

PLAN DE IGUALDADE

FEDERACIÓN GALEGA DE DANO CEREBRAL (FEGADACE)
ADACECO | ADACE LUGO | ALENTO | RENACER | SARELA



Índice

1. Asunción do compromiso	3
2. Metodoloxía.....	4
3. Diagnóstico da situación e detección de boas prácticas.....	4
4. Plan de Igualdade.....	10
4.1. Definición de obxectivos	10
4.2. Actividades	12
5. Seguimento e avaliación	13
6. Fontes consultadas	14
7. Anotacións complementarias	15

1. Asunción do compromiso

FEGADACE e as asociacións que a integran declaran o seu compromiso no establecemento e desenvolvemento de políticas que integren a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, sen discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo, así como no impulso e fomento de medidas para conseguir este obxectivo como un principio estratéxico da súa política corporativa e de recursos humanos, de acordo coa definición do dito principio que establece a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

En todos e cada un dos ámbitos no que se desenvolve a actividade destas entidades, desde a selección á promoción, pasando pola política salarial, a formación, as condicións do traballo e do emprego, a saúde laboral, ordenamento do tempo de traballo e a conciliación, asumimos o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, atendendo de xeito especial á discriminación indirecta, entendendo por esta "a situación na que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros, pon a unha persoa dun sexo en desvantaxe particular respecto de persoas doutro sexo".

Respecto á comunicación, tanto externa como interna, informarase de todas as decisións que se adopten a este respecto e proxectarase unha imaxe da empresa acorde con este principio.

Os valores enunciados levaranse á práctica a través do fomento de medidas específicas ou a través da implantación dun plan de igualdade que supoñan melloras respecto á situación presente, arbitrándose os correspondentes sistemas de seguimento, coa finalidade de avanzar na consecución da igualdade real entre mulleres e homes na empresa e por extensión, no conxunto da sociedade.

Para levar a cabo este propósito, contarase coa representación de traballadores e traballadoras en todo o proceso de desenvolvemento e avaliación das mencionadas medidas de igualdade ou Plan de igualdade.

Luciano Fernández Pintor (Presidente de FEGADACE)

Santiago de Compostela, 30/10/2018

2. Metodoloxía

Fase 1: Avaliación.

- Recollida de datos a través dun formulario cuberto pola Federación e remitido ás asociacións.
- Grupo de discusión na sede da Federación.
- Elaboración dun DAFO.

Fase 2: Formulación de propostas.

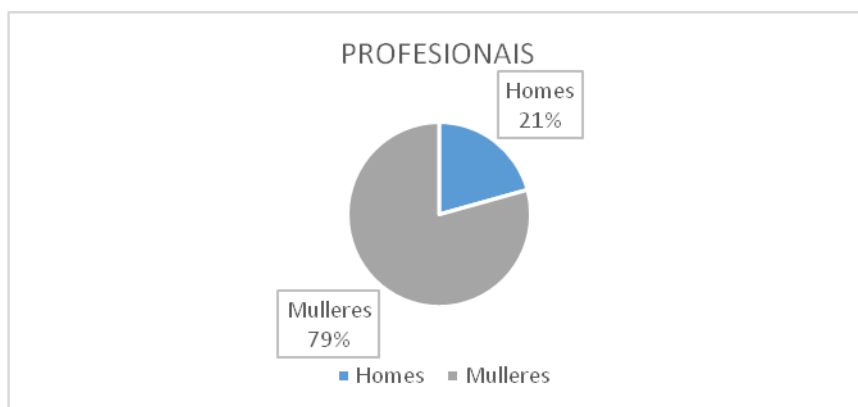
- Establecemento dos obxectivos a acadar.
- Definición de actividades a desenvolver.
- Temporización e asignación de recursos humanos e materiais.

Fase 3: Execución.

Fase 4: Seguimento e Avaliación.

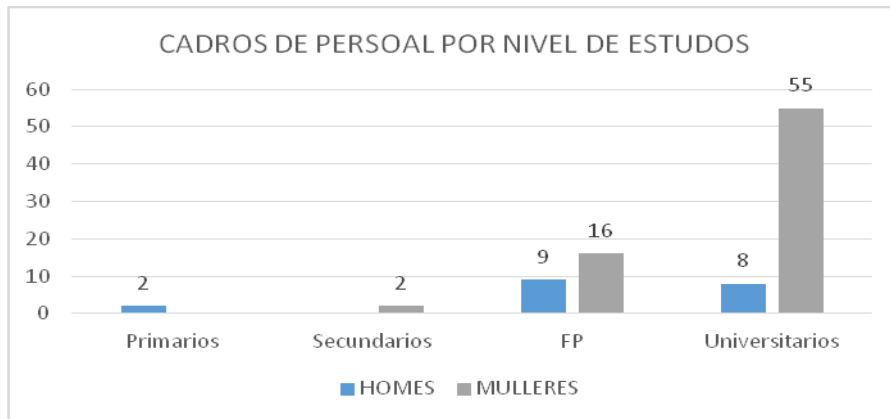
3. Diagnóstico da situación e detección de boas prácticas

