 homes. Así, as mulleres representan o 86% das persoas participantes, mentres que os homes chegan ao 14%

[Handwritten signature]



Da consulta sobre as idades das persoas participantes, extráense dúas conclusións bastante relevantes. Por un lado, a maior idade media dos homes, o 66,67% teñen 46 e máis anos, tan so un 16,22% das mulleres participantes sitúanse por debaixo dos 30 anos e a maioría das persoas participantes están entre os 30 e os 45 anos, sobre todo as mulleres (64,86%).



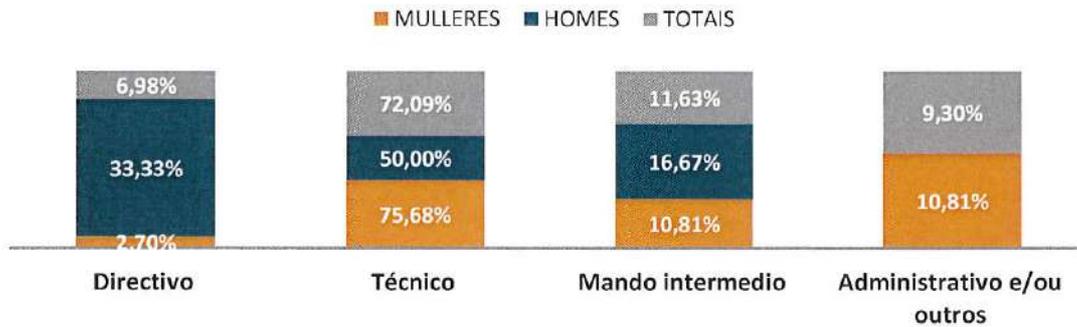
Un 39,53% das persoas que responderon á enquisa din ter fillas e/ou fillos, fronte a un 60,47% que afirma non ter descendencia. Por sexos, é igual a porcentaxe de homes que ten e que non ten fillas e/ou fillos. O 62,16% das mulleres afirma non ter fillos e/ou fillas fronte ao 37,84% que si ten menores ao seu cargo.

O 66,67% dos homes e o 83,72% das mulleres indican que non teñen persoas dependentes ao seu cargo, fronte o 33,33% dos homes e o 16,28% de mulleres que afirman ter persoas dependentes ao seu cargo.



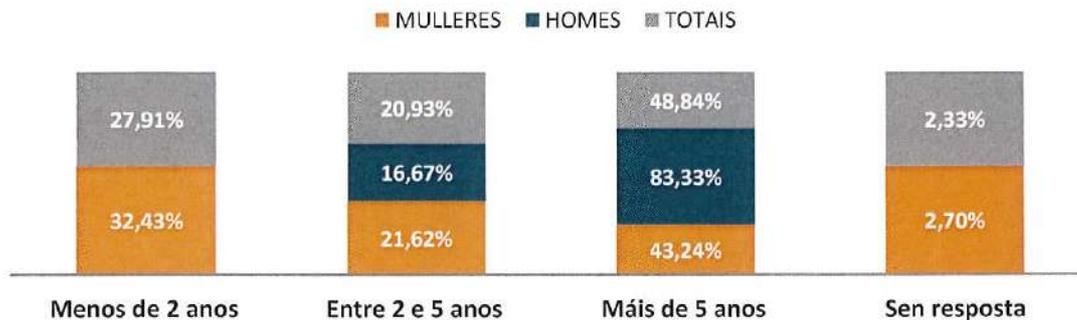
Respecto do grupo profesional ao que pertence as persoas que responderon á enquisa, o 100% dos homes e o 75,68% das mulleres indican que pertencen ao grupo de tituladas e titulados. Un 8,11% de mulleres pertence ao grupo Administrativas e administrativos. Un 16,22% de mulleres pertence ao grupo Especialistas de oficina.

Que posto ocupa na entidade?



En canto ao posto ocupado na entidade, 72,09% das persoas que contestaron a enquisa indican pertencer ao cadro técnico, o 50% homes e o 75,68% mulleres; o 11,63% inclúense nos mandos intermedios, 16,67% dos homes e 10,81% de mulleres; o 9,30% indican ocupar postos de administrativos e outros, o 10,81% das mulleres e, por último e máis rechamante, o 6,98% das persoas que responderon á enquisa indican ocupar postos directivos, estes son o 33,33% dos homes e o 2,70% das mulleres.

Que antigüidade ten na entidade?



No referido a antigüidade traballando en Saúde mental FEAFES Galicia, as persoas participantes na enquisa, o 48,84% levan máis de cinco anos traballando na entidade, o 83,33% dos homes e o 43,24% das mulleres. O 20,93% teñen entre 2 e 5 anos de antigüidade na entidade, 16,67% homes e 21,62% mulleres. O 27,91% de persoas participantes na enquisa levan menos de 2 anos traballando en FEAFES Galicia, un 32,43% de mulleres.

Resulta rechamante a maior antigüidade dos homes respecto das mulleres, o 83,33% deles levan máis de 5 anos na entidade e o 16,67% entre 2 e 5 anos fronte ao 43,24% e 21,62% de mulleres respectivamente.

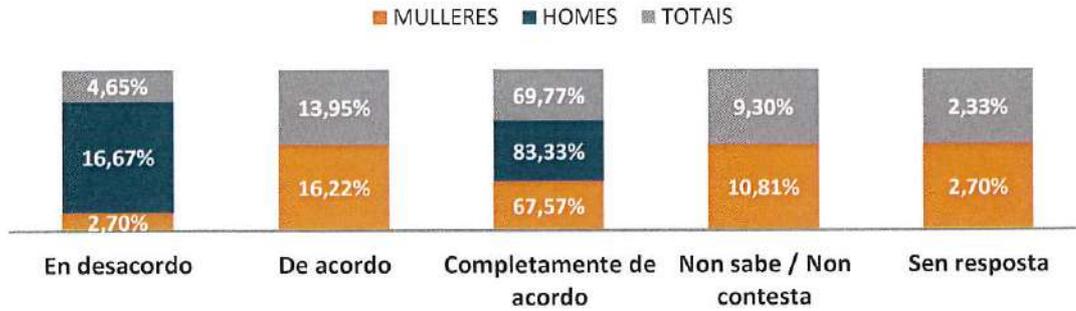
A continuación expóñense os resultados do grao de cumprimento dunha serie de afirmacións relacionadas coa igualdade de xénero na entidade, segundo as persoas participantes na enquisa. Todas as afirmacións permitían sinalar o grao de cumprimento da seguinte maneira: (0) Non

[Handwritten signature]



sabe/non contesta, (1) Completamente en desacordo, (2) En desacordo, (3) De acordo e (4) Completamente de acordo. Nas seguintes gráficas so se amosan os graos elixidos, os graos con respostas 0 non se reflicten nas gráficas.

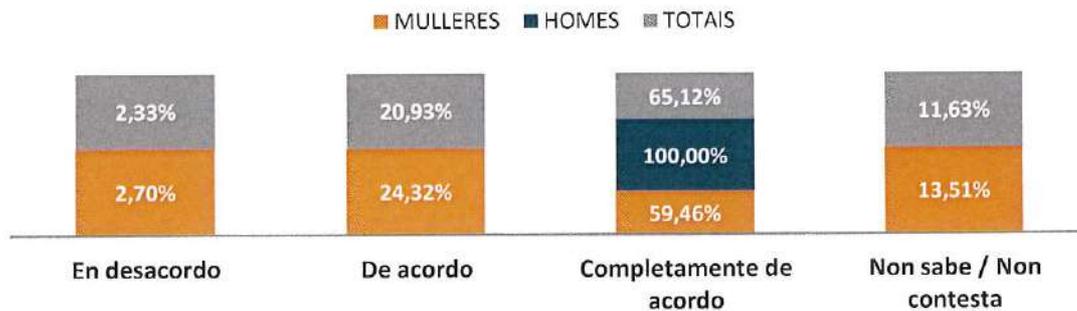
En Saúde mental FEAFES Galicia hai igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes



Ante a afirmación “Na entidade hai igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes” o 69,77% das persoas participantes na enquisa indicaron que están completamente de acordo, o 67,57% das mulleres e o 83,33% dos homes; o 13,95% están de acordo coa afirmación, o 16,22% das mulleres. Tan só o 4,65% das persas participantes na enquisa indicaron estar en desacordo coa afirmación, o 16,67% dos homes e o 2,70% das mulleres.

É importante comentar que o 9,30% das persoas participantes na enquisa, indicaron a esta afirmación que Non sabe/Non contesta e o 2,33 % non responderon á pregunta, todas elas son mulleres.

A dirección da entidade está sensibilizada e comprometida para que a igualdade de trato e de oportunidades sexa unha realidade



Existe moito consenso á afirmación “A dirección da entidade está sensibilizada e comprometida para que a igualdade de trato e de oportunidades sexa unha realidade”, o 65,12% das persoas participantes na enquisa indican que están completamente de acordo (o 59,46% das mulleres e o 100% dos homes) e o 20,93% está de acordo (o 24,32% das mulleres).

O 2,33% das persoas participantes na enquisa indican estar en desacordo, un 2,70% de mulleres e o 11,63% indica non saber ou non contestar ante esta afirmación, o 13,51% das mulleres.

[Handwritten signature]

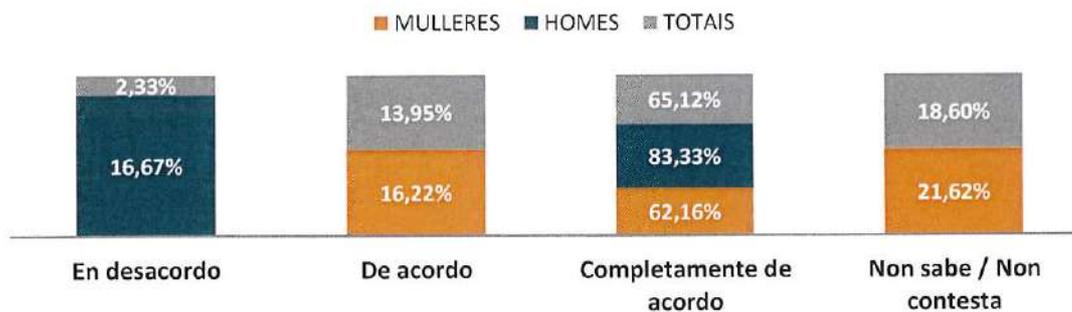


A igualdade de oportunidades entre mulleres e homes é compatible coa filosofía e cultura da entidade na actualidade



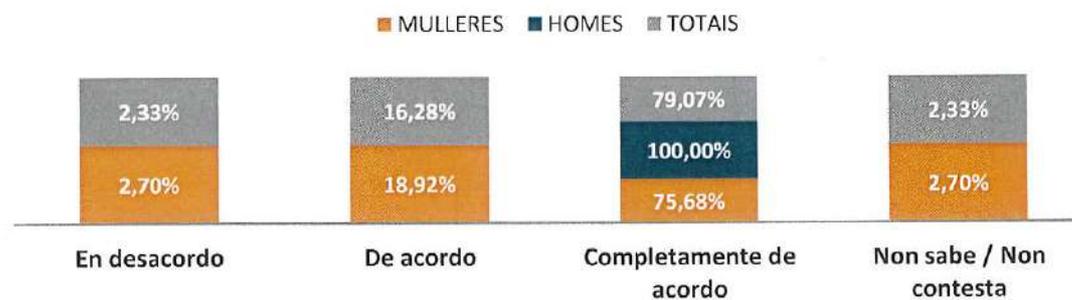
Así mesmo, ante a afirmación “A igualdade de oportunidades entre mulleres e homes é compatible coa filosofía e cultura da entidade na actualidade” o 76,74% das persoas participantes na enquisa están completamente de acordo (o 100% dos homes e o 72,97% das mulleres) e o 20,93% están de acordo (o 24,32% das mulleres). Tan só un 2,33% das persoas participantes na enquisa, un 2,70% de mulleres, declaran que Non sabe/Non contesta.

A selección de persoal na entidade realízase de forma obxectiva, tendo as mesmas oportunidades as mulleres e os homes



De novo existe moito consenso ante a afirmación, “A selección de persoal na entidade realízase de forma obxectiva, tendo as mesmas oportunidades as mulleres e os homes” consensúa un 65,12% das persoas participantes declaran estar completamente de acordo e o 13,95% estar de acordo.

A formación que ofrece a entidade é accesible a todas as persoas independentemente do seu sexo

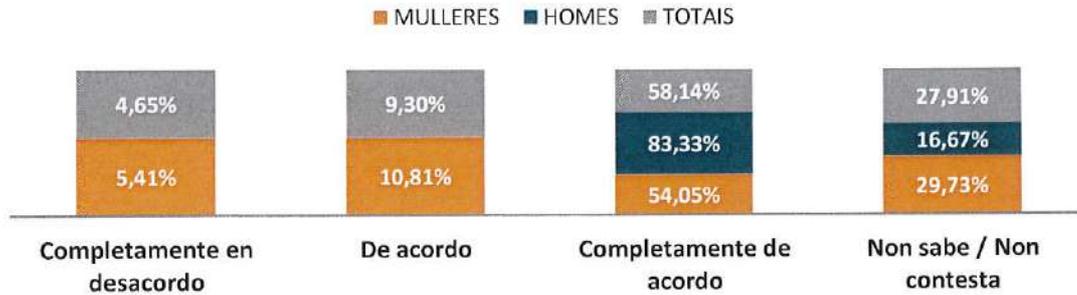


[Handwritten signature]



O 79,07% das persoas participantes indican estar completamente de acordo (100% dos homes e 75,68% de mulleres) e o 16,28% (o 18,95% das mulleres) estar de acordo coa afirmación "A formación que ofrece a entidade é accesible a todas as persoas independentemente do seu sexo".

Á hora de promocionar a postos directivos a entidade ofrece as mesmas posibilidades a mulleres e homes



Ante a afirmación "Á hora de promocionar a postos directivos a entidade ofrece as mesmas posibilidades a mulleres e homes" o 58,14% das persoas participantes na enquisa, o 83,33% dos homes e o 54,05% das mulleres, indican estar completamente de acordo. O 9,30% do total, o 10,81% das mulleres, din estar de acordo coa mesma. Chama a atención un 4,65% de respostas que indica estar completamente en desacordo (corresponde ao 5,41% das mulleres) e un 27,91% de participantes (corresponde a un 16,67% de homes e o 29,73% de mulleres) indica que non sabe ou non contesta esta afirmación. Constátase a diferente percepción de homes e mulleres respecto das posibilidades de promoción na entidade.

O avance e progreso na carreira profesional pode realizarse coas mesmas oportunidades sexas muller ou home



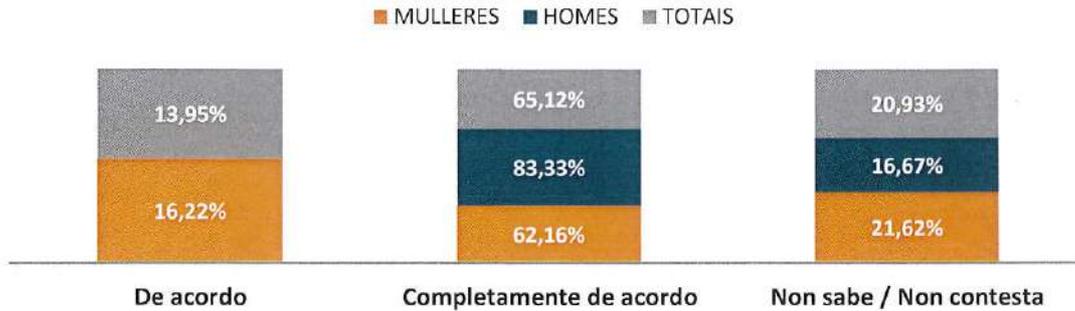
O 62,79% das persoas que contestaron á enquisa están completamente de acordo (o 83,33% dos homes e o 59,46% das mulleres) e o 11,63% está de acordo (o 13,51% das mulleres) coa afirmación "O avance e progreso na carreira profesional pode realizarse coas mesmas oportunidades sexas home ou muller" en Saúde Mental FEAFES Galicia.

Cabe destacar que un 20,93% das persoas participantes non saben ou non contestan ante esta afirmación (o 16,67% de homes e o 21,62% de mulleres) e un 2,33% está en desacordo e a, mesma porcentaxe, completamente en desacordo (o 2,70% das mulleres en cada ítem). De novo, amósase a diferente percepción de homes e mulleres en canto á promoción da carreira profesional na entidade.

