

**CONCELLO
DE VIGO**



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



Contido

I.	CARACTERÍSTICAS DA ENTIDADE	1
II.	COMPROMISO DA ENTIDADE	3
III.	CONTEXTO NORMATIVO E PRINCIPIOS	6
IV.	ANTECEDENTES	15
V.	METODOLOXÍA E FASES DO PROCESO	17
	FASES DO PROCESO	17
	Fase 1. Compromiso	17
	Fase 2. Diagnóstico	18
	Fase 3. Negociación	43
	Fase 4. Plan de igualdade: áreas de actuación	44
VI.	OBXECTIVOS E MEDIDAS	45
VII.	OBXECTIVO PRINCIPAL E ÁREAS DE ACTUACIÓN	48
	1. PROCESO DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN	49
	2. DESENVOLVEMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL	53
	3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	57
	4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA	59
	5. FORMACIÓN	60
	6. RETRIBUCIÓNS	66
	7. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE	68
	8. PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO	73
	9. VIOLENCIA DE XÉNERO	75
	10. CONDICIÓNS DE TRABALLO E SAÚDE LABORAL	77
	11. COMUNICACIÓN, CULTURA E RESPONSABILIDADE CORPORATIVA	82
	12. TRANSVERSALIDADE, ESTUDOS, INFORMES E MEDIOS	85
VIII.	VIXENCIA	88
IX.	AVALIACIÓN E SEGUIMENTO	89



I. Características da entidade

Denominación social: CONCELLO DE VIGO

Domicilio Social: Praza do Rei 1, 1º CP 36202 Vigo.

CNAE: 8411 - Actividades xerais da Administración

A Casa do Concello é a casa de toda a cidadanía. Nela desenvólven o seu traballo o persoal funcionario e laboral do Concello e a representación da cidadanía elixida nas eleccións municipais.

Compételle ao Concello o goberno e a administración do municipio, así como inspeccionar e impulsar os servizos que satisfagan as necesidades da cidadanía viguesa. Ademais, a Casa do Concello dispón de instrumentos de seu para a integración da cidadanía nos asuntos de Vigo.

ALCANCE

Ó persoal (funcionario/laboral) do Concello de Vigo e a da Xerencia Municipal de Urbanismo, organismo autónomo administrativo sometida á tutela, fiscalización e control do Concello de Vigo.

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

PERSONAL TOTAL ANO 2017		
SEXO	TOTAL	%
Mulleres	558	36%
Homes	983	64%
TOTAL	1541	100%

Persoal Total 2017



■ Mulleres ■ Homes



Ademais inclúese, dentro da análise realizada e no diagnóstico, o persoal dos plans de emprego levados a cabo no Concello durante o ano 2017, que foron tratados nun apartado independente (apartado IV).

PERSOAL PLANS EMPREGO POR SEXO

SEXO	TOTAL	%
Mulleres	88	33%
Homes	176	67%
TOTAL	264	100%

O persoal responde aos principios de racionalidade, economía e eficiencia e establécese de acordo coa ordenación xeral da economía, sen que os gastos de persoal poidan superar os límites que se fixan con carácter xeral, iso conforme co establecido na Lei de bases de réxime local (Art. 90.1)

Os funcionarios e funcionarias ao servizo da Administración local réxen-se polo disposto na Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local, polo RDL 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, pola restante lexislación do Estado en materia de función pública, así como pola lexislación das comunidades autónomas, nos termos do artigo 149.1.18ª da Constitución.

REPRESENTACIÓN SINDICAL

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

REPRESENTACIÓN SINDICAL TRABALLADORAS E TRABALLADORES

Composición da mesa

	M	%H	%V	H	%H	%V	TOTAL	&V
Presidente/a	0	0%	0%	1	100%	50%	1	20%
Vicepresidente/a	0	0%	0%	1	100%	50%	1	20%
Secretario/a	1	100%	33%	0	0%	0%	1	20%
Vicesecretario/a	1	100%	33%	0	0%	0%	1	20%
Vogalía	1	100%	33%	0	0%	0%	1	20%
TOTAL	3	60%	100%	2	40%	100%	5	100%



II. Compromiso da entidade

O Presidente da Corporación o 19 de xullo de 2016 aprobou o compromiso no establecemento e desenvolvemento de políticas que integren a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, sen discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo. Tamén no impulso e fomento de medidas para conseguir a igualdade real no seo da organización, establecendo a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como un principio estratéxico desta, de acordo coa definición do devandito principio que establece a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade efectiva entre mulleres e homes.