O cadro de persoal da Federación Galega de Dano Cerebral e das súas asociacións pon de manifesto a feminización do emprego no sector non lucrativo, con tres mulleres dun total de catro persoas asalariadas¹. Tomando en conta á totalidade de equipos profesionais, as mulleres supoñen o 79% dos membros dos cadros de persoal da Federación e asociacións.

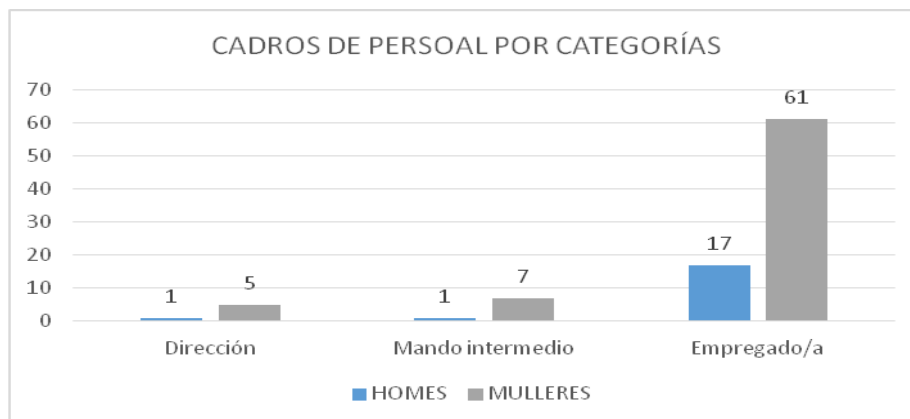


Considérase que esta feminización supón un obstáculo á igualdade de oportunidades ao tratarse dun sector relacionado co ámbito dos cuidados e coa prestación de servizos sanitarios, con perfís profesionais asimilables ou identificables cos roles de cuidados tradicionalmente atribuídos ás mulleres. Sen embargo, a masiva incorporación das mulleres ao estudos universitarios, cos que se corresponden as titulacións requiridas polos postos necesarios na Federación e asociacións, pon de manifesto que este desequilibrio paritario é practicamente inevitable.

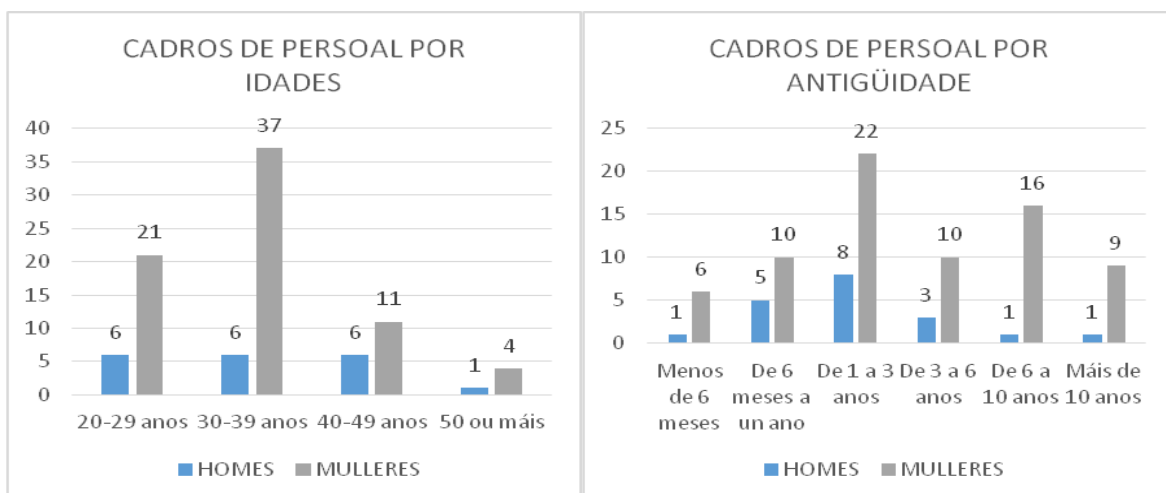
¹ Este dato e todos os seguintes incluídos no diagnóstico de situación compoñen unha foto fixa da Federación e das súas asociacións en outubro de 2018. Están suxeitos ás modificacións que se producen coas altas e baixas nos centros, a demanda de outros servizos, os cambios nas xuntas directivas, as novas contratacións ou rescisións de contratos, e outras variables.