[Handwritten signature]

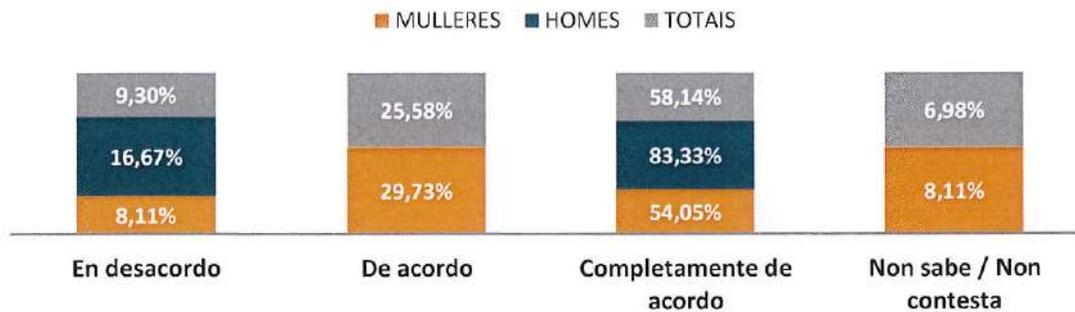


En FEAFES Galicia a retribución establécese desde criterios de igualdade de mulleres e homes



Considerando a afirmación “En FEAFES Galicia a retribución establécese desde criterios de igualdade de mulleres e homes”, o 83,33% dos homes e o 62,16% das mulleres (o 65,12% do total) indican estar completamente de acordo e o 16,22% das mulleres (13,95% do total) indican estar de acordo. De novo resulta rechamante o 21,62% de mulleres e o 16,67% dos homes (20,93% do total) indican que non saben ou non contestan se a retribución en FEAFES Galicia establécese desde criterios de igualdade de xénero.

Favorécese na entidade o exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral



Con respecto á afirmación “Favorécese na entidade o exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral” o 58,14% das persoas participantes na enquisa responderon que están completamente de acordo, o 83,33% dos homes e o 54,05% das mulleres; están de acordo o 25,58% das persoas participantes, o 29,73% das mulleres; están en desacordo o 9,30% das persoas participantes, o 8,11% das mulleres e o 16,67% dos homes. Por último, o 6,98% Non sabe/Non contesta a esta afirmación, o 8,11% das mulleres.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



A entidade informou das medidas dispoñibles para favorecer a conciliación



Na gráfica anterior observamos que ante a afirmación “A entidade informou das medidas dispoñibles para favorecer a conciliación” o 48,84% das persoas participantes na enquisa responderon que están completamente de acordo, o 66,67% dos homes e o 45,95% das mulleres; están de acordo o 27,91% das persoas participantes, o 16,67% dos homes e o 29,73% das mulleres; están en desacordo o 4,65% das persoas participantes, o 16,67% dos homes e o 2,70% das mulleres; están completamente en desacordo o 2,33% das persoas participantes, o 2,70% das mulleres participantes; e o 16,28% do total de participantes, non sabe ou non contestan a esta afirmación, o 18,92% das mulleres.

A entidade favorece o uso de medidas de conciliación de igual maneira por parte de mulleres e homes (uso corresponsable)



En canto á afirmación “A entidade favorece o uso de medidas de conciliación de igual maneira por parte de mulleres e homes (uso corresponsable)” o 69,77% das persoas participantes na enquisa responderon que están completamente de acordo, o 83,33% dos homes e o 67,57% das mulleres; están de acordo o 9,30% das persoas participantes, o 10,81% das mulleres; están en desacordo o 4,65% das persoas participantes, o 16,67% dos homes e o 2,70% das mulleres e o 16,28% Non sabe/Non contesta a esta afirmación, o 18,92% das mulleres.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

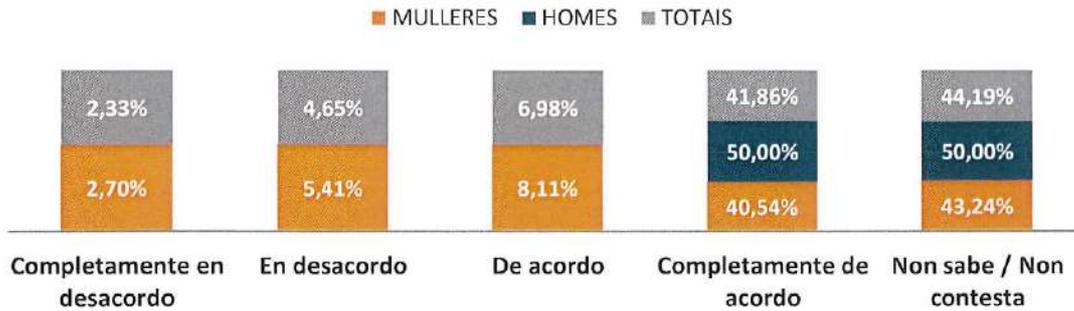
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

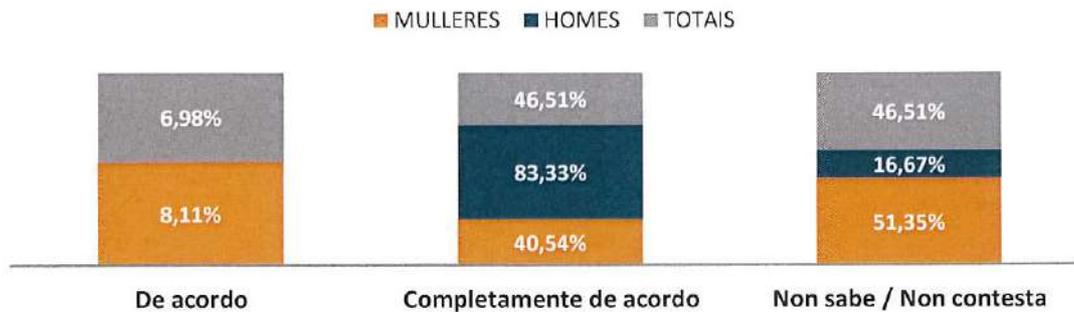


As medidas de conciliación da vida persoal e laboral da entidade superan as establecidas pola lei



Considerando a afirmación “As medidas de conciliación da vida persoal e laboral da entidade superan as establecidas por lei”, o 50% dos homes e o 40,54% das mulleres (o 41,86% do total) indican estar completamente de acordo; o 8,11% das mulleres (6,98% do total) indican estar de acordo; o 5,41% das mulleres (4,65% do total) indican estar en desacordo e o 2,70% das mulleres (2,33% do total) están completamente en desacordo. Un dato a ter moi en conta é o 43,24% de mulleres e o 50% dos homes (44,19% do total), porcentaxes maioritarias de resposta, indican que non ou saben ou non contestan se as medidas de conciliación en FEAFES Galicia superan as establecidas pola lei.

As persoas que se acollen a medidas temporais de conciliación teñen as mesmas oportunidades de promoción e desenvolvemento profesional que o resto



Ante a afirmación “As persoas que se acollen a medidas temporais de conciliación teñen as mesmas oportunidades de promoción e desenvolvemento profesional que o resto” o 46,51% das persoas participantes na enquisa indicaron que están completamente de acordo, o 40,54% das mulleres e o 83,33% dos homes; o 6,98% están de acordo coa afirmación, o 8,11% das mulleres e un dato rechamante é que o 46,51% das persoas participantes na enquisa indican que non saben ou non contestan a esta afirmación, o 16,67% dos homes e o 51,35% das mulleres.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

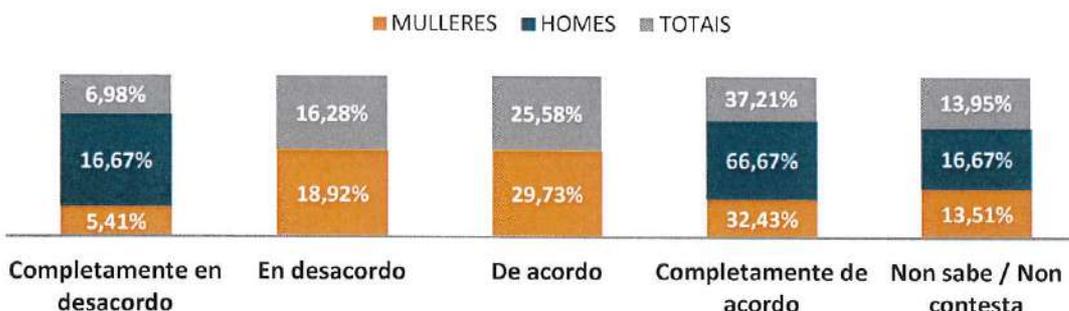
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

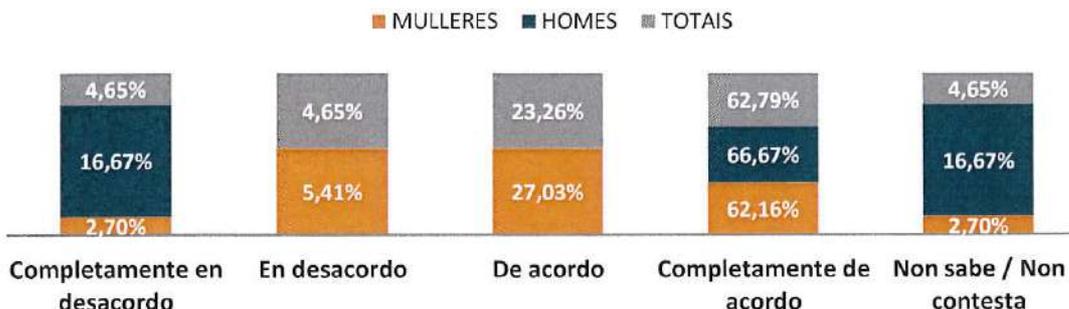
[Handwritten signature]

A entidade informou do roteiro para seguir ante un caso de acoso sexual ou por razón de sexo



O 37,21% das persoas participantes indican estar completamente de acordo (66,67% dos homes e 32,43% de mulleres) e o 25,58% (o 29,73% das mulleres) indica estar de acordo coa afirmación “A entidade informou do roteiro para seguir ante un caso de acoso sexual ou por razón de sexo”. Mentres que o 16,28% das persoas participantes (o 18,92% das mulleres) di estar en desacordo e o 6,98% (o 16,67% de homes e o 5,41% de mulleres) indica estar completamente en desacordo. O 13,95% das persoas participantes (o 16,67% dos homes e o 13,51% das mulleres) non saben ou non contesta a esta afirmación.

A entidade informouche do proceso de desenvolvemento do plan de igualdade

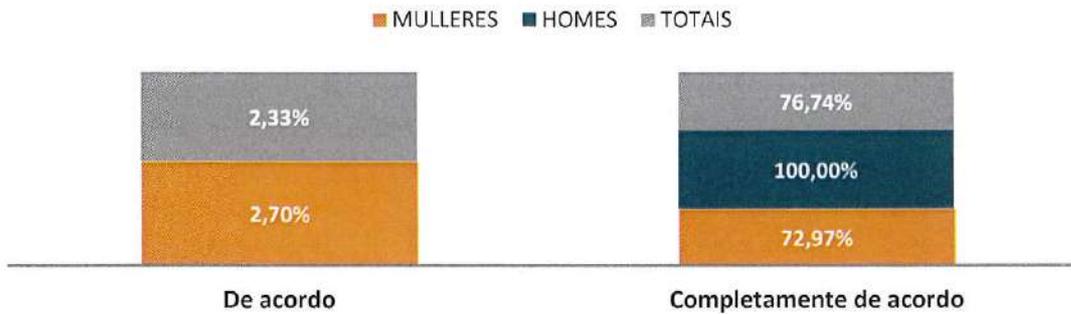


Na gráfica anterior observamos que ante a afirmación “A entidade informouche do proceso de desenvolvemento do plan de igualdade” o 62,79% das persoas participantes na enquisa responderon que están completamente de acordo, o 66,67% dos homes e o 62,16% das mulleres; están de acordo o 23,26% das persoas participantes, o 27,03% das mulleres; están en desacordo o 4,65% das persoas participantes, o 5,41% das mulleres; o 4,65% das persoas participantes, 16,67% homes e 2,70% mulleres, está completamente en desacordo con esta afirmación e o 4,65% das persoas participantes, o 16,67% dos homes e o 2,70% das mulleres participantes, non sabe ou non contesta a esta afirmación.

[Handwritten signature]



Estás de acordo coa posta en marcha dun plan de igualdade na túa entidade?



O 76,74% das persoas que contestaron á enquisa están completamente de acordo coa posta en marcha dun plan de igualdade na entidade (o 100% dos homes e o 72,97% das mulleres) e o 2,33% está de acordo (o 2,70% das mulleres).

A continuación transcríbense a totalidade de respostas ao “Por que?” realizadas polas persoas participantes na enquisa:

- *Porque é totalmente necesario para mellorar a vida familiar e a corresponsabilidade.*
- *Paréceme moi necesario para calquera empresa, cun seguimento e posta en marcha adecuado que non quede so sobre o papel.*
- *Porque ofrece as mesmas posibilidades a homes e mulleres.*
- *Ter un plan de igualdade é básico para calquera empresa ou entidade, xa que na actualidade seguimos nun mundo de desigualdades, polo que garantir a igualdade nas entidades é moi necesario.*
- *Entendo que esta debe de ser a resposta á pregunta de si estou de acordo. Estou de acordo debido a que é algo positivo para a entidade e as súas traballadoras. Ben é certo que somos un cadro de persoal polo xeral feminino, considero que é importante falar de igualdade e de conciliación xa que mellora a satisfacción laboral e persoal, repercute no bo funcionamento da entidade.*
- *No tempo que levo traballado para a empresa non detectei que houbera desigualdade de xénero ao respecto*
- *Las condiciones laborales son iguales para todas las personas trabajadoras. Por lo que, las medidas de conciliación, también lo son.*
- *Siempre se dan las mismas oportunidades para conciliar independientemente de si eres mujer u hombre. Se valoran las necesidades del trabajador.*
- *Considero que a creación dun plan de igualdade é fundamental para poder diminuír as discriminacións que sofren as mulleres polo mero feito de selo. A conciliación non debe o único punto a ter en conta, evidentemente é importante pero non debe reducirse o plan de igualdade a medidas de conciliación. Do mesmo xeito, é importante dar a coñecer e actualizar os criterios de selección de persoal e de promoción dentro da entidade, saber quen ten a decisión final. Tamén é importante ter en conta a perspectiva de xénero nas comunicacións internas e externas.*
- *Realmente no tenemos datos acerca de quien se acoge a medidas de conciliación ni cuales son, más allá de las dispuestas por ley a excepción de la establecida*

[Handwritten signature]



recientemente en la que se propone un permiso ampliado por cuidado de familiar con una condición de salud grave.