Para levar á práctica estes principios enunciados asume a obriga de elaborar un plan de igualdade para as persoas traballadoras do sector público que está recollida tanto na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes que afecta directamente á Administración xeral do Estado e aos seus organismos públicos, que implica a todas as administracións públicas.

O Real decreto lei 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, no apartado 2 da súa Disposición adicional 7ª recolle o mandato xeral dirixido ás “administracións públicas” para elaborar e aplicar un plan de igualdade para as traballadoras e traballadores dependentes delas. Nesta Lei, de maneira expresa, obrígase ás administracións Públicas a respectar a igualdade de trato e oportunidades no ámbito laboral e, por iso, estas deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación entre mulleres e homes. Obrígaas, igualmente, a que o plan de igualdade elaborado e aprobado sexa desenvolvido no convenio colectivo ou no acordo de condicións de traballo do persoal empregado.



No compromiso da organización constan recollidos os compromisos seguintes:

1º A **levar a cabo as medidas de igualdade en todos e cada un dos ámbitos no que se desenvolva a súa actividade, asumindo o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, con atención especial á discriminación indirecta**; enténdese 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 do outro sexo”.

2º A **integrar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na organización** como principio básico e transversal.

3º A **incluír este principio nos obxectivos da política da organización** e, particularmente, na política de xestión de recursos humanos.

4º A **facilitar os recursos necesarios, tanto materiais como humanos**, para a elaboración do diagnóstico, definición e implementación do plan de igualdade e a inclusión da igualdade na negociación colectiva.

5º Deste principio de igualdade tamén farase partícipe a todas **as empresas prestadoras e/ou concesionarias** dos servizos públicos coas que esta Administración mantén relación.

6º O plan de igualdade atenderá, entre outras, ás materias sinaladas no artigo 46.2 da Lei 3/2007 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. Así como respectará os criterios de actuación que se establecen no artigo 51 para as administracións públicas, segundo o cal, estas, no ámbito das súas competencias, removerán os obstáculos que impliquen calquera tipo de discriminación, facilitarán a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, fomentarán a formación en igualdade, promoverán a presenza equilibrada de homes e mulleres nos órganos de selección e valoración. Asemade, establecerán medidas de protección fronte á situación de acoso sexual, e medidas para eliminar discriminacións retributivas por razón de sexo, así como avaliarán a efectividade do principio de igualdade.



7º Para todo isto deseñaranse actuacións que supoñan melloras respecto á situación presente, para o que se arbitrarán os correspondentes sistemas de avaliación e seguimento, coa finalidade de avanzar na consecución da igualdade real entre mulleres e homes na entidade e, por extensión, no conxunto da sociedade.

8º Para levar a cabo este propósito, contarase coa representación legal de traballadoras e traballadores (RLT), tal e como establece a Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva entre mulleres e homes e o art. 11 da Lei 2/2007, do 28 de marzo do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

Comunicarase este compromiso á RLT para que designen as persoas que formarán parte da Comisión de Negociación do Plan de Igualdade, con carácter previo ao inicio do proceso de elaboración do Plan de igualdade e en cumprimento dos principios establecidos no art. 33.1 do RDL 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público e mediante o exercicio da capacidade representativa recoñecida na Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical.

En canto á designación, estarase ao disposto na normativa correspondente e para os efectos de cumprir o establecido no RDL 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, en materia de constitución e composición de mesas de negociación.

Por todo o anteriormente exposto, e para dar cumprimento á legalidade, o Concello aproba un compromiso de aplicación efectiva do principio de igualdade entre mulleres e homes, e comprométese a elaborar e implementar un plan de igualdade específico para o persoal laboral e funcionario. Para isto, contará coa representación legal de traballadoras e traballadores en todo o proceso de desenvolvemento do plan que será anexado ao Acordo regulador das condicións económicas e sociais das traballadoras e traballadores ao servizo do Concello.



III. Contexto normativo e principios

O artigo 14 da Constitución española proclama o dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo. Pola súa banda, o artigo 9.2 consagra a obriga dos poderes públicos de promover as condicións para que a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas.

A igualdade entre mulleres e homes é un principio xurídico universal recoñecido en diversos textos internacionais sobre dereitos