A selección de mulleres para o posto de dirección (ocupado ao longo da traxectoria da Federación por un home e tres mulleres, unha das cales exerce a día de hoxe), así como os datos referentes a antigüidade, salarios e nivel de estudos, indican unha pauta de consolidación do acceso das mulleres a cargos de responsabilidade e/ou dun nivel de ingresos superior, en igualdade de condicións cos homes. Considerando o total de entidades, hai cinco directoras nas seis ofertas laborais correspondentes.

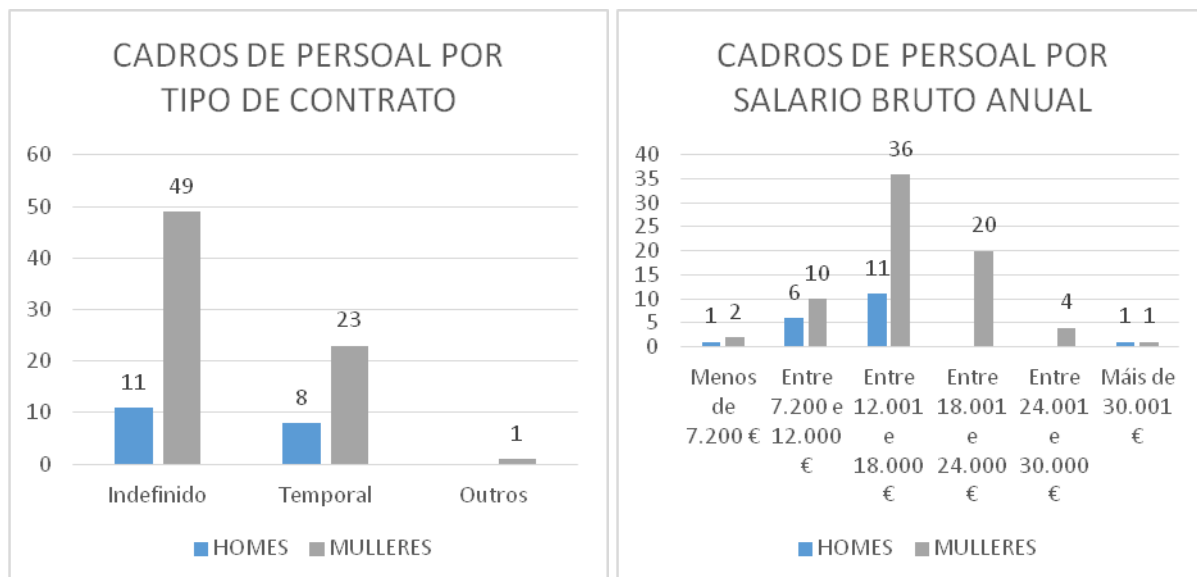


FEGADACE e as súas asociacións teñen cadros de persoal novos, cunha maioría de persoas entre os 30 e 39 anos, pero pouco consolidados. A gran maioría do seu persoal ten entre seis meses e tres anos de antigüidade na entidade. Apréciase, nesa franxa, unha maior presenza de homes que, no caso das persoas que levan traballando entre seis meses e un ano, acada un terzo do total.

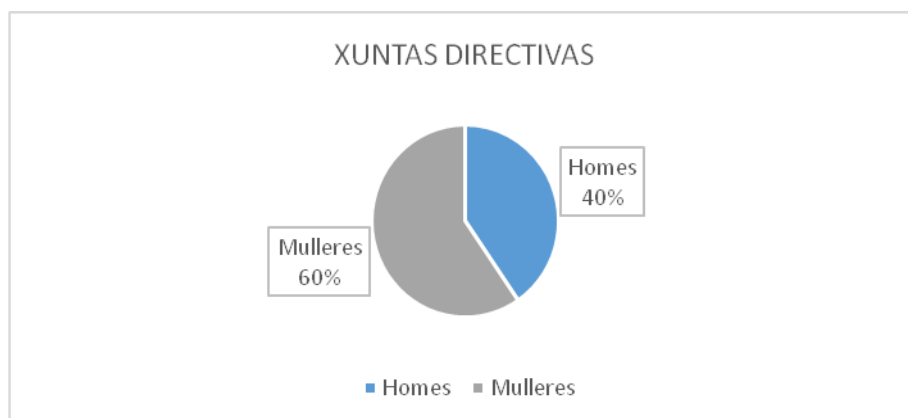


Cómpre sinalar que unha das trazas propias da discriminación das mulleres no ámbito laboral, que é a tendencia ao emprego a tempo parcial, afecta notoriamente a FEGADACE. Dúas das tres persoas con ese tipo de contrato son mulleres. Tamén hai un home, e a outra muller beneficiase dun contrato a tempo completo. Todos os contratos a tempo parcial son de 30 horas semanais, agás un deles (ocupado por unha muller), de 28,52 horas semanais.