- *Estou de acordo en que haxa un plan de igualdade na entidade, pero entendo que neste ítem hai dúas preguntas.*
- *Non dispoño de información o respecto, e dicir, non sabemos quen solicita esas medidas nin se son concedidas e si as conceden de igual forma a homes e mulleres. Quero entender que si pero descoñezo ese dato*
- *Estou de acordo con que se poña en marcha un plan de igualdade asesorado e supervisado por persoal experto en igualdade.*
- *Estoy de acuerdo con que exista un plan de igualdad, pero la respuesta no corresponde con la pregunta formulada, por lo tanto he tenido que poner no sé, respondiendo a la respuesta que está formulada.*
- *Estou de acordo coa posta en marcha do plan porque creo que favorecerá ás persoas traballadoras e á entidade como tal. Pero non sei se se favorece actualmente o uso das medidas de igual maneira para homes e mulleres, entendo que sí.*
- *Llevo poco tempo en la empresa y no tengo información suficiente como para responder las preguntas.*
- *Non hai diferencias de xénero a hora de optar por medidas de conciliación na entidade*
- *Penso que os plans de igualdade son favorecedores para as entidades e grupos de traballo, son aspectos que se deben desenvolver e implementar nas dinámicas de funcionamento.*
- *Porque ante a necesidade de medidas de conciliación e aspectos de crianza sempre existiu flexibilidade á hora de axustarse ás necesidades da persoa traballadora sen estar indo a consultar o convenio.*

A continuación transcríbense a totalidade de respostas realizadas polas persoas participantes na enquisa á solicitude "Menciona, por favor, os tres aspectos fundamentais nos que crees que habería que traballar en materia de igualdade de mulleres e homes na entidade de acordo a estes ítems":

"Necesidades e deficiencias que se deben cubrir para favorecer a igualdade":

- *Poder realizar teletraballo un ou dous días semanais, a criterio do técnico tendo en conta o traballo que debe realizar, e cumprindo cos requisitos dos programas e proxectos.*
- *Promoción, corresponsabilidade e información e seguimento das medidas postas en marcha.*
- *Máis medidas de conciliación familiar (redución de horario ou cambios de xornada en épocas de vacacións escolares, semana santa, carnavais, nadal, etc.)*
- *Formación en linguaxe inclusiva, formación en atención ás persoas usuarias con perspectiva de xénero.*
- *Formación en igualdade para todo o persoal técnico e directivo sobre: nocións básicas da igualdade, sensibilización e prevención do acoso sexual no ámbito laboral, diversidade de xénero, novas masculinidades, liderado feminino.*
- *Medidas formativas en materia de igualdade.*
- *Considero que deberíamos traballar no uso dunha linguaxe inclusiva tódalas persoas pertencentes a Saúde Mental FEAFES Galicia, tanto na linguaxe escrita como oral e que sería importante incrementar a formación en igualdade das persoas traballadoras.*
- *Como non considero que existan deficiencias non se me ocorren ideas.*
- *Xa están recollidas no novo convenio*
- *Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.*



- Nada que añadir.
- Incorporar dentro dos principios e valores corporativos a igualdade de xénero (que non sexa un requisito a cumprir sobre o papel), que os directivos e cargos intermedios teñan información sobre o que significa realmente camiñar cara a igualdade, nesta liña dar preferencia ao ascenso de mulleres en igualdade de condicións., identificar as barreiras que impiden que as mulleres se presenten a procesos de promoción. Mellorar a transparencia en canto a procedementos, retribución, decisións de dirección/coordiación (realmente considero que non se ten en conta como se debería ao persoal para a toma de decisións).
- Documento informativo de las medidas de conciliación dispuestas por la entidad más allá de las recogidas por la ley, así como un recordatorio de las dispuestas por la legislación actual ya que hay muchas personas que no las conocen y por tanto consideran que cuando ejercen esos derechos están pidiendo un favor a la entidad. Facilitar un horario de trabajo realmente flexible, adaptado a las necesidades de conciliación de las personas (la medida que se puede adoptar actualmente es llegar media hora más tarde por la mañana y reducir el descanso de dos horas en una hora y media cuando se hacen tardes). Mejorar el protocolo de acoso sexual en el trabajo y ponerlo en conocimiento de todas las personas de la entidad. Proporcionar información y formación en materia de igualdad y corresponsabilidad a las personas trabajadoras que conforman la entidad. Promover la utilización de un lenguaje no sexista.
- -Maior flexibilidade horaria para conciliación. Protocolos explícitos en canto a posibles situacións de acoso/discriminación por xénero. Trasladar ás persoas traballadoras de maneira clara as medidas de conciliación existentes na entidade.
- Maior transparencia ou información: Relación postos de traballo/ criterios de promoción / medidas conciliación (recompilación de todas as medidas de conciliación en un solo documento para que todas as persoas teñan coñecemento: medidas, como solicitalas, excepcións que se poden dar, etc.) Información sobre complementos salariais: existe un complemento de formación que non todo o mundo sabe nin dende a entidade se informou o respecto (coñezo este dato xa que unha compañeira o está percibindo, descoñezo absolutamente os criterios, si hai máis persoas que o perciben, teremos todos/as dereitos, etc. Existen máis complementos que descoñecemos?)
- Clarificar medidas de conciliación a nivel legal e as que son melloras da entidade. Clarificar apoios e medidas de conciliación en casos de situación complexa de saúde dun familiar directo de primeiro e segundo grao, así como de mascotas.
- Incluir la perspectiva de género en todos los programas de la entidad, que se realice un documento específico de qué hacer en caso de que exista una situación de acoso sexual, conocer adecuadamente cuáles son las medidas de conciliación.
- Medidas de conciliación tendo en conta as realidade particular de cada persoa traballadora. Maior flexibilidade horaria (ex. Horario de entrada flexible entre as 8 e as 9) ou opcións puntuais de teletraballo para calquera persoa traballadora que o requira (por carga administrativa). Ter en conta nas contratacións a mais persoas con discapacidade. Mais que aumentar o nº de homes traballadores na entidade, ao ser un sector tan feminizado, creo que habería que dar máis oportunidade a persoas con discapacidade, "predicando co exemplo" que trasladamos ás demais empresas coas que intermediamos.

pa.



- *Avaliación efectiva e sanción de conductas inadmisibles. Maior comunicación do plan e protocolo de notificación de incidentes, así como facilidades para a resposta a estas situacións.*
- *Formación específica.*
- *Conciliación familiar, flexibilidade horaria.*
- *Marxe de adaptación horaria por parte das persoas traballadoras á súa realidade de crianza/coidados familiares, dispoñer de marxe para reducir horario de comida e polo tanto saír antes do posto de traballo cando se realizan tardes, dispoñibilidade de teletraballo como medida de conciliación*

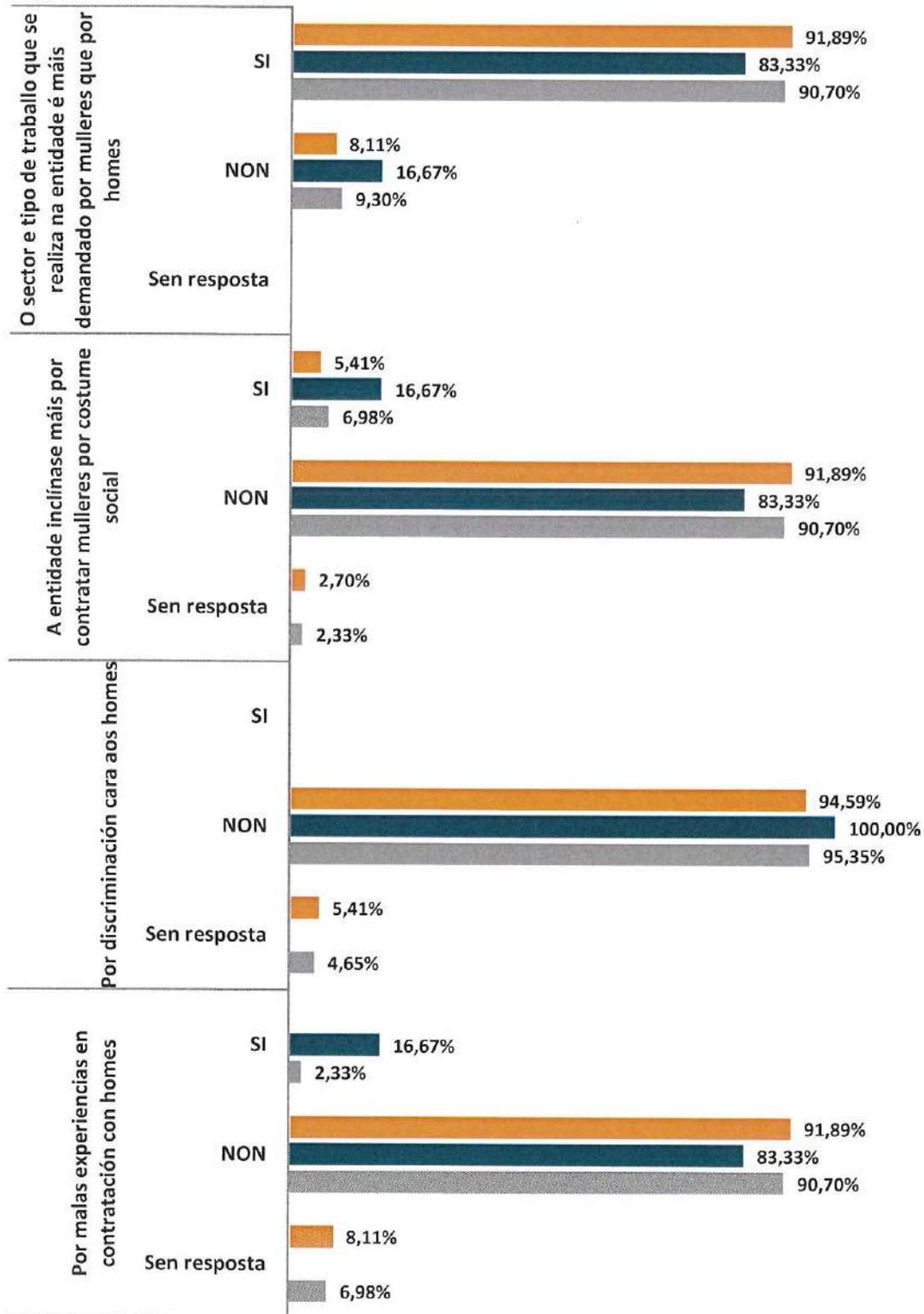
“Medidas que podería adoptar a túa entidade para favorecer a igualdade e que respondan a esas necesidades e deficiencias”:

- *O plan de igualdade, especialmente en áreas de conciliación non debería ir unicamente orientado a que as mulleres poidan dar coidados. A adaptación da xornada non debería ser unha redución das horas de oficina sen afectar á carga laboral (mesmo traballo en menos horas).*
- *Formación, información de sesgo.*
- *Abordar a feminización do sector.*
- *Flexibilizar o horario laboral para facilitar a conciliación na entrada escolar de menores de 7 anos e tamén para a atención a persoas dependentes.*
- *Non creo que haxa diferenciacións por razóns de sexo na nosa entidade.*
- *Formación en igualdade para todo o persoal técnico e directivo sobre: nocións básicas da igualdade, sensibilización e prevención do acoso sexual no ámbito laboral, diversidade de xénero, novas masculinidades, liderado feminino.*
- *Si que é verdade que hai maior número de mulleres traballando na entidade que homes, pero tamén é certo que chegan máis perfís profesionais de mulleres que de homes.*
- *Como non considero que existan deficiencias non se me ocorren ideas.*
- *Ningunha.*
- *Nada que añadir.*
- *Menciona, por favor, tres aspectos fundamentais nos que cre que habería que traballar en materia de igualdade de mulleres e homes na entidade de acordo a: Necesidades e deficiencias que se deben cubrir para favorecer a igualdade:*
- *Igualdade de oportunidades de promoción, sensibilización, transparencia e formación en materia de igualdade dos/as cargos intermedios, mellorar a flexibilidade en materia de conciliación.*
- *Formación en materia de igualdade y género, inclusión de la perspectiva de género en el trabajo de la entidad. Información, formación, y elaboración de un documento informativo de las medidas de conciliación dispuestas por la entidad más allá de las recogidas por la ley.*
- *Considero que respondín a isto no ítem anterior*
- *Favorecer a creación de espazos conxuntos de diálogo e intercambio de ideas para facilitar a comunicación e que se teñan en conta todas as aportacións técnicas de cada profesional.*
- *Garantizar la equidad salarial, en caso de que no exista, revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.*
- *Conciliación, flexibilidade e discapacidade.*



Que razóns crees que xustifican a feminización da túa entidade?

■ MULLERES ■ HOMES ■ TOTAIS



[Handwritten signature]

Á pregunta “Que razóns crees que xustifican a feminización da túa entidade?”, as persoas participantes puideron contestar elixindo “Si” ou “Non” ante determinadas afirmacións realizadas, os datos observados na gráfica anterior son os seguintes:

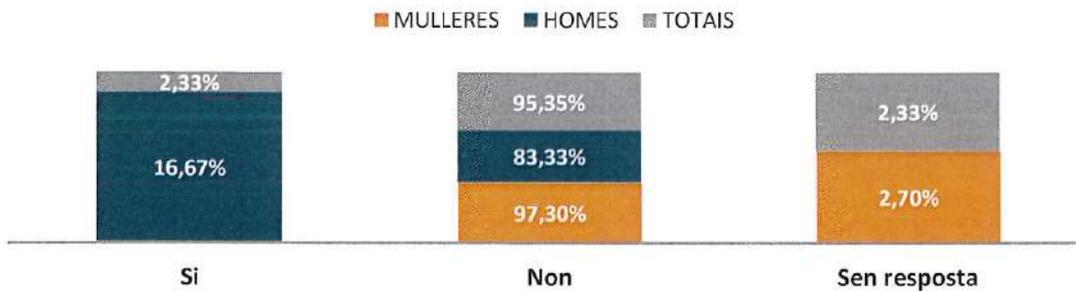
Á afirmación “Por malas experiencias en contratación con homes”, o 90,70% das persoas participantes na enquisa responderon que non, o 83,33% dos homes e o 91,89% das mulleres.

Á afirmación “Por discriminación cara os homes”, o 95,35% das persoas participantes na enquisa responderon que non, o 100% dos homes e o 94,59% das mulleres.

Á afirmación “A entidade inclínase máis por contratar mulleres por costume social”, o 90,70% das persoas participantes na enquisa responderon que non, o 83,33% dos homes e o 91,89% das mulleres.

Á afirmación “O sector e tipo de traballo que se realiza na entidade é máis demandado por mulleres que por homes”, o 9,30% das persoas participantes na enquisa responderon que non, o 16,67% dos homes e o 8,11% das mulleres; mentres o 90,71% responden que si, o 83,33% dos homes e o 91,89% das mulleres.

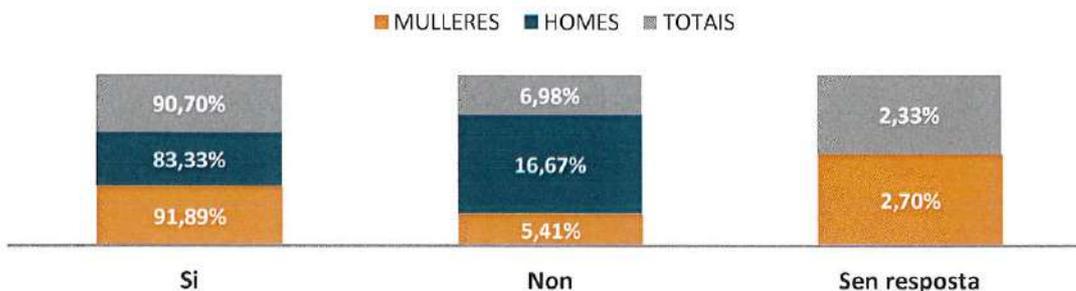
Consideras que os homes da túa entidade teñen menos oportunidades de promoción que as mulleres?



Na gráfica anterior podemos comprobar que practicamente a totalidade das persoas participantes na enquisa, o 95,35%, non consideran que os homes da entidade teñan menos oportunidades de promoción que as mulleres; o 83,33% dos homes e o 97,30% das mulleres.

Resulta rechamante que un 2,33% das persoas participantes na enquisa consideren que os homes teñen menos oportunidades de promoción que as mulleres en FEAFES Galicia e que o 16,67% das respostas sexan unicamente masculinas.

Poden os homes acceder a postos directivos en igualdade de trato e oportunidades que as mulleres da entidade?

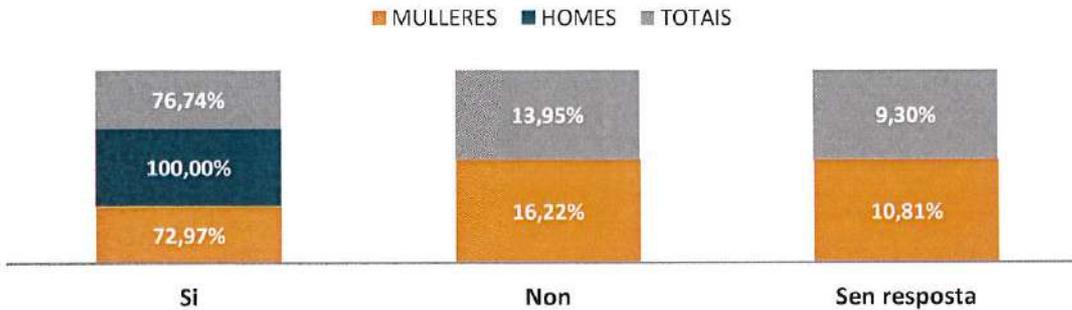


[Handwritten signature]



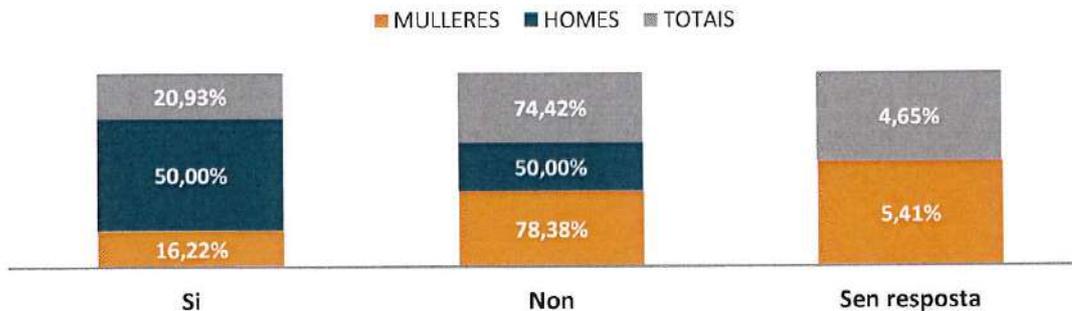
Así mesmo, o 90,70% das persoas participantes na enquisa (o 83,33% dos homes e o 91,89% das mulleres) consideran que os homes de Saúde mental FEAFES Galicia acceden a postos directivos en igualdade de trato e oportunidades que as mulleres da entidade. O 6,98% das persoas participantes (o 16,67% dos homes e o 5,41% das mulleres), indican que non.

Poden as mulleres acceder a postos directivos en igualdade de trato e oportunidades que os homes da entidade?



Cando se pregunta "Poden as mulleres acceder a postos directivos en igualdade de trato e oportunidades que os homes da entidade?" o 76,74% das persoas participantes indican que si (100% dos homes e 72,97% de mulleres) e o 13,95% indican que non (o 16,22% das mulleres). O 9,30% das persoas participantes (o 10,81% das mulleres) non saben ou non contesta a esta pregunta.

Crees necesario realizar accións positivas para aumentar o número de homes na entidade?



Un 74,42% das persoas que responderon á enquisa indican que non é necesario realizar accións positivas para aumentar o número de homes na entidade (o 50% dos homes e o 78,38% das mulleres), fronte ao 20,93% que indica que si (o 50% dos homes e o 16,22% das mulleres).

A continuación transcríbense a totalidade de "Observacións" realizadas polas persoas participantes na enquisa:

- *Considero que no ítem (O sector e tipo de traballo que se realiza na entidade é máis demandado por mulleres que por homes) a cuestión non é que o traballo sexa máis demandado por mulleres senón que existen moitas máis mulleres tituladas, cualificadas e profesionais e polo tanto de hai que estean máis presentes no sector. Creo que este referencia de que as mulleres demandan máis fai referencia aos estudos, que as mulleres demandan máis eses estudos.*

Handwritten signatures and notes on the right margin of the page.



- *Creo que neste sector feminizado debería implantarse medidas para aumentar o número de homes no mesmo.*
- *Gustaríame puntualizar na pregunta "Poden os homes acceder a postos directivos en igualdade de trato e oportunidades que as mulleres da entidade?" que a resposta é non xa que considero que teñen máis oportunidades.*
- *Para poder realizar con calidade e seguridade o teletraballo dispor de portátiles da entidade e as ferramentas informáticas e de conexión a redes axeitadas.*
- *Considero que dado que al inicio de la encuesta se solicita el correo electrónico, ésta pierde su carácter confidencial.*
- *Descoñécese a existencia de medidas de promoción a postos directivos e de coordinación.*
- *Considero que está planteada desde un principio, en el sentido de que es anónima y tienes que dar tus datos, ya se sabe quien es! Creo que alguna pregunta no se corresponde correctamente con la respuesta de abajo y pienso que la encuesta en sí no es un método claro de cambio.*
- *Creo que o trato en FEAFES é igualitario, non se ten en conta o xénero dos traballadores en ningún momento, nin para contratar nin para promocionar.*
- *Considero que a existencia dun maior número de homes no cadro de persoal non é cuestión da selección que se fai dende FEAFES, xa dende o propio instituto encontramos máis mulleres na rama social e sanitaria, e nas titulacións desta área aínda é máis acusado, polo tanto á hora de seleccionar persoal sempre haberá máis candidatas mulleres e iso implica máis posibilidades de incorporación de mulleres.*
- *Nas respostas que puxen non sabe/non contesta é porque realmente non sei ese dato a ciencia certa, non por falta de implicación como se sacou en conclusión en enquisas anteriores. Creo que deberían realizar unha reunión con todas as persoas traballadoras (mesmo por Teams) onde nos explicaran as medidas existentes actualmente en canto a conciliación e demais temas que se inclúen neste plan.*
- *En relación a pregunta de se "Poden as mulleres acceder a postos directivos en igualdade de trato e oportunidades que os homes da entidade?" non teño esa información xa que non sei os criterios de promoción que se seguen. Pero si que os postos máis altos están cubertos na súa maioría por homes. Ademais comentar que as respostas de non sabe/non contesta neste caso corresponden a non sabe xa que non temos como contestar as mesmas por falta de información.*
- *Descoñezo completamente as oportunidades de promoción ou criterios que se seguen tanto para homes como para mulleres e si hai diferencias, entendo que se fan por mérito e capacidade*
- *En las dos ultimas preguntas no me representa ninguna de las dos respuestas (si/no) es por ese motivo que no las he contestado.*

2.3. CONCLUSIONES

A Análise DAFO é un método de análise sinxelo e eficaz para facer diagnósticos de organizacións. Este procedemento foi creado a principios da década dos setenta e foi moi aceptado no campo da estratexia empresarial, estendéndose posteriormente ao sector social. O seu obxectivo é atopar os factores estratéxicos claves para apoiar neles os cambios.

Cos datos obtidos da diagnose, exponse a continuación, por un lado, cales son as FORTALEZAS e as DEBILIDADES detectadas no diagnóstico de xénero realizado a Saúde Mental FEAFES Galicia



para propoñer e acadar obxectivos; e por outro, sublíñase cales son as OPORTUNIDADES e AMEAZAS (externas á entidade) que poden favorecer ou frear a definición e consecución dos mesmos.

FORTALEZAS

A sensibilidade cara a igualdade na organización e a conciencia dos beneficios que reporta á entidade. A enquisa indica que a maior parte das persoas participantes consideran que en Saúde mental FEAFES Galicia existe igualdade de trato e igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Así mesmo, a maior parte das persoas participantes na enquisa afirman que a dirección da entidade está sensibilizada e comprometida coa igualdade e existe consenso en indicar que a igualdade de oportunidades é compatible coa filosofía e cultura (misión) da entidade na actualidade.

A entidade conta cun Protocolo de prevención e actuación ante a violencia, a discriminación, o acoso moral, sexual e o acoso por razón de sexo.

Os procesos de selección diríxense igualitariamente a mulleres e homes.

A moi elevada participación do persoal de Saúde Mental FEAFES Galicia na resposta á enquisa para a realización da diagnose previa á elaboración do I PI (máis do 89%), especialmente por parte das mulleres (máis do 90%).

Existencia de permisos de conciliación da vida persoal, laboral e familiar para o persoal que traballa en Saúde Mental FEAFES Galicia por encima dos marcados na lexislación e no convenio colectivo sectorial.

Facilítanse medidas para contribuír á ordenación do tempo de traballo e, deste xeito facilitar a conciliación da vida persoal, laboral e familiar.

Horario flexible.

Xornada intensiva nos meses estivais e os venres durante o ano.

Existe un plan de formación para todo o cadro de persoal deseñado de xeito participativo e que permite solicitar formación externa.

O colectivo de mulleres, ten en xeral unha menor idade media o que pode facilitar unha renovación a medio prazo na cultura da organización.

Estabilidade laboral con contratación indefinida nunha alta porcentaxe (96%)

A representación sindical de Saúde mental FEAFES Galicia está conformada por 3 mulleres e un homes, o que pode ver aumentada a aplicación de medidas de igualdade de oportunidades tanto directas, como transversais, así como a capacidade de resposta a necesidades de xénero.

O 39,53% das persoas que participaron na enquisa teñen fillas e/ou fillos e o 16,28% indica ter persoas dependentes ao seu cargo, o que inicialmente podería ser persoal receptivo ás medidas de conciliación da vida persoal, laboral e familiar.

Segundo a enquisa, o 48,84% das traballadoras e traballadores de Saúde mental FEAFES Galicia, levan 5 ou máis anos traballando na institución, o que permite desenvolver un proxecto a medio prazo, cunha rotación menor que noutros ámbitos.

O persoal de Saúde mental FEAFES Galicia, independentemente do seu sexo, maniféstanse proclives a que a entidade poña en marcha un plan de igualdade.

A maioría das persoas participantes na enquisa indican que na entidade ofrece as mesmas posibilidades tanto de promocionar a postos directivos, como de avanzar e progresar na carreira profesional tanto a homes como a mulleres.

Segundo a maioría das persoas que contestaron a enquisa, na entidade existe unha política salarial igualitaria.

Percepción de que as persoas que se acollen a medidas de conciliación teñen as mesmas oportunidades de promoción profesional na entidade que as que non o fan.

DEBILIDADES

A configuración do cadro de persoal de Saúde mental FEAFES Galicia é maioritariamente feminina propia do sector de actividade.

Amplio descoñecemento das medidas de conciliación dispoñibles, polo que debe mellorarse a difusión das mesmas e promover o exercicio corresponsable.

A utilización da linguaxe non é neutra e ningún dos documentos e datos examinados: páxina web de Saúde mental FEAFES Galicia, Convenio colectivo de traballo do sector de oficinas e despachos da provincia da Coruña e táboas salariais, Política de vacacións e melloras respecto ao convenio, Protocolo de acoso de Saúde Mental FEAFES Galicia, Criterios operativos de recursos humanos de FEAFES Galicia, Política de vacacións e días de asuntos persoais de Saúde mental FEAFES Galicia e Rexistro retributivo.

Constátase que os postos de toma de decisión e, polo tanto, mellor retribuídos están maioritariamente ocupados por homes (segregación vertical).

Os índices de non sabe/non contesta e non completado/non amosados foron relativamente elevados nalgunhas das preguntas formuladas na enquisa, especialmente nas relativas á selección de persoal, promoción a postos directivos e carreira profesional, retribucións, medidas de conciliación e protocolo de acoso. Constátase o esforzo que debe facer a entidade na información e difusión nestas materias ao cadro de persoal.

Diferente percepción de homes e mulleres respecto das medidas de conciliación establecidas por Saúde mental FEAFES Galicia.

OPORTUNIDADES

A lexislación estatal e autonómica en materia de igualdade de oportunidades e contra a violencia de xénero, en xeral e no ámbito laboral, en particular.

Incremento paulatino da concienciación social e laboral en materia de igualdade de oportunidades.

Maior visibilización dos temas de igualdade laboral nos medios de comunicación.

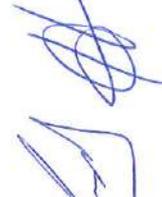
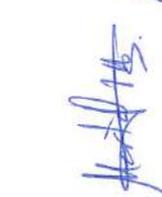
Existencia de estudos internacionais e estatais sobre a importancia e beneficios de acadar a igualdade.

Importancia crecente de valores relacionados coa igualdade efectiva de mulleres e homes.

AMEAZAS

A socialización diferenciada de mulleres e homes perpetúa os estereotipos de xénero, dificultando a participación de xeito igualitario.

A persistencia de barreiras invisibles para o empoderamento das mulleres.





03. ESTRUCTURA E CONTIDO DO PLAN DE IGUALDADE

Segundo o art. 46 da LEI 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

Os plans de igualdade fixarán os obxectivos concretos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Para a consecución dos obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán contemplar, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo."

3.1. PRINCIPIOS REITORES

O Plan de Igualdade de Saúde Mental FEAFES Galicia está fundamentado nos seguintes principios reitores:

- Está deseñado para todas as persoas que conforman o cadro de persoal a entidade.
- Aplica a **igualdade de xénero como estratexia transversal** para facer efectiva a igualdade entre mulleres e homes.
- Supón un **compromiso de xestión, diálogo e igualdade participativa** entre todas as partes implicadas para achegar os recursos necesarios que permitan alcanzar os obxectivos acordados.
- Ten **natureza correctora**, co obxectivo de eliminar discriminacións futuras por razón de sexo.
- É **dinámico, flexible e aberto aos cambios**, en función das necesidades que vaian xurdindo a partir do seu seguimento e avaliación.

3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN E PERÍODO DE VIXENCIA

O I Plan de Igualdade de Saúde Mental FEAFES Galicia aplicarase á totalidade do persoal da entidade en todas as delegacións e centros de traballo.

Establécese un período de vixencia para o presente plan de 4 anos, é dicir, o período comprendido entre o 2023 e o 2027.

3.3. ESTRUCTURA DO PLAN DE IGUALDADE

Para o I Plan de Igualdade de Saúde Mental FEAFES Galicia propóñense seis áreas estratéxicas de intervención:

- ÁREA 1. COMPROMISO COA IGUALDADE, COMUNICACIÓN E SENSIBILIZACIÓN.
- ÁREA 2. ACCESO AO EMPREGO, SELECCIÓN E CONTRATACIÓN.
- ÁREA 3. FORMACIÓN E PROMOCIÓN.
- ÁREA 4. RETRIBUCIÓN.
- ÁREA 5. CORRESPONSABILIDADE.
- ÁREA 6. SAÚDE LABORAL, ACOSO SEXUAL E VIOLENCIA DE XÉNERO.

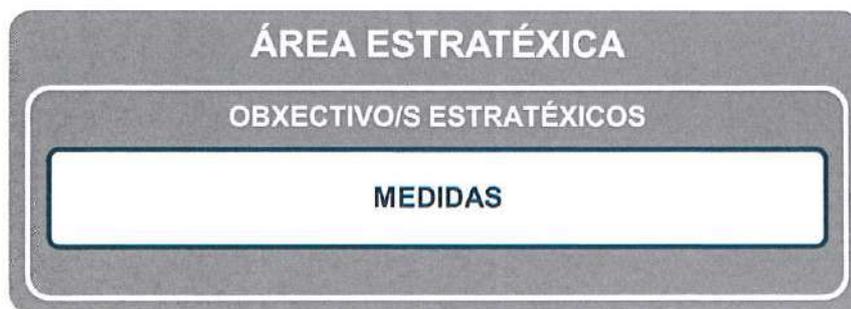


As Áreas Estratéxicas definen cales son as grandes áreas de intervención. Dentro de cada área imos definir un ou varios obxectivos cuantitativos e, a partir destes propóñense as medidas a emprender.

Os Obxectivos Cuantitativos definen metas concretas e medibles que leven a acadar os Obxectivos Cualitativos do Plan de Igualdade.

As Medidas son propostas de actuación a poñer en marcha ao longo da vixencia do plan.

Dentro de cada medida proposta defínense as Áreas e/ou Departamentos responsables de impulsala. Especificanse os colectivos destinatarios obxectivo aos que se dirixe cada medida; establécese a calendarización da mesma e asínaselle unha serie de medidores e indicadores que axudarán no proceso de avaliación do plan.



3.4. OBXECTIVOS

OBXECTIVOS CUALITATIVOS

- Impulsar a transversalidade de xénero (mainstreaming de xénero) en Saúde Mental FEAFES Galicia consolidando o compromiso coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Corrixir as situacións de desigualdade detectadas na diagnose.
- Perfilar unha estratexia para a implementación de medidas que garantan uns cambios estruturais e permanentes no tempo, promovendo un desenvolvemento social desde os principios de igualdade, solidariedade e xustiza.
- Facer partícipes activos no desenvolvemento do I PI a todo o cadro de persoal da entidade.

OBXECTIVOS CUANTITATIVOS

- Informar, difundir e sensibilizar ao persoal sobre a posta en marcha do I Plan de Igualdade de traballadoras e traballadores de Saúde Mental FEAFES Galicia, ademais do compromiso da entidade coa igualdade de oportunidades.
- Adaptar a política de comunicación interna e externa da organización de modo que responda a un trato igualitario no uso da linguaxe e das imaxes.
- Garantir procesos de acceso e selección que cumpran o principio de igualdade de trato e oportunidades, e promover a presenza equilibrada entre mulleres e homes en todos os ámbitos da entidade.
- Avanzar cara unha representación equilibrada de mulleres e homes na entidade, así como na estrutura de mandos.
- Sensibilizar e formar en igualdade de trato e oportunidades ao persoal en xeral e, especialmente, ao persoal relacionado coa organización da entidade.