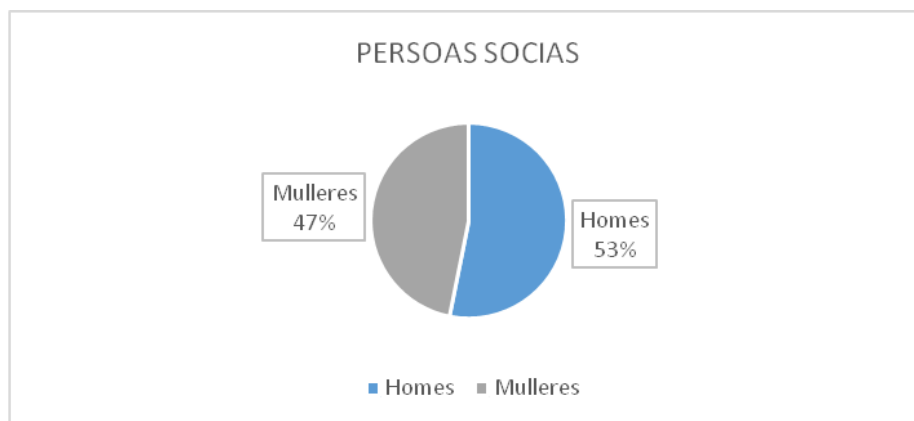
A maioría de contratos son indefinidos, unha situación que se repite no caso dos contratos a mulleres. En canto aos salarios, existe a total equiparación segundo os postos.



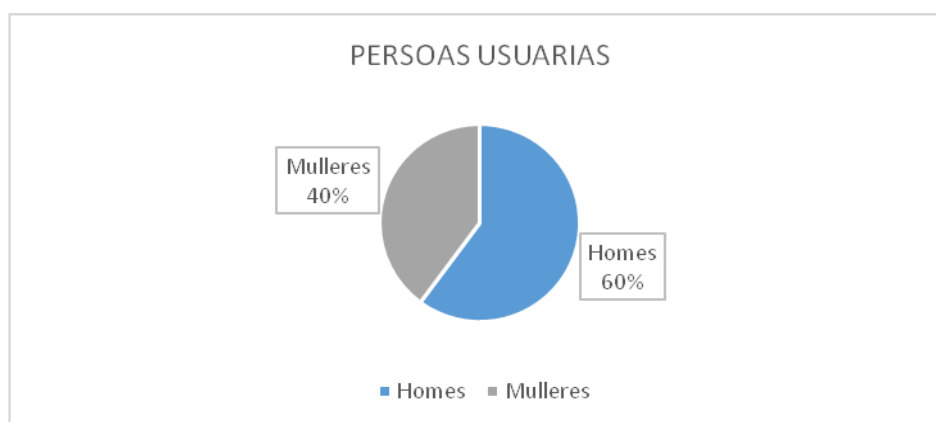
Por outra banda, a composición da Xunta Directiva da entidade (3 mulleres e 2 homes), así como a representación das direccións das asociacións federadas (4 mulleres e 1 home), fan ver que o acceso ás posicións de mando non supón xa unha barreira importante para as mulleres. En termos globais, as mulleres supoñen o 60% de membros das Xuntas Directivas das entidades.



A composición das Xuntas Directivas emana dunha base social practicamente igualitaria, na que os homes só supoñen tres puntos porcentuais máis que as mulleres.



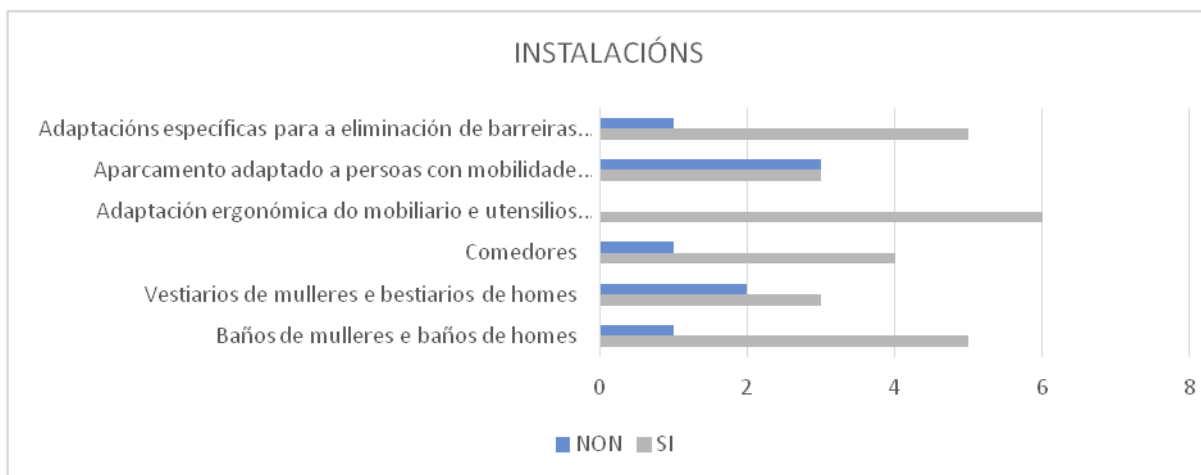
Esta situación desvíase un pouco no caso das persoas usuarias das entidades, onde a porcentaxe de homes acada o 60%.



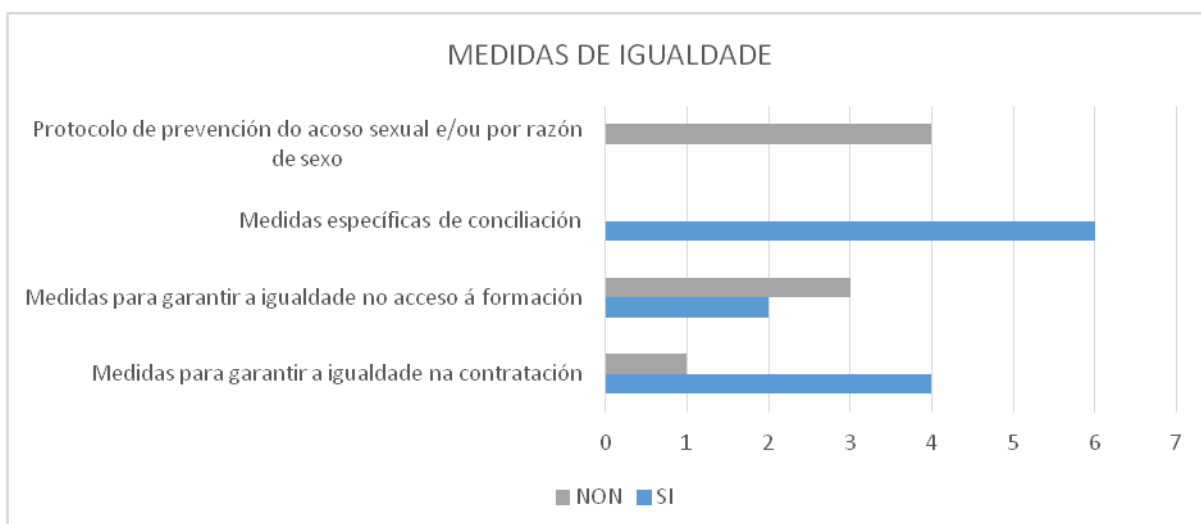
Ata o momento, o reducido das dimensións do cadro de persoal de FEGADACE, así como o seu progresivo e recente incremento do número de empregados/as (dúas persoas desde 2012, tres desde 2013, catro desde 2016), son as principais causas de que as medidas de promoción da igualdade non se tiveran reunido nun documento oficial de réxime interno, senón que se puxeran en práctica de maneira informal e consuetudinaria.

En canto a instalacións, a oficina de FEGADACE conta con baños para homes e mulleres; non conta con vestiarios porque non son necesarios para o desenvolvemento dos labores propios dos postos de traballo, e si hai unha adaptación ergonómica do mobiliario e ferramentas de traballo. Non hai baños adaptados, pero si un elevador que facilita o acceso ao segundo andar no que se atopa o despacho.

En conxunto, as asociacións si contan con baños e vestiarios diferenciados, a adaptación ergonómica do mobiliario e dos utensilios é total, o 50% dispoñen de prazas de aparcamento adaptadas a persoas con mobilidade reducida, e unha gran maioría contan con adaptacións específicas para a eliminación de barreiras arquitectónicas (ramplas, elevadores, pictogramas para os indicadores, etc.).