- ⇒ Garantir a igualdade de trato e oportunidades de mulleres e homes nas promocións, utilizando un procedemento que basee a promoción en criterios obxectivos e transparentes, fundamentados nos coñecementos, experiencia e competencias da persoa.
- ⇒ Garantir a igualdade retributiva entre mulleres e homes polo desempeño de traballos de igual valor.
- ⇒ Garantir o exercicio dos dereitos de conciliación e corresponsabilidade, informando deles e facéndoo accesibles a todo o persoal.
- ⇒ Mellorar as medidas legais para facilitar a corresponsabilidade e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral do persoal
- ⇒ Introducir a dimensión de xénero na política de saúde laboral.
- ⇒ Asegurar que o persoal de Saúde Mental FEAFES Galicia goce dunha contorna de traballo libre de situacións de acoso
- ⇒ Mellorar as medidas legais e colaborar na protección social integral das mulleres vítimas de violencia de xénero

3.5. ÁREAS E MEDIDAS DE ACTUACIÓN

O I Plan de Igualdade de Saúde Mental FEAFES Galicia queda estruturado da seguinte forma:

AE1	COMPROMISO COA IGUALDADE, COMUNICACIÓN E SENSIBILIZACIÓN	
	2 OBXECTIVOS CUANTITATIVOS	10 MEDIDAS
AE2	ACESO AO EMPREGO, SELECCIÓN E CONTRATACIÓN	
	2 OBXECTIVOS CUANTITATIVOS	6 MEDIDAS
AE3	FORMACIÓN E PROMOCIÓN	
	2 OBXECTIVOS CUANTITATIVOS	6 MEDIDAS
AE4	RETRIBUCIÓN	
	1 OBXECTIVO CUANTITATIVOS	2 MEDIDAS
AE5	CORRESPONSABILIDADE	
	2 OBXECTIVOS CUANTITATIVOS	5 MEDIDAS
AE6	SAÚDE LABORAL, ACOSO SEXUAL E VIOLENCIA DE XÉNERO	
	3 OBXECTIVOS CUANTITATIVOS	8 MEDIDAS
6 AE	12 OBXECTIVOS CUANTITATIVOS	37 MEDIDAS



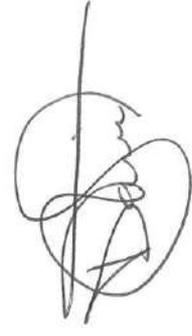
ÁREA 1. COMPROMISO COA IGUALDADE, COMUNICACIÓN E SENSIBILIZACIÓN

OBJECTIVO		RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
1.1. Informar, difundir e sensibilizar ao persoal sobre a posta en marcha do I Plan de Igualdade de traballadoras e traballadores de Saúde Mental FEAFES Galicia, ademais do compromiso da entidade coa igualdade de oportunidades.				
1.1.1.	Comunicación aberta e explícita da entidade do compromiso coas políticas de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes a través do I Plan de Igualdade.	Dirección.	Cadro de persoal. Entidades e persoas usuarias. Entidades e persoas provedoras.	2º e 3º trimestres do 2023
1.1.2.	Organización dunha sesión informativa dirixida ao conxunto do persoal da entidade nas que se expliquen o porqué e os obxectivos do Plan de Igualdade.	Dirección. Recursos Humanos.	Cadro de persoal	2º e 3º trimestres do 2023
1.1.3.	Difusión do I Plan de Igualdade entre traballadoras e traballadores.	Dirección Recursos Humanos	Cadro de Persoal	2º e 3º trimestres do 2023
1.1.4.	Previa convocatoria interna, nomeamento dunha persoa responsable de velar pola igualdade de trato e oportunidades dentro do organigrama da entidade, con formación específica na materia, que xestione e coordine o Plan e a Comisión de Seguimento, participe na súa implementación, desenvolva e supervise os contidos, unifique criterios de igualdade nos procesos de selección, promoción e demais contidos que se acorden no Plan e informe á Comisión de Seguimento.	Dirección. Recursos Humanos.	Cadro de persoal.	2º e 3º trimestres do 2023
1.1.5.	Establecemento de canles de información permanentes e periódicos sobre a integración da igualdade de oportunidades na entidade: listas de correo, caixa de suxestións, taboleiro de anuncios, etc., asegurando o acceso da información a todo o persoal.	Recursos Humanos. Persoa responsable de Igualdade. Comisión de Seguimento.	Cadro de persoal.	2º e 3º trimestres do 2023
1.1.6.	Publicación dos contidos na páxina web da entidade utilizando imaxes e linguaxe non sexistas.	Comunicación e Relación Institucionais.	Cadro de persoal. Entidades e persoas usuarias.	2º e 3º trimestres do 2023 en adiante

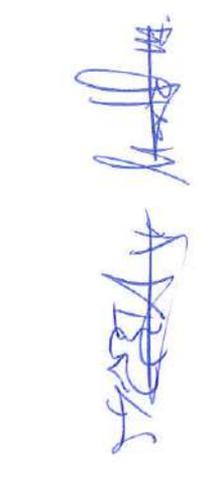
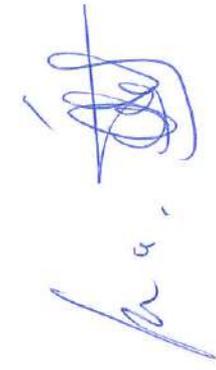
[Handwritten signatures and initials in blue ink]

ÁREA 2. ACESO AO EMPREGO, SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

OBJECTIVO				
	MEDIDAS	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
2.1.	Garantir procesos de acceso e selección que cumbran o principio de igualdade de trato e oportunidades, e promover a presenza equilibrada entre mulleres e homes en todos os ámbitos da entidade.			
2.1.1.	Revisión das descrições de postos e das competencias solicitadas para asegurar que non existan competencias nesgadas cara a un xénero ou outro.	Recursos Humanos.	Persoas candidatas a emprego.	Ano 2027
2.1.2.	Incorporación nas ofertas de traballo o compromiso da entidade sobre a igualdade de oportunidades.	Recursos Humanos.	Persoas candidatas a emprego.	2023 en adiante
2.1.3.	Uso da linguaxe e comunicación visual non sexista en todas as ofertas de emprego, así como en todos os formularios e documentos de selección da entidade.	Recursos Humanos.	Persoas candidatas a emprego.	2024 en adiante
2.1.4.	Disposición de datos desagregados por sexo en todo o proceso de selección a nivel de entidade e por delegacións e presentalos anualmente á Comisión de Seguimento.	Recursos Humanos.	Comisión de Seguimento	2024 en adiante
OBJECTIVO				
2.2.	Avanzar cara unha representación equilibrada de mulleres e homes na entidade, así como na estrutura de mandos.			
	MEDIDAS	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
2.2.1.	Introdución de medidas de acción positiva que aseguren o equilibrio de persoal e unha maior equiparación dos sexos nos distintos departamentos.	Recursos Humanos.	Cadro de persoal.	2024 en adiante
2.2.2.	Garantía de que o persoal poida presentar a súa candidatura a calquera vacante, priorizando ao persoal interno fronte á contratación externa en condicións equivalentes de idoneidade e competencia.	Recursos Humanos.	Cadro de persoal.	2024 en adiante



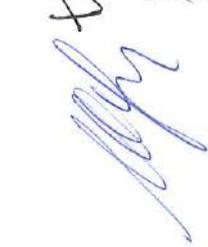


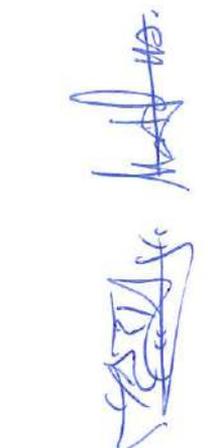



ÁREA 3. FORMACIÓN E PROMOCIÓN

OBJECTIVO

OBJETIVO		MEDIDAS		RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
3.1.	Sensibilizar e formar en igualdade de trato e oportunidades ao persoal en xeral e, especialmente, ao persoal relacionado coa organización da entidade.			Desenvolvemento Organizativo: Formación.	Cadro de persoal.	2023-2027
3.1.1.	Formación a todo o persoal en materia de igualdade de Oportunidades, e especificamente ao persoal directivo, de coordinación e responsables que se ocupen da selección, formación, desenvolvemento e comunicación interna e externa.			Desenvolvemento Organizativo: Formación.	Cadro de persoal.	2023-2027
3.1.2.	Propor as formacións en horario compatible con xornada reducida.			Desenvolvemento Organizativo: Formación.	Cadro de persoal.	2023-2027
3.1.3.	Utilización de materiais de formación interna e externa que non presenten estereotipos de xénero (linguaxe e imaxes non sexistas, exemplos, etc.)			Desenvolvemento Organizativo: Formación.	Cadro de persoal.	2023-2027
3.1.4.	Inclusión na formación de igualdade dun módulo específico sobre prevención do acoso sexual e/o por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero.			Desenvolvemento Organizativo: Formación.	Cadro de persoal.	2023-2027
OBJETIVO		MEDIDAS		RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
3.2.	Garantir a igualdade de trato e oportunidades de mulleres e homes nas promocións, utilizando un procedemento que basee a promoción en criterios obxectivos e transparentes, fundamentados nos coñecementos, experiencia e competencias da persoa.			Desenvolvemento Organizativo: Formación.	Persoal de Recursos Humanos.	2023-2027
3.2.1.	Formación en xénero e igualdade de oportunidades entre mulleres e homes ás persoas responsables de avaliar as candidaturas para as promocións co fin de garantir que se realiza dunha maneira obxectiva, sen estereotipos de xénero.			Recursos Humanos.	Comisión de Seguimento.	2023-2027
3.2.2.	Realización dun seguimento anual por postos das promocións desagregadas por sexo, indicando posto de orixe e de destino, tipo de contrato e xornada.					










SAÚDE MENTAL
FEAFES GALICIA
FEDERACIÓN DE ASOCIACIÓNS DE FAMILIARES E
PERSONAS CON INTERFERENCIAS PSÍQUICAS DE GALICIA

ÁREA 4. RETRIBUCIÓN				
OBJECTIVO				
MEDIDAS		RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
4.1.	Garantir a igualdade retributiva entre mulleres e homes polo desempeño de traballos de igual valor.			
4.1.1.	Continuidade do rexistro salarial anual e realización dunha auditoría salarial polo menos unha vez durante a vixencia do plan.	Recursos Humanos. Xestión Administrativa e Económica.	Comisión de Seguimento	2023-2027
4.1.2.	Corrección das posibles discriminacións retributivas por razón de sexo detectadas.	Recursos Humanos. Xestión Administrativa e Económica.	Cadro de persoal. Comisión de Seguimento.	2023-2027

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

[Handwritten signature]
58

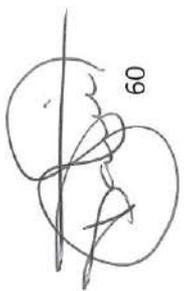


ÁREA 5. CORRESPONSABILIDADE			
OBJECTIVO			
	MEDIDAS	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
5.1.	Garantir o exercicio dos dereitos de conciliación e corresponsabilidade, informando deles e facéndoos accesibles a todo o persoal.		
5.1.1.	Difusión mediante folleto informativo dos dereitos e medidas de conciliación e corresponsabilidade, así como a comunicación dos dispoñibles na entidade que melloren a lexislación.	Recursos Humanos. Comunicación e Relacións Institucionais.	Cadro de persoal. 2023-2027
5.1.2.	Garantía de que persoas que se acollan a unha xornada distinta da habitual non vexan freado o desenvolvemento da súa carreira profesional nin as súas posibilidades de promoción e ascenso, retribución e acceso á formación.	Recursos Humanos. Desenvolvemento Organizativo: Formación.	Cadro de persoal. 2023-2027
5.1.3.	Información dos cursos de formación ás persoas que teñan suspensión de contrato ou excedencia por maternidade ou coidado de familiares.	Recursos Humanos.	Cadro de persoal. 2023-2027
5.1.4.	Recollida de datos estatísticos desagregados por sexo, posto e tipo de contrato dos diferentes permisos, suspensións de contrato e excedencias relacionadas coa conciliación e traslado da información á Comisión de Seguimento.	Recursos Humanos.	Comisión de Seguimento. 2023-2027
OBJECTIVO			
5.2.	Mellorar as medidas legais para facilitar a corresponsabilidade e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral do persoal		
	MEDIDAS	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
5.2.1.	Realización dun estudo de necesidades do cadro de persoal que sirva para propoñer ideas no ámbito da corresponsabilidade e a conciliación e utilízalas como medidas de implantación futura.	Recursos Humanos.	Cadro de persoal. Ano 2024

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

ÁREA 6. SAÚDE LABORAL, ACOSO SEXUAL E VIOLENCIA DE XÉNERO			
OBJECTIVO			
6.1.	Introducir a dimensión de xénero na política de saúde laboral.	RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN
MEDIDAS		PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
6.1.1.	Traballo en medidas de mellora continua para promover e protexer a saúde, seguridade e benestar do persoal.	Recursos Humanos.	Cadro de persoal. 2024 en adiante
6.1.2.	Realización dos recoñecementos médicos do persoal con perspectiva de xénero.	Recursos Humanos.	Cadro de persoal. 2024 en adiante
6.1.3.	Inclusión da variable sexo ao recoller e analizar os datos relativos aos riscos laborais e psicosociais e á sinistralidade e enfermidades profesionais.	Recursos Humanos.	Comisión de Seguimento. Dirección. Recursos Humanos. 2024 en adiante
6.1.4.	Entrega á Comisión de Seguimento a Avaliación de Riscos de todos os postos.	Recursos Humanos.	Comisión de Seguimento. 2024 en adiante
OBJECTIVO			
6.2.	Asegurar que o persoal de Saúde Mental FEAFES Galicia goce dunha contorna de traballo libre de situacións de acoso	RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN
MEDIDAS		PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
6.2.1.	Promoción de condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral no que se protexa a dignidade tanto de mulleres como de homes.	Dirección. Recursos Humanos.	Cadro de persoal. 2023-2027
6.2.2.	Oferta de formación específica sobre prevención do acoso sexual ou por razón de sexo.	Recursos Humanos. Desenvolvemento Organizativo: Formación.	Cadro de persoal. 2023-2027
6.2.3.	Información á Comisión sobre os procesos iniciados por acoso e denuncias formuladas.	Dirección.	Comisión de Seguimento. 2023-2027
OBJECTIVO			
6.3.	Mellorar as medidas legais e colaborar na protección social integral das mulleres vítimas de violencia de xénero	RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN
MEDIDAS		PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
6.3.1.	Acordo dun procedemento de actuación en casos de violencia de xénero no seo da Comisión de Seguimento.	Comisión de seguimento.	Mulleres vítimas de violencia de xénero do cadro de persoal. Ano 2024






6.3.2.	Información ao persoal dos dereitos recoñecidos legalmente ás mulleres vítimas de violencia de xénero.	Persoa responsable da Igualdade. Comisión de Seguimento. Recursos Humanos.	Cadro de persoal.	Ano 2024 en adiante
6.3.3.	Adaptación da xornada, cambio de quenda ou flexibilidade ás mulleres vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á protección social integral.	Recursos Humanos.	Mulleres vítimas de violencia de xénero do cadro de persoal.	Ano 2024 en adiante
6.3.4.	Información á Comisión de Seguimento do número de casos de mulleres vítimas de violencia de violencia de xénero tratados e das medidas aplicadas en cada un.	Recursos Humanos.	Comisión de Seguimento.	Ano 2024 en adiante

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

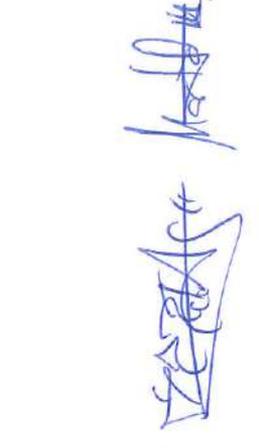
[Handwritten signature]

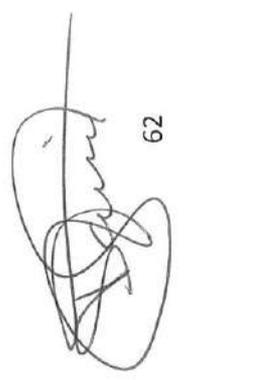
3.6. CALENDARIZACIÓN

A continuación exponse a calendarización das diferentes medidas do I Plan de Igualdade de Saúde Mental FEAFES Galicia. Esta calendarización resume de maneira gráfica o plan de traballo, mostrando os prazos e períodos de desenvolvemento das medidas propostas en cada área estratéxica. Pretende ser unha ferramenta de referencia programática, flexible e adaptable á realidade da entidade durante o período de vixencia do Plan de Igualdade:

ÁREA 1. COMPROMISO COA IGUALDADE, COMUNICACIÓN E SENSIBILIZACIÓN		2023		2024				2025				2026				2027	
OBJECTIVO		T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
1.1.	Informar, difundir e sensibilizar ao persoal sobre a posta en marcha do I Plan de Igualdade de traballadoras e traballadores de Saúde Mental FEAFES Galicia, ademais do compromiso da entidade coa igualdade de oportunidades.																
MEDIDAS																	
1.1.1.	Comunicación aberta e explícita da entidade do compromiso coas políticas de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes a través do I Plan de Igualdade.																
1.1.2.	Organización dunha sesión informativa dirixida ao conxunto do persoal da entidade nas que se expliquen o porqué e os obxectivos do Plan de Igualdade.																
1.1.3.	Difusión do I Plan de Igualdade entre traballadoras e traballadores.																
1.1.4.	Previa convocatoria interna, nomeamento dunha persoa responsable de velar pola igualdade de trato e oportunidades dentro do organigrama da entidade, con formación específica na materia, que xestione e coordine o Plan e a Comisión de Seguimento, participe na súa implementación, desenvolva e supervise os contidos, unifique criterios de igualdade nos procesos de selección, promoción e demais contidos que se acorden no Plan e informe á Comisión de Seguimento.																
1.1.5.	Establecemento de canles de información permanentes e periódicos sobre a integración da igualdade de oportunidades na entidade: listas de correo, caixa de suxestións, taboleiro de anuncios, etc., asegurando o acceso da información a todo o persoal.																
1.1.6.	Publicación dos contidos na páxina web da entidade utilizando imaxes e linguaxe non sexistas.																