Detéctase unha ausencia xeneralizada de medidas específicas para garantir a igualdade no acceso á formación e a carencia de protocolos de prevención do acoso sexual. Sen embargo, todas as entidades manifestan dispoñer de medidas específicas de conciliación e a maioría dótanse de estratexias para garantir a igualdade á hora da contratación.



No que se refire ás boas prácticas xa postas en marcha, é unha constante o emprego da linguaxe inclusiva e non sexista nas comunicacións externas, úsase unha linguaxe neutra nas ofertas de emprego, respéctase a igualdade no acceso á formación e facilítase a conciliación a través da flexibilidade horaria.

En 2018 decídese tratar de estruturar as medidas xa postas en marcha para a promoción da igualdade, así como analizar o estado da Federación e da súas asociacións para localizar as problemáticas non resoltas e achegar solucións que contribúan a paliar os desequilibrios detectados. Así é como xorde o presente Plan de Igualdade, con vixencia no período 2018-2020.

O punto de partida é a recollida de datos da Federación e das asociacións membro para a elaboración dun diagnóstico, coa estrutura DAFO:

INTERNO	EXTERNO
<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> -Elevada feminización dos cadros de persoal da Federación e das asociacións -Elevada feminización do emprego a tempo parcial -Os valores da Federación inclúen a participación e a solidariedade, pero non apuntan especificamente á igualdade 	<p>AMEAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tendencia xeneralizada á feminización do labor de coidados (tamén no caso das coidadoras de persoas con DCA)² -Envellecemento das persoas socias, usuarias e membros das XD -Persistencia de estereotipos sobre as mulleres con discapacidade, como a súa consideración como coidadoras no contexto familiar³ -A precarización xeral do emprego por causa tanto da crise económica como das medidas legislativas adoptadas con respecto ao mercado laboral
<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Consolidación do acceso das mulleres aos postos directivos (XD e direccións) -Posta en práctica da perspectiva de xénero na comunicación externa -A misión da Federación recolle unha filosofía de traballo que integra ás persoas con DCA e ás súas familias -Abundancia de mulleres en postos cualificados -Homoxeneidade dos niveis educativos e culturais dos cadros de persoal -Homoxeneidade dos niveis retributivos 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cultura asociativa da entidade en construción nun momento social de auxe dos valores relacionados coa promoción da igualdade -Posibilidade de que se produza un maior desenvolvemento da Lei de Dependencia -Existencia e maior desenvolvemento dun marco legal que ampara a igualdade de oportunidades -Maior concienciación social sobre a corresponsabilidade e a igualdade -Ampla oferta de formación e asesoramento en cuestións de xénero

² "Son maioritariamente las mujeres quienes se ocupan de la prestación de apoyos: las madres más que los padres, las hijas más que los hijos y las hermanas en mayor medida que los hermanos". *Pobreza y exclusión social de las mujeres con discapacidad en España*. Agustín Huete García. Colección Generosidad. CERMI, 2013 (p. 60)

³ "(...) son las que asumen el cuidado de otras personas del núcleo familiar que presentan necesidades generalizadas de apoyo". Ver Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad 2005-2008. CERMI (p. 71)

4. Plan de Igualdade

4.1. Definición de obxectivos

O obxectivo xeral do presente Plan de Igualdade é:

“Integrar a igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres na Federación e asociacións galegas de dano cerebral adquirido, atendendo especificamente ás necesidades dos diferentes colectivos implicados: persoas usuarias, persoas cuidadoras, membros das XD, profesionais, socios e socias, e voluntariado.”

Máis detalladamente, preténdese:

O1. Garantir a igualdade de oportunidades na selección, promoción e retribución do cadro de persoal.

- Empregar unha linguaxe e imaxes non sexistas nin connotadas, que poidan promover a segregación, nas ofertas de emprego.
- Garantir a igualdade de trato nos procesos de selección de persoal.
- Garantir as mesmas condicións contractuais (horarios, salarios, etc.) para homes e mulleres.
- Promover o acceso das mulleres a postos de responsabilidade desenvolvendo medidas específicas que garantan a igualdade perante a promoción interna.
- Desenvolver medidas específicas para garantir a igualdade no acceso á formación creando un Plan de Formación con perspectiva de xénero.
- Establecer melloras sobre a regulación laboral que atenúen a precariedade do cadro de persoal (emprego a xornada completa, contratación indefinida, complementos salariais adicionais, etc.).
- Asegurar a inclusión da perspectiva de xénero na avaliación de riscos laborais e accións de vixilancia da saúde.
- Promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual ou por razón de sexo.

O2. Facilitar a conciliación da vida laboral e persoal.

- Oficializar e desenvolver, nun regulamento de réxime interno, as medidas informais xa existentes en materia de conciliación.
- Garantir a posibilidade de flexibilidade horaria para a realización de tarefas relacionadas coa atención e cuidados a persoas en situación de dependencia.
- Mellorar a duración dos permisos retribuídos xa recollidos na lexislación actual que teñen que ver co cuidado de persoas en situación de dependencia.
- Crear novos permisos que melloren a lexislación laboral existente (acompañamento a servizos médicos, a exames prenatais, a técnicas de fecundación asistida...).
- Promover a corresponsabilidade.

O3. Introducir a perspectiva de xénero en todas as accións da Federación.

- Formar a todo o persoal (equipo técnico, Xunta Directiva e direccións das asociacións) en xénero e igualdade.
- Incorporar un enfoque de xénero na recollida de datos (desagregar por sexos, definir indicadores que reflectan a realidade da diversidade, recollida de datos sobre persoas cuidadoras...).
- Realizar unha investigación interna sobre as persoas cuidadoras con enfoque de xénero (datos sobre a relación entre empobrecemento e xénero, cantidade de homes e mulleres que abandonan o posto de traballo para coidar, etc.).
- Crear medidas específicas que faciliten a asistencia de mulleres con DCA aos servizos de atención e rehabilitación das asociacións.
- Garantir unha alternativa de atención á persoa con DCA sempre que se organicen actos nos que se solicite a participación das familias e persoas cuidadoras.
- Procurar unha composición equilibrada dos órganos de goberno e dos equipos técnicos.
- Difusión interna da política da organización en materia de igualdade.
- Difusión externa da política da organización en materia de igualdade.
- Planificación da formación do persoal directivo tendo en conta as necesidades específicas das mulleres (p.ex., capacitación en habilidades tradicionalmente asociadas a roles masculinos dirixida especificamente a mulleres).

O4. Garantir a igualdade de oportunidades na imaxe proxectada.

- Empregar unha linguaxe inclusiva, que evite a repetición masculino – feminino por esa orde, que busque termos neutros e/ou nomee en feminino e masculino, en todas as comunicacións internas e externas.
- Formar ao persoal (equipo técnico, Xunta Directiva e direccións das asociacións) en linguaxe inclusiva.
- Garantir a paridade na representación: difusión na web, folletos e outros materiais de fotografías de homes e mulleres en situacións e con atributos similares.
- Promover a participación igualitaria en actos públicos (organizados pola Federación ou aos que asisten representantes da mesma), garantindo, como mínimo, a paridade nas xornadas, congresos, debates, etc.
- Visibilizar e garantir o recoñecemento das mulleres cuidadoras e das mulleres con dano cerebral adquirido nas comunicacións da Federación.

4.2. Actividades

O1. Garantir a igualdade de oportunidades na selección, promoción e retribución do cadro de persoal.

ACTIVIDADE	DESTINATARIAS	PRAZO
A.1. Elaboración dun protocolo de recrutamento	Equipo FEGADACE e asociacións	12/19
A.2. Realización dun plan de formación	Equipo FEGADACE e asociacións	12/19
A.3. Elaboración dun protocolo de prevención, detección e atención a vítimas de acoso sexual ou por razón de sexo	Equipo FEGADACE e asociacións	12/19
A.4. Velar polo cumprimento da introdución da perspectiva de xénero na prevención de riscos e saúde laboral	Equipo FEGADACE e asociacións	06/20

O2. Facilitar a conciliación da vida laboral e persoal.

ACTIVIDADE	DESTINATARIAS	PRAZO
A.5. Redacción e adopción dun regulamento de réxime interno	Equipo FEGADACE e asociacións	12/20

O3. Introducir a perspectiva de xénero en todas as accións da Federación.

ACTIVIDADE	DESTINATARIAS	PRAZO
A.6. Formulación de accións formativas sobre xénero para persoal directivo	Xuntas Directivas e direccións	12/20
A.7. Actualización dos modelos de recollida de datos cun enfoque de xénero	Equipo FEGADACE e asociacións	12/19
A.8. Realización dunha investigación interna sobre a situación das persoas coidadoras	Equipo FEGADACE e asociacións	12/20
A.9. Envío e presentación do Plan de Igualdade a nivel interno	Equipo FEGADACE, Xunta Directiva e asociacións	06/19
A.10. Publicación do Plan de Igualdade na páxina web	Equipo FEGADACE	06/19
A.11. Organización, a nivel local, dunha actividade alternativa para as persoas con DCA cando existan actividades para familiares	Direccións FEGADACE e asociacións	Continua

O4. Garantir a igualdade de oportunidades na imaxe proxectada.