ÁREA 4. RETRIBUCIÓNS

OBJECTIVO		2023												2024				2025				2026				2027				
4.1. Garantir a igualdade retributiva entre mulleres e homes polo desempeño de traballos de igual valor.		T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	
4.1.1.	Continuidade do rexistro salarial anual e realización dunha auditoría salarial polo menos unha vez durante a vixencia do plan.																													
4.1.2.	Corrección das posibles discriminacións retributivas por razón de sexo detectadas																													

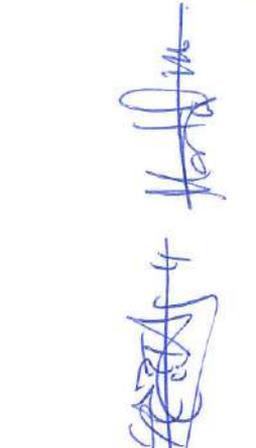
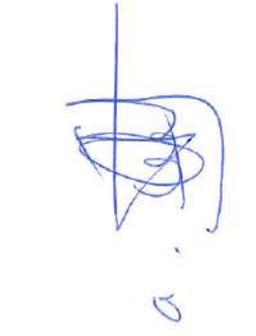
ÁREA 5. CORRESPONDABILIDADE

OBJECTIVO		2023												2024				2025				2026				2027				
5.1. Garantir o exercicio dos dereitos de conciliación e responsabilidade, informando deles e facéndoos accesibles a todo o persoal.		T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	
5.1.1.	Difusión mediante folleto informativo dos dereitos e medidas de conciliación e responsabilidade, así como a comunicación dos dispoñibles na entidade que melloren a lexislación.																													
5.1.2.	Garantía de que persoas que se acollan a unha xornada distinta da habitual non vexan freado o desenvolvemento da súa carreira profesional nin as súas posibilidades de promoción e ascenso, retribución e acceso á formación.																													
5.1.3.	Información dos cursos de formación ás persoas que teñan suspensión de contrato ou excedencia por maternidade ou coidado de familiares.																													
5.1.4.	Recollida de datos estatísticos desagregados por sexo, posto e tipo de contrato dos diferentes permisos, suspensións de contrato e excedencias relacionadas coa conciliación e traslado da información á Comisión de Seguimento.																													

OBJECTIVO

5.2. Mellorar as medidas legais para facilitar a responsabilidade e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral do persoal

MEDIDAS		2023				2024				2025				2026				2027												
5.2.1. Realización dun estudo de necesidades do cadro de persoal que sirva para propoñer ideas no ámbito da responsabilidade e a conciliación e utilízalas como medidas de implantación futura.		T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1																	
5.2.1.	Realización dun estudo de necesidades do cadro de persoal que sirva para propoñer ideas no ámbito da responsabilidade e a conciliación e utilízalas como medidas de implantación futura.																													



ÁREA 6. SAUDE LABORAL, ACOSO SEXUAL E VIOLENCIA DE XÉNERO

OBJECTIVO		2023		2024		2025		2026		2027			
6.1. Introducir a dimensión de xénero na política de saúde laboral.		T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
MEDIDAS													
6.1.1.	Traballo en medidas de mellora continua para promover e protexer a saúde, seguridade e benestar do persoal.												
6.1.2.	Realización dos recoñecementos médicos do persoal con perspectiva de xénero.												
6.1.3.	Inclusión da variable sexo ao recoller e analizar os datos relativos aos riscos laborais e psicosociais e á sinistralidade e enfermidades profesionais.												
6.1.4.	Entrega á Comisión de Seguimento a Avaliación de Riscos de todos os postos.												
OBJECTIVO													
6.2. Asegurar que o persoal de Saúde Mental FEAFES Galicia goce dunha contorna de traballo libre de situacións de acoso		2023		2024		2025		2026		2027			
MEDIDAS		T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
6.2.1.	Promoción de condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral no que se protexa a dignidade tanto de mulleres como de homes.												
6.2.2.	Oferta de formación específica sobre prevención do acoso sexual ou por razón de sexo.												
6.2.3.	Información á Comisión sobre os procesos iniciados por acoso e denuncias formuladas.												
OBJECTIVO													
6.3. Mellorar as medidas legais e colaborar na protección social integral das mulleres vítimas de violencia de xénero		2023		2024		2025		2026		2027			
MEDIDAS		T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
6.3.1.	Acordo dun procedemento de actuación en casos de violencia de xénero no seo da Comisión de Seguimento.												
6.3.2.	Información ao persoal dos dereitos recoñecidos legalmente ás mulleres vítimas de violencia de xénero.												
6.3.3.	Adaptación da xornada, cambio de quenda ou flexibilidade ás mulleres vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á protección social integral.												
6.3.4.	Información á Comisión de Seguimento do número de casos de mulleres vítimas de violencia de xénero tratados e das medidas aplicadas en cada un.												




 para.



 66



3.7. RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS

A continuación expóñense os recursos humanos e materiais a disposición das diferentes medidas do I Plan de Igualdade de Saúde Mental FEAFES Galicia:

ÁREA 1. COMPROMISO COA IGUALDADE, COMUNICACIÓN E SENSIBILIZACIÓN			
OBJECTIVO			
1.1.	Informar, difundir e sensibilizar ao persoal sobre a posta en marcha do I Plan de Igualdade de traballadoras e traballadores de Saúde Mental FEAFES Galicia, ademais do compromiso da entidade coa igualdade de oportunidades.		
	MEDIDAS	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIAIS
1.1.1.	Comunicación aberta e explícita da entidade do compromiso coas políticas de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes a través do I Plan de Igualdade.	· Dirección.	· Equipos informáticos. · Conexión a internet. · Listas de correo
1.1.2.	Organización dunha sesión informativa dirixida ao conxunto do persoal da entidade nas que se expliquen o porqué e os obxectivos do Plan de Igualdade.	· Dirección. · Responsable de Recursos Humanos.	· Local. · Equipos informáticos. · Conexión a internet.
1.1.3.	Difusión do I Plan de Igualdade entre traballadoras e traballadores.	· Dirección · Responsable de Recursos Humanos.	· Equipos informáticos. · Conexión a internet. · Listas de correo.
1.1.4.	Previa convocatoria interna, nomeamento dunha persoa responsable de velar pola igualdade de trato e oportunidades dentro do organigrama da entidade, con formación específica na materia, que xestione e coordine o Plan e a Comisión de Seguimento, participe na súa implementación, desenvolva e supervise os contidos, unifique criterios de igualdade nos procesos de selección, promoción e demais contidos que se acorden no Plan e informe á Comisión de Seguimento.	· Dirección. · Responsable de Recursos Humanos.	· Equipos informáticos. · Conexión a internet. · Listas de correo.
1.1.5.	Establecemento de canles de información permanentes e periódicos sobre a integración da igualdade de oportunidades na entidade: listas de correo, caixa de suxestións, taboleiro de anuncios, etc., asegurando o acceso da información a todo o persoal.	· Responsable de Recursos Humanos. · Responsable de Igualdade. · Comisión de Seguimento.	· Equipos informáticos. · Conexión a internet. · Listas de correo. · Caixa de suxestións. · Taboleiros de anuncios.
1.1.6.	Publicación dos contidos na páxina web da entidade utilizando imaxes e linguaxe non sexistas.	· Responsable de Comunicación e Relación Institucionais.	· Equipos informáticos. · Conexión a internet. · Páxina web.



OBJECTIVO			
1.2.	Adaptar a política de comunicación interna e externa da organización de modo que responda a un trato igualitario no uso da linguaxe e das imaxes.		
MEDIDAS		RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIAIS
1.2.1.	Establecemento de criterios para o uso dunha linguaxe non sexista na entidade.	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de Igualdade. Persoa responsable de Comunicación e Relación Institucionais. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipos informáticos. Conexión a internet. Lista de correo.
1.2.2.	Utilización da linguaxe non sexista na redacción dos comunicados internos e externos.	<ul style="list-style-type: none"> Persoa responsable de Comunicación e Relación Institucionais. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipos informáticos. Conexión a internet.
1.2.3.	Uso da linguaxe non sexista en tarxetas de visitas, letreiros nas portas dos despachos, organigramas, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Persoa responsable de Comunicación e Relación Institucionais. 	<ul style="list-style-type: none"> Locais. Sinalización. Letreiros. Tarxetas de visita. Equipos informáticos. Conexión a internet.
1.2.4.	Implementación de métodos e materiais de formación non sexistas (linguaxe, debuxos e fotografías, dinámicas, actividades, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> Persoa responsable de Comunicación e Relación Institucionais. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipos informáticos. Conexión a internet. Programas formativos. Materiais didácticos. Manuais de contidos. Enquisas de satisfacción.

ÁREA 2. ACESO AO EMPREGO, SELECCIÓN E CONTRATACIÓN			
OBJECTIVO			
2.1.	Garantir procesos de acceso e selección que cumpran o principio de igualdade de trato e oportunidades, e promover a presenza equilibrada entre mulleres e homes en todos os ámbitos da entidade.		
MEDIDAS		RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIAIS
2.1.1.	Revisión das descrições de postos e das competencias solicitadas para asegurar que non existan competencias nesgadas cara a un xénero ou outro.	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de Recursos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipos informáticos. Conexión a internet.
2.1.2.	Incorporación nas ofertas de traballo o compromiso da entidade sobre a igualdade de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de Recursos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipos informáticos. Conexión a internet.
2.1.3.	Uso da linguaxe e comunicación visual non sexista en todas as ofertas de emprego, así como en todos os formularios e documentos de selección da entidade.	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de Recursos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Equipos informáticos.

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin of the page.]



			<ul style="list-style-type: none"> · Conexión a internet.
2.1.4.	Disposición de datos desagregados por sexo en todo o proceso de selección a nivel de entidade e por delegacións e presentalos anualmente á Comisión de Seguimento.	<ul style="list-style-type: none"> · Responsable de Recursos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Equipos informáticos. · Conexión a internet.
OBXECTIVO			
2.2.	Avanzar cara unha representación equilibrada de mulleres e homes na entidade, así como na estrutura de mandos.		
	MEDIDAS	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIAIS
2.2.1.	Introdución de medidas de acción positiva que aseguren o equilibrio de persoal e unha maior equiparación dos sexos nos distintos departamentos.	<ul style="list-style-type: none"> · Responsable de Recursos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Equipos informáticos. · Conexión a internet.
2.2.2.	Garantía de que o persoal poida presentar a súa candidatura a calquera vacante, priorizando ao persoal interno fronte á contratación externa en condicións equivalentes de idoneidade e competencia.	<ul style="list-style-type: none"> · Responsable de Recursos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Equipos informáticos. · Conexión a internet. · Listas de correo.

ÁREA 3. FORMACIÓN E PROMOCIÓN			
OBXECTIVO			
3.1.	Sensibilizar e formar en igualdade de trato e oportunidades ao persoal en xeral e, especialmente, ao persoal relacionado coa organización da entidade.		
	MEDIDAS	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIAIS
3.1.1.	Formación a todo o persoal en materia de igualdade de Oportunidades, e especificamente ao persoal directivo, de coordinación e responsables que se ocupen da selección, formación, desenvolvemento e comunicación interna e externa.	<ul style="list-style-type: none"> · Responsable de Desenvolvemento Organizativo: Formación. 	<ul style="list-style-type: none"> · Equipos informáticos. · Conexión a internet.
3.1.2.	Propor as formacións en horario compatible con xornada reducida.	<ul style="list-style-type: none"> · Responsable de Desenvolvemento Organizativo: Formación. 	<ul style="list-style-type: none"> · Equipos informáticos. · Conexión a internet.
3.1.3.	Utilización de materiais de formación interna e externa que non presenten estereotipos de xénero (linguaxe e imaxes non sexistas, exemplos, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> · Responsable de Desenvolvemento Organizativo: Formación. 	<ul style="list-style-type: none"> · Equipos informáticos. · Conexión a internet. · Materiais didácticos. · Manuais de contidos.
3.1.4.	Inclusión na formación de Igualdade dun módulo específico sobre prevención do acoso sexual e/o por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> · Responsable de Desenvolvemento Organizativo: Formación. 	<ul style="list-style-type: none"> · Equipos informáticos. · Conexión a internet.



OBJECTIVO		
3.2.	Garantir a igualdade de trato e oportunidades de mulleres e homes nas promocións, utilizando un procedemento que basee a promoción en criterios obxectivos e transparentes, fundamentados nos coñecementos, experiencia e competencias da persoa.	
MEDIDAS	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIAIS
3.2.1.	Formación en xénero e igualdade de oportunidades entre mulleres e homes ás persoas responsables de avaliar as candidaturas para as promocións co fin de garantir que se realiza dunha maneira obxectiva, sen estereotipos de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> Equipos informáticos. Conexión a internet.
3.2.2.	Realización dun seguimento anual por postos das promocións desagregadas por sexo, indicando posto de orixe e de destino, tipo de contrato e xornada.	<ul style="list-style-type: none"> Equipos informáticos. Conexión a internet.

ÁREA 4. RETRIBUCIÓNS		
OBJECTIVO		
4.1.	Garantir a igualdade retributiva entre mulleres e homes polo desempeño de traballos de igual valor.	
MEDIDAS	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIAIS
4.1.1.	Continuidade do rexistro salarial anual e realización dunha auditoría salarial polo menos unha vez durante a vixencia do plan.	<ul style="list-style-type: none"> Equipos informáticos. Conexión a internet.
4.1.2.	Corrección das posibles discriminacións retributivas por razón de sexo detectadas.	<ul style="list-style-type: none"> Equipos informáticos. Conexión a internet.

ÁREA 5. CORRESPONSABILIDADE		
OBJECTIVO		
5.1.	Garantir o exercicio dos dereitos de conciliación e corresponsabilidade, informando deles e facéndoos accesibles a todo o persoal.	
MEDIDAS	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIAIS
5.1.1.	Difusión mediante folleto informativo dos dereitos e medidas de conciliación e corresponsabilidade, así como a comunicación dos dispoñibles na entidade que melloren a lexislación.	<ul style="list-style-type: none"> Equipos informáticos. Conexión a internet. Lista de correo. Caixa de suxestións. Taboleiros de anuncios. Folleto informativo.
5.1.2.	Garantía de que persoas que se acollan a unha xornada distinta da habitual non vexan freado o desenvolvemento da súa carreira profesional nin as súas posibilidades de promoción e ascenso, retribución e acceso á formación.	<ul style="list-style-type: none"> Equipos informáticos. Conexión a internet.



		Organizativo: Formación.	
5.1.3.	Información dos cursos de formación ás persoas que teñan suspensión de contrato ou excedencia por maternidade ou coidado de familiares.	Responsable de Recursos Humanos.	Equipos informáticos. Conexión a internet.
5.1.4.	Recollida de datos estatísticos desagregados por sexo, posto e tipo de contrato dos diferentes permisos, suspensións de contrato e excedencias relacionadas coa conciliación e traslado da información á Comisión de Seguimento.	Responsable de Recursos Humanos.	Equipos informáticos. Conexión a internet.
OBXECTIVO			
5.2.	Mellorar as medidas legais para facilitar a corresponsabilidade e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral do persoal		
	MEDIDAS	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIAIS
5.2.1.	Realización dun estudo de necesidades do cadro de persoal que sirva para propoñer ideas no ámbito da corresponsabilidade e a conciliación e utilízalas como medidas de implantación futura.	Responsable de Recursos Humanos.	Equipos informáticos. Conexión a internet.

ÁREA 6. SAÚDE LABORAL, ACOSO SEXUAL E VIOLENCIA DE XÉNERO			
OBXECTIVO			
6.1.	Introducir a dimensión de xénero na política de saúde laboral.		
	MEDIDAS	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIAIS
6.1.1.	Traballo en medidas de mellora continua para promover e protexer a saúde, seguridade e benestar do persoal.	Responsable de Recursos Humanos.	Equipos informáticos. Conexión a internet.
6.1.2.	Realización dos recoñecementos médicos do persoal con perspectiva de xénero.	Responsable de Recursos Humanos.	Equipos informáticos. Conexión a internet.
6.1.3.	Inclusión da variable sexo ao recoller e analizar os datos relativos aos riscos laborais e psicosociais e á sinistralidade e enfermidades profesionais.	Responsable de Recursos Humanos.	Equipos informáticos. Conexión a internet.
6.1.4.	Entrega á Comisión de Seguimento a Avaliación de Riscos de todos os postos.	Responsable de Recursos Humanos.	Equipos informáticos. Conexión a internet.
OBXECTIVO			
6.2.	Asegurar que o persoal de Saúde Mental FEAFES Galicia goce dunha contorna de traballo libre de situacións de acoso		
	MEDIDAS	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIAIS
6.2.1.	Promoción de condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral no que se protexa a dignidade tanto de mulleres como de homes.	Dirección. Responsable Recursos Humanos.	Equipos informáticos. Conexión a internet.
6.2.2.	Oferta de formación específica sobre prevención do acoso sexual ou por razón de sexo.	Responsable de Recursos Humanos. Responsable de Desenvolvemento Organizativo: Formación.	Equipos informáticos. Conexión a internet.

[Handwritten signature]



6.2.3.	Información á Comisión sobre os procesos iniciados por acoso e denuncias formuladas.	Dirección.	Equipos informáticos. Conexión a internet.
OBXECTIVO			
6.3.	Mellorar as medidas legais e colaborar na protección social integral das mulleres vítimas de violencia de xénero		
	MEDIDAS	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIAIS
6.3.1.	Acordo dun procedemento de actuación en casos de violencia de xénero no seo da Comisión de Seguimento.	Comisión de seguimento.	Equipos informáticos. Conexión a internet.
6.3.2.	Información ao persoal dos dereitos recoñecidos legalmente ás mulleres vítimas de violencia de xénero.	Responsable da Igualdade. Comisión de Seguimento. Responsable de Recursos Humanos.	Equipos informáticos. Conexión a internet. Lista de correo. Caixa de suxestións. Taboleiros de anuncios.
6.3.3.	Adaptación da xornada, cambio de quenda ou flexibilidade ás mulleres vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á protección social integral.	Responsable de Recursos Humanos.	Equipos informáticos. Conexión a internet.
6.3.4.	Información á Comisión de Seguimento do número de casos de mulleres vítimas de violencia de xénero tratados e das medidas aplicadas en cada un.	Responsable de Recursos Humanos.	Equipos informáticos. Conexión a internet.



05. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Para asegurar a posta en marcha das medidas contempladas no I Plan de Igualdade de Saúde Mental FEAFES Galicia e garantir así o cumprimento dos seus obxectivos, propónse unha estratexia de seguimento e avaliación baseada nun modelo de mellora continua, na que cada actuación que se emprenda constitúa un avance na incorporación do enfoque de xénero e un punto de partida para unha nova intervención.

Os obxectivos do seguimento e a avaliación son:

- Desenvolver unha efectiva supervisión das medidas contempladas no Plan de Igualdade co fin de que se axusten ao tempo e forma planificadas.
- Garantir a igualdade de oportunidades a través dun sistema de retroalimentación que xere a información necesaria que permita o seguimento das actuacións e a toma de decisións dunha forma áxil e racional, mellorando continuamente o plan de traballo.
- Identificar as dificultades que se presenten durante o desenvolvemento das medidas para solucionarlas e contribuír ao mellor funcionamento do Plan de Igualdade.
- Valorar a eficacia e eficiencia dos procesos de desenvolvemento do plan levados a cabo.
- Avaliar o impacto do Plan de Igualdade e establecer plans futuros de continuidade e mellora, de ser preciso.

O seguimento periódico e a avaliación son procesos complementarios que permiten monitorizar o desenvolvemento do Plan de Igualdade e os resultados obtidos en todas as áreas. Este coñecemento posibilita a súa cobertura e/ou corrección, proporcionándolle a flexibilidade necesaria para o seu éxito.

SEGUIMIENTO

Coa finalidade de reflexionar sobre os resultados do traballo realizado, detectar posibles desaxustes e permitir un proceso constante de mellora, establécese un sistema de seguimento semestral que garanta a avaliación continua do Plan de Igualdade.

O seguimento efectuarase tendo en conta a ficha de recollida de información, a calendarización e os indicadores e medidores propostos para cada medida, estes indicadores e medidores permitirán obter información actualizada de desenvolvemento do Plan de Igualdade e, desta forma:

- Analizar e verificar o proceso de implementación.
- Identificar novas necesidades e dar unha mellor resposta (no seu caso) ás xa identificadas.
- Identificar información relevante para a avaliación final do Plan de Igualdade.

Propónse realizar un **seguimento semestral**; neste seguimento, partindo da situación previa e comparándoa coa evolución da implementación das medidas, as diferentes áreas e ou departamentos responsables farán entrega das fichas de recollida de datos e da información recompilada, tendo en conta os indicadores e medidores propostos e analizando e comparando as diferenzas respecto de datos anteriores.

A información recollida a través do seguimento semestral trasladarase á **Comisión de Seguimento** na convocatoria de reunión semestral. A Comisión de Seguimento no seu conxunto será a encargada de adoptar as medidas pertinentes á vista desta información.



AVALIACIÓN

A avaliación permite coñecer o nivel de realización alcanzado polo Plan de Igualdade, o impacto que tivo sobre as persoas e/ou colectivos destinatarios e, desta maneira, valorar a necesidade de continuidade ou non de cada unha das medidas.

Levarase a cabo mediante avaliacións intermedias de carácter anual e ao concluír a súa vixencia, realizarase unha avaliación global final. Esta avaliación reflectirá:

4. Grao de cumprimento de obxectivos cuantitativos. Analizaranse os resultados obtidos en función dos indicadores e medidores establecidos para cada medida, aos que se poderán engadir, se é o caso, outros de carácter cuantitativo e cualitativo que considere a Comisión de Seguimento.
5. Impacto no cadro de persoal. Analizarase o nivel de participación e compromiso das persoas e/ou colectivos destinatarios, o grao de aceptación, participación e satisfacción coas medidas implantadas, os cambios producidos, etc.
6. Desenvolvemento metodolóxico. Analizaranse as dificultades que se puideron presentar na implementación das medidas, na calendarización proposta, nas súas diferentes fases e as solucións expostas.
7. Propostas de futuro. Recolleranse aquelas propostas de axuste e/ou mellora baseándose no resultado obtido na análise dos puntos anteriores.

A avaliación a realizará a **Comisión de Seguimento** e apoiarase nos informes, actas de reunións e outro tipo de documentación elaborada durante o seguimento do Plan de Igualdade. Tras a finalización do período de execución., poderá levarse a cabo unha avaliación externa do Plan de Igualdade.

5.1. COMISIÓN DE SEGUIMENTO

Unha vez aprobado o I Plan de Igualdade de Saúde Mental FEAFES Galicia e co fin de asegurar a súa implementación no período de vixencia, crearase a Comisión de Seguimento.

A Comisión de Seguimento será o referente para a integración da igualdade na entidade, polo que é fundamental que todo o persoal coñeza a súa existencia e composición para que poidan canalizar as necesidades e suxestións que xurdan ao longo do período de vixencia do plan.

FUNCÍONS

As funcións da Comisión de Seguimento son:

1. Supervisar o desenvolvemento do Plan de Igualdade.
2. Liderar, coordinar, revisar e comprobar a implantación e cumprimento dos obxectivos.
3. Deliberar, aprobar e aplicar novas iniciativas, liñas de acción e propostas de execución.
4. Realizar semestralmente o seguimento do plan.
5. Avaliar anualmente a xestión citada do plan.
6. Realizar funcións de asesoramento en materia de igualdade.
7. Atender e canalizar consultas e/ou reclamacións sobre o Plan de Igualdade.
8. Fomentar a formación en materia de igualdade entre homes e mulleres na organización.
9. Calquera outra función que lle sexa encomendada.



COMPOSICIÓN

A Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade de Saúde Mental FEAFES Galicia estará designada pola Comisión Negociadora do Plan de Igualdade e deberá ter en conta os seguintes criterios:

- Participación de forma paritaria da representación da empresa e da representación legal das persoas traballadoras.
- Representación dos sindicatos maioritarios no sector cando nalgún centro de traballo non haxa representación legal das persoas traballadoras.
- Composición equilibrada entre mulleres e homes.
- Que as persoas integrantes teñan formación e/o experiencia en materia de igualdade no ámbito laboral.
- De mutuo acordo, poderá designarse a unha persoa que ostente a presidencia.

METODOLOXÍA DE TRABALLO

- A Comisión de Seguimento reunirse, con carácter ordinario, como mínimo dúas veces ao ano para planificar e programar anualmente as accións para levar a cabo, realizar o seu seguimento e avaliar o seu impacto.
- A Comisión de Seguimento poderá reunirse, con carácter extraordinario, cando a consecución dos seus obxectivos así o requira, a solicitude da presidencia, cando a Dirección da entidade así o acorde ou cando o propoña por escrito algún membro da Comisión de Seguimento.
- A Comisión de Seguimento serán convocada polo menos, cunha semana de antelación á data de celebración da correspondente reunión.
- Os acordos da Comisión de Seguimento adoptaranse por maioría simple das persoas presentes. En caso de empate, o voto en representación da Dirección da entidade será de calidade.
- A Comisión de Seguimento poderá acordar a creación de grupos de traballo para abordar materias concretas e realizar propostas específicas.
- Cando se reciba unha reclamación dirixida á Comisión de Seguimento, reenviarase entre os seus membros. Se máis do 50% da Comisión entende que é competencia desta atender a reclamación, a Comisión estudará o caso, contactando coa persoa interesada se o estima necesario. Se máis do 50% da Comisión considera que non é competencia desta, remitirase a contestación en tal sentido á persoa que realizou a reclamación.
- No caso de que sexa unha persoa da Comisión de Seguimento a interesada, e máis do 50% das persoas integrantes, excluída a persoa solicitante, consideran que é competencia da Comisión, a persoa interesada deberá ausentarse da reunión mentres se estea a debater a súa situación.

A Comisión de Seguimento elaborará un plan de traballo para o desenvolvemento do Plan de Igualdade, no que se concrete:

1. Asignación de responsabilidades respecto ao desenvolvemento de cada medida á área e/ou departamento que debe asumir a responsabilidade principal e áreas e/ou departamentos que deben colaborar no seu desenvolvemento.
2. Calendarización do desenvolvemento das medidas (incluídas as de seguimento e avaliación) indicando con claridade a data de inicio e a de finalización, así como, os fitos intermedios, se procede.
3. Recursos que se destinan á execución de cada medida.



PROPOSTA DE FICHA DE SEGUIMENTO

FICHA DE SEGUIMENTO DE MEDIDAS DO PLAN DE IGUALDADE DE FEAFES GALICIA	
ÁREA ESTRATÉXICA DE INTERVENCIÓN:	
MEDIDA:	
PERSOA/ÁREA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE:	
DATAS DE IMPLEMENTACIÓN:	
DATA DO SEGUIMENTO:	
CUMPRIMENTADO POR:	
INDICADORES DE SEGUIMENTO:	
INDICADORES DE RESULTADO	<input type="checkbox"/> PENDENTE <input type="checkbox"/> EN EXECUCIÓN <input type="checkbox"/> FINALIZADA MOTIVOS POLOS QUE NON SE INICIOU A MEDIDA: <input type="checkbox"/> FALTA DE RECURSOS HUMANOS. <input type="checkbox"/> FALTA DE RECURSOS MATERIAIS. <input type="checkbox"/> FALTA DE TEMPO. <input type="checkbox"/> FALTA DE PARTICIPACIÓN. <input type="checkbox"/> DESCOORDINACIÓN CON OUTRAS ÁREAS/DEPARTAMENTOS. <input type="checkbox"/> DESCOÑECEMENTO DO DESENVOLVEMENTO <input type="checkbox"/> OUTROS:
INDICADORES DE PROCESO	ADECUACIÓN DOS RECURSOS ASIGNADOS: DIFICULTADES PARA A SÚA IMPLEMENTACIÓN: SOLUCIÓNS ADOPTADAS:
INDICADORES DE IMPACTO:	MELLORAS PRODUCIDAS: REDUCIÓN DAS DESIGUALDADES: PROPOSTAS DE FUTURO: DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DA IMPLEMENTACIÓN DA MEDIDA:



5.2. INDICADORES E MEDIDORES AVALIATIVOS

A continuación realízase, con carácter non exhaustivo, unha proposta de indicadores e medidores de xénero, entendidos como instrumentos que permitirán contabilizar e realizar as medicións oportunas das medidas deseñadas para o I Plan de Igualdade de Saúde Mental FEAFES Galicia.

ÁREA 1. COMPROMISO COA IGUALDADE, COMUNICACIÓN E SENSIBILIZACIÓN		
OBJECTIVO		
1.1.	Informar, difundir e sensibilizar ao persoal sobre a posta en marcha do I Plan de Igualdade de traballadoras e traballadores de Saúde Mental FEAFES Galicia, ademais do compromiso da entidade coa igualdade de oportunidades.	
MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES	
1.1.1.	Comunicación aberta e explícita da entidade do compromiso coas políticas de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes a través do I Plan de Igualdade.	<ul style="list-style-type: none">Desenvolvemento da comunicación.Data e canal de comunicación.Nº de persoas destinatarias da comunicación desagregadas por sexo.
1.1.2.	Organización dunha sesión informativa dirixida ao conxunto do persoal da entidade nas que se expliquen o porqué e os obxectivos do Plan de Igualdade.	<ul style="list-style-type: none">Desenvolvemento da sesión.Nº de persoas participantes na sesión desagregadas por sexo.% das persoas participantes na sesión respecto do total do cadro de persoal desagregadas por sexo.
1.1.3.	Difusión do I Plan de Igualdade entre traballadoras e traballadores.	<ul style="list-style-type: none">Desenvolvemento da difusión.Data e canal da difusión.Nº de persoas destinatarias da difusión desagregadas por sexo.
1.1.4.	Previa convocatoria interna, nomeamento dunha persoa responsable de velar pola igualdade de trato e oportunidades dentro do organigrama da entidade, con formación específica na materia, que xestione e coordine o Plan e a Comisión de Seguimento, participe na súa implementación, desenvolva e supervise os contidos, unifique criterios de igualdade nos procesos de selección, promoción e demais contidos que se acorden no Plan e informe á Comisión de Seguimento.	<ul style="list-style-type: none">Nº de persoas postulantes desagregadas por sexo.% de persoas postulantes respecto do total do cadro de persoal desagregadas por sexo.
1.1.5.	Establecemento de canles de información permanentes e periódicos sobre a integración da igualdade de oportunidades na entidade: listas de correo, caixa de suxestións, taboleiro de anuncios, etc., asegurando o acceso da información a todo o persoal.	<ul style="list-style-type: none">Nº de canles.Tipo de canles.



		<ul style="list-style-type: none"> · Nº de persoas seleccionadas totais desagregadas por sexo. · Nº de persoas seleccionadas desagregadas por sexo e por posto.
OBXECTIVO		
2.2.	Avanzar cara unha representación equilibrada de mulleres e homes na entidade, así como na estrutura de mandos.	
MEDIDAS		INDICADORES E MEDIDORES
2.2.1.	Introdución de medidas de acción positiva que aseguren o equilibrio de persoal e unha maior equiparación dos sexos nos distintos departamentos.	<ul style="list-style-type: none"> · Nº de medidas. · Tipos de medidas.
2.2.2.	Garantía de que o persoal poida presentar a súa candidatura a calquera vacante, priorizando ao persoal interno fronte á contratación externa en condicións equivalentes de idoneidade e competencia.	<ul style="list-style-type: none"> · Nº de procesos selectivos. · Nº de persoas totais postulantes do cadro de persoal desagregadas por sexo. · Nº de persoas postulantes do cadro de persoal desagregadas por sexo e por posto. · Nº de persoas seleccionadas do cadro de persoal totais desagregadas por sexo. · Nº de persoas seleccionadas do cadro de persoal desagregadas por sexo e por posto.

[Handwritten signature]

ÁREA 3. FORMACIÓN E PROMOCIÓN		
OBXECTIVO		
3.1.	Sensibilizar e formar en igualdade de trato e oportunidades ao persoal en xeral e, especialmente, ao persoal relacionado coa organización da entidade.	
MEDIDAS		INDICADORES E MEDIDORES
3.1.1.	Formación a todo o persoal en materia de Igualdade de Oportunidades, e especificamente ao persoal directivo, de coordinación e responsables que se ocupen da selección, formación, desenvolvemento e comunicación interna e externa.	<ul style="list-style-type: none"> · Nº de accións formativas propostas. · % de accións formativas en igualdade respecto do total das accións formativas da entidade. · Nº de persoas formadas en cada accións formativas en igualdade desagregadas por sexo. · % de persoas formadas en accións formativas en igualdade respecto do total de accións formativas desagregadas por sexo. · Nº de persoas formadas segundo posto desagregadas por sexo.
3.1.2.	Propor as formacións en horario compatible con xornada reducida.	<ul style="list-style-type: none"> · Nº de accións formativas propostas en xornada reducida. · Nº de persoas formadas con xornada reducida desagregada por sexo. · % de persoas formadas con xornada reducida respecto do total de persoas con xornada reducida desagregadas por sexo.
3.1.3.	Utilización de materiais de formación interna e externa que non presenten estereotipos de xénero (linguaxe e imaxes non sexistas, exemplos, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> · Nº de materiais inclusivos utilizados. · Nº de revisións de materiais didácticos. · Nº de correccións realizadas.
3.1.4.	Inclusión na formación de Igualdade dun módulo específico sobre prevención do	<ul style="list-style-type: none"> · Nº de accións formativas sobre prevención do acoso sexual e/ou por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero.



	acoso sexual e/o por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de persoas formadas en prevención do acoso sexual e/ou por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero desagregadas por sexo. % de persoas formadas en prevención do acoso sexual e/ou por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero respecto do total de persoas formadas, desagregadas por sexo.
OBXECTIVO		
3.2.	Garantir a igualdade de trato e oportunidades de mulleres e homes nas promocións, utilizando un procedemento que basee a promoción en criterios obxectivos e transparentes, fundamentados nos coñecementos, experiencia e competencias da persoa.	
	MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
3.2.1.	Formación en xénero e igualdade de oportunidades entre mulleres e homes ás persoas responsables de avaliar as candidaturas para as promocións co fin de garantir que se realiza dunha maneira obxectiva, sen estereotipos de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de accións formativas ofertadas. Nº de persoas formadas segundo cargo de responsabilidade.
3.2.2.	Realización dun seguimento anual por postos das promocións desagregadas por sexo, indicando posto de orixe e de destino, tipo de contrato e xornada.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de promocións. Nº de persoas totais postulantes a promoción desagregadas por sexo. Nº de persoas postulantes a promoción desagregadas por sexo e por posto. Nº de persoas promocionadas desagregadas por sexo. Nº de persoas promocionadas desagregadas por sexo e por posto.

ÁREA 4. RETRIBUCIÓN		
OBXECTIVO		
4.1.	Garantir a igualdade retributiva entre mulleres e homes polo desempeño de traballos de igual valor.	
	MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
4.1.1.	Continuidade do rexistro salarial anual e realización dunha auditoría salarial polo menos unha vez durante a vixencia do plan.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de rexistros salariais. Nº de auditorías salariais.
4.1.2.	Corrección das posibles discriminacións retributivas por razón de sexo detectadas	<ul style="list-style-type: none"> Nº de discriminacións detectadas. Nº de discriminacións corrixidas. % do número de corrección realizadas respecto das discriminacións detectadas.

[Handwritten signatures and notes on the right margin]



ÁREA 5. CORRESPONSABILIDADE		
OBXECTIVO		
5.1.	Garantir o exercicio dos dereitos de conciliación, informando deles e facéndoos accesibles a todo o persoal.	
MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES	
5.1.1.	Difusión mediante folleto informativo dos dereitos e medidas de conciliación , así como a comunicación dos dispoñibles na entidade que melloren a lexislación.	<ul style="list-style-type: none"> · Nº de folletos impresos. · Nº de comunicacións realizadas.
5.1.2.	Garantía de que persoas que se acollan a unha xornada distinta da habitual non vexan freado o desenvolvemento da súa carreira profesional nin as súas posibilidades de promoción e ascenso, retribución e acceso á formación.	<ul style="list-style-type: none"> · Nº de persoas totais postulantes a promoción acollidas a medidas de conciliación desagregadas por sexo. · Nº de persoas postulantes a promoción acollidas a medidas de conciliación desagregadas por sexo e por posto. · Nº de persoas acollidas a medidas de conciliación promocionadas desagregadas por sexo. · Nº de persoas acollidas a medidas de conciliación promocionadas desagregadas por sexo e por posto.
5.1.3.	Información dos cursos de formación ás persoas que teñan suspensión de contrato ou excedencia por maternidade ou coidado de familiares.	<ul style="list-style-type: none"> · Nº persoas en suspensión de contrato ou excedencia por maternidade ou coidado de familiares desagregadas por sexo informadas de cursos de formación. · Nº persoas en suspensión de contrato ou excedencia por maternidade ou coidado de familiares desagregadas por sexo inscritas en cursos de formación. · % de persoas en suspensión de contrato ou excedencia por maternidade ou coidado de familiares desagregadas por sexo inscritas en cursos de formación respecto do total de persoas en suspensión de contrato ou excedencia por maternidade ou coidado de familiares.
5.1.4.	Recollida de datos estatísticos desagregados por sexo, posto e tipo de contrato dos diferentes permisos, suspensións de contrato e excedencias relacionadas coa conciliación e traslado da información á Comisión de Seguimento.	<ul style="list-style-type: none"> · Nº de recollidas de datos. · Actas da reunión da Comisión de Seguimento nas que se informa.
OBXECTIVO		
5.2.	Mellorar as medidas legais para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral do persoal	
MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES	
5.2.1.	Realización dun estudo de necesidades do cadro de persoal que sirva para propoñer ideas no ámbito da conciliación e utilízalas como medidas de implantación futura.	<ul style="list-style-type: none"> · Realización do estudo de necesidades. · Resultados do estudo.



ÁREA 6. SAÚDE LABORAL, ACOSO SEXUAL E VIOLENCIA DE XÉNERO	
OBXECTIVO	
6.1.	Introducir a dimensión de xénero na política de saúde laboral.
MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
6.1.1.	Traballo en medidas de mellora continua para promover e protexer a saúde, seguridade e benestar do persoal. <ul style="list-style-type: none"> Tipo e nº de accións implantadas. Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.
6.1.2.	Realización dos recoñecementos médicos do persoal con perspectiva de xénero. <ul style="list-style-type: none"> Informe da revisión da saúde do cadro de persoal cos datos e resultados desagregados por sexo.
6.1.3.	Inclusión da variable sexo ao recoller e analizar os datos relativos aos riscos laborais e psicosociais e á sinistralidade e enfermidades profesionais. <ul style="list-style-type: none"> Datos de sinistralidade e enfermidade profesional desagregados por sexo. Estudios cos datos desagregados por sexo. Resultados cos datos desagregados por sexo.
6.1.4.	Entrega á Comisión de Seguimento a Avaliación de Riscos de todos os postos. <ul style="list-style-type: none"> Actas da Comisión de Seguimento onde se reflicte a entrega da Avaliación de Riscos de todos os postos.
OBXECTIVO	
6.2.	Asegurar que o persoal de Saúde Mental FEAFES Galicia goce dunha contorna de traballo libre de situacións de acoso
MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
6.2.1.	Promoción de condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral no que se protexa a dignidade tanto de mulleres como de homes. <ul style="list-style-type: none"> Tipo e nº de accións implantadas. Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.
6.2.2.	Oferta de formación específica sobre prevención do acoso sexual ou por razón de sexo. <ul style="list-style-type: none"> Nº de accións formativas propostas. Nº de persoas formadas nas accións formativas desagregadas por sexo. % de persoas formadas respecto do cadro de persoal desagregadas por sexo.
6.2.3.	Información á Comisión sobre os procesos iniciados por acoso e denuncias formuladas. <ul style="list-style-type: none"> Nº de denuncias comunicadas desagregadas por sexo. Nº de denuncias rexistradas desagregadas por sexo. % de denuncias rexistradas respecto das denuncias comunicadas desagregadas por sexo. Nº de denuncias arquivadas desagregadas por sexo. % de denuncias arquivadas respecto das denuncias rexistradas desagregadas por sexo.
OBXECTIVO	
6.3.	Mellorar as medidas legais e colaborar na protección social integral das mulleres vítimas de violencia de xénero
MEDIDAS	INDICADORES E MEDIDORES
6.3.1.	Acordo dun procedemento de actuación en casos de violencia de xénero no seo da Comisión de Seguimento. <ul style="list-style-type: none"> Procedemento consensuado e implantado. Acta da reunión de seguimento onde se aproba o procedemento.



6.3.2.	Información ao persoal dos dereitos recoñecidos legalmente ás mulleres vítimas de violencia de xénero.	<ul style="list-style-type: none">Realización da información.Tipos de canles.Nº de persoas destinatarias desagregadas por sexo.
6.3.3.	Adaptación da xornada, cambio de quenda ou flexibilidade ás mulleres vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á protección social integral.	<ul style="list-style-type: none">Nº de solicitudes.Nº de aplicacións.% do número aplicacións respecto do número de solicitudes.
6.3.4.	Información á Comisión de Seguimento do número de casos de mulleres vítimas de violencia de violencia de xénero tratados e das medidas aplicadas en cada un.	<ul style="list-style-type: none">Actas da Comisión de Seguimento onde se reflicte a información.



06. ANEXOS

ANEXO 1. GLOSARIO DE TERMOS

Este apartado recolle por orde alfabética, as definicións dos principais conceptos relacionados coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito municipal:

ACCIÓN POSITIVA	Medida dirixida a un grupo de poboación específico mediante a que se pretende corrixir, compensar ou previr unha situación de desigualdade de feito en relación con outro grupo, sen que esta medida resulte prexudicial para ningún grupo.
AVALIACIÓN DO IMPACTO DE XÉNERO	Valoración do efecto que unha proposta de actuación ten sobre as mulleres e os homes, para neutralizar os seus efectos discriminatorios e fomentar a igualdade de oportunidades.
BARREIRAS INVISIBLES	Conxunto de actitudes, prexuízos, estereotipos, normas, valores, comportamentos ou expectativas que asumen ou cos que se identifican implicitamente as persoas en virtude dunha educación e dunha socialización condicionadas pola súa pertenza a un sexo ou outro e que impiden ou dificultan o seu desenvolvemento pleno e integral como persoas suxeito de dereitos e liberdades, así como a súa capacitación para integrarse nunha actividade asociada ao outro sexo.
CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, LABORAL E PROFESIONAL	Supón propiciar as condicións para lograr un axeitado equilibrio entre as responsabilidades persoais, familiares e laborais.
CORRESPONSABILIDADE	Sistema de asunción compartida de responsabilidades que implica a existencia dun equilibrio na toma de decisións, na repartición das responsabilidades e na distribución do tempo. É a única vía posible para que toda persoa poida desenvolverse plenamente tanto no eido persoal como no profesional, sen ter que renunciar a ningunha das dúas esferas.
DESIGUALDADE DE XÉNERO	Conxunto de condicións e situacións diferenciais e de desigual valor entre mulleres e homes debidas á diferenza de roles masculino - feminino que subsiste pesa a terse acadado a igualdade xurídica formal.
DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica exclúe explicitamente a unha persoa por razón de sexo. Exemplo: A non contratación de mulleres embarazadas ou mulleres que prevén ter un fillo nun período curto de tempo.



DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	<p>Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica de carácter aparentemente imparcial exclúe implicitamente unha persoa por razón de sexo.</p> <p>Exemplo: A dificultade de promoción profesional das mulleres debido á organización dos horarios de xornada de traballo que a miúdo son incompatibles coas responsabilidades familiares asignadas socialmente ás mulleres.</p>
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	<p>Rotura do principio de igualdade entre as persoas en canto ao salario recibido pola realización dun mesmo traballo. As causas principais da discriminación salarial cara ás mulleres son a menor valoración dos postos de traballo, a clasificación profesional discriminatoria en relación co xénero e a configuración dos salarios e os complementos (Directiva 2006/54 / CE).</p>
ENFOQUE DE XÉNERO	<p>Visión que teñen os homes e visión que teñen as mulleres ante un mesmo feito, o que determina unha interpretación diferente entre uns e outras.</p>
EQUIDADE DE XÉNERO	<p>Distribución xusta dos dereitos, beneficios, obrigacións, oportunidades e recursos entre as persoas para partir do recoñecemento e o respecto da diferenza entre mulleres e homes na sociedade.</p>
IGUALDADE DE XÉNERO	<p>Principio segundo o cal todos os seres humanos son libres de desenvolver as súas habilidades persoais e de tomar decisións sen limitacións por razóns de xénero, e os diferentes comportamentos, aspiracións e necesidades de mulleres e homes son igualmente considerados, valorados e favorecidos.</p>
INDICADOR / MEDIDOR DE XÉNERO	<p>Medida, número, feito, opinión ou percepción que mostra a situación específica das mulleres e dos homes, así como os cambios que se producen nos dous grupos a través do tempo.</p> <p>O indicador de xénero é unha representación dun fenómeno determinado que mostra total ou parcialmente unha realidade e que ten a función de facer visibles os cambios sociais en termos de relacións de xénero ao longo do tempo.</p>
MAINSTREAMING DE XÉNERO OU TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO	<p>Estratexia a longo prazo que incorpora sistematicamente a perspectiva de xénero e a igualdade de oportunidades de mulleres e homes en todas as políticas, prácticas e actuacións das organizacións.</p>



PARIDADE OU REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA	Presenza equilibrada de mulleres e homes nos diferentes ámbitos da sociedade, sen que haxa ningún privilexio ou discriminación. Este equilibrio consiste no feito de que ningún dos dous sexos sexa representado por máis do 60% nin menos do 40% (LO 3/2007).
PERSPECTIVA DE XÉNERO	Toma en consideración das diferenzas socioculturais entre as mulleres e os homes nunha actividade ou ámbito para a análise, a planificación, o deseño e a execución de políticas, que teñen en conta a forma en que afectan ás mulleres as diversas actuacións, situacións e necesidades. A perspectiva de xénero permítelles visualizar ás mulleres e aos homes na súa dimensión biolóxica, social e cultural, e atopar liñas de acción para a solución de desigualdades.
PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES	Conxunto ordenado de medidas adoptadas despois da realización dun diagnóstico, que tenden a lograr a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes en todos os ámbitos da vida e evitar, deste xeito, calquera discriminación por razón de sexo.
SEGREGACIÓN HORIZONTAL DO EMPREGO	Distribución non uniforme de homes e mulleres nun sector de actividade determinado. Xeralmente, a segregación horizontal do emprego fai que as mulleres se concentren en postos de traballo que se caracterizan por unha remuneración e un valor social inferior, que son en boa medida unha prolongación das actividades que desenvolven no ámbito doméstico.
SEGREGACIÓN VERTICAL DO EMPREGO	Distribución non uniforme de homes e mulleres nas categorías profesionais, baseada nun infrarepresentación de mulleres en ámbitos de responsabilidade e de toma de decisión.
SEXISMO NA LINGUAXE	Uso da linguaxe que tende a desvalorizar, excluír ou invisibilizar ás mulleres na lingua.
TEITO DE CRISTAL	Barreira invisible que dificulta o acceso das mulleres ao poder, os niveis de decisión e os niveis máis altos de responsabilidade dunha empresa ou organización debido aos prexuízos para coas súas capacidades profesionais.
VIOLENCIA DE XÉNERO	Enténdese como calquera acto violento ou agresión, baseados nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorren no ámbito público coma na vida familiar ou privada (Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero).



[Handwritten signatures and text in blue ink, including the name 'ma' and several illegible signatures.]