ACTIVIDADE	DESTINATARIAS	PRAZO
A.12. Distribución do manual de linguaxe inclusiva elaborado polo Grupo de Comunicación da EAPN Galicia	Equipo FEGADACE, Xunta Directiva e asociacións	06/19
A.13. Difusión de imaxes e informacións que garantan o recoñecemento das mulleres con DCA e das coidadoras	Equipo FEGADACE e asociacións	Continua
A.14. Garantir a paridade de xéneros nos actos públicos	Equipo FEGADACE e asociacións	Continua

5. Seguimento e avaliación

ACTIVIDADE	INDICADOR	FONTE DE VERIFICACIÓN
A.1. Elaboración dun protocolo de recrutamento	Elaborado o protocolo de recrutamento, a finais de 2019	Protocolo de recrutamento e informacións xeradas durante proceso de elaboración, de cada asociación
A.2. Formulación dun plan de formación	Formulado o plan de formación, a finais de 2019	Plan de formación e anexos do proceso de formulación, de cada asociación
A.3. Elaboración dun protocolo de prevención, detección e atención a vítimas de acoso sexual ou por razón de sexo	Elaborado o protocolo de prevención, detección e atención a vítimas de acoso sexual, a finais de 2019	Protocolo de prevención, detección e atención a vítimas de acoso sexual ou por razóns de sexo, de cada asociación
A.4. Velar polo cumprimento da introdución da perspectiva de xénero na prevención de riscos e saúde laboral	Actualizado o contrato coa empresa de PRL, na próxima revisión contractual despois do inicio de vixencia do presente plan	Contrato de prestación de servizos de PRL e saúde laboral, con inclusión da perspectiva de xénero, de cada asociación
A.5. Redacción e adopción dun regulamento de réxime interno	Redactado e implantado o regulamento do réxime interno, a finais de 2020	Regulamento de réxime interno de cada asociación
A.6. Formulación de accións formativas sobre xénero para persoal directivo	Accións formativas identificadas e realizadas a finais de 2020	Programa; listas de participantes; materiais docentes; fotografías; informes das formacións
A.7. Actualización dos modelos de recollida de datos con enfoque de xénero	Actualizados os modelos de recollida de datos con enfoque de xénero actual, a finais de 2019	Modelos de recollida de datos
A.8. Realización dunha investigación interna sobre a situación das persoas cuidadoras	Realizada a investigación interna sobre situación das persoas cuidadoras, a finais de 2020	Informe da investigación Instrumentos de recolla de datos Outros documentos xerados
A.9. Envío e presentación do Plan de Igualdade a nivel interno	Presentado e aprobado internamente o Plan de Igualdade, a final do 1º semestre de 2019	Acta de aprobación do Plan de Igualdade
A.10. Publicación do Plan de Igualdade na páxina web	Plan Publicado na web de FEGADACE e asociacións, no 1º semestre de 2019	Enlace á publicación nas diferentes webs
A.11. Organización, a nivel local, dunha actividade alternativa para as persoas con DCA cando existan convocatorias para familiares	Actividades alternativas para as persoas con DCA organizadas por cada entidade, sistematicamente	Programa e listado de participantes nas actividades Rexistro fotográfico

A.12. Distribución do manual de linguaxe inclusiva elaborado polo Grupo de Comunicación da EAPN Galicia	Manual sobre linguaxe inclusiva de EAPN distribuído ás entidades e persoal, ao final do 1º semestre de 2019	Emails enviados
A.13. Difusión de imaxes e informacións que garantan o recoñecemento das mulleres con DCA e das cuidadoras		Medios de comunicación social e rexistro de imaxes de actividades e eventos
A.14. Garantir a paridade de xéneros nos actos públicos		Programa da actividade Rexistro fotográfico

6. Fontes consultadas

[*ler Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad 2005-2008*](#). CERMI, 2005

[*Pobreza y exclusión social de las mujeres con discapacidad en España*](#). Agustín Huete García. Colección Generosidad. CERMI, 2013

Planes de igualdad y conciliación en las empresas. Las cuarenta preguntas más frecuentes. Fundación Mujeres, Conselleria de Treball i Formació, Govern de les Illes Balears, 2009

Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social. Plataforma de ONG de Acción Social, 2010

Guía práctica para a elaboración, implementación e avaliación dun Plan de Igualdade nunha empresa. Secretaría da Muller, Confederación Intersindical Galega, 2008

Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, 2017

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en Gorabide. Gorabide, 2008

Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, 2016

7. Anotacións complementarias

FEGADACE
FEDERACIÓN
GALEGA DE
DANO CEREBRAL



adaceco

Alento
asociación de dano cerebral



Colabora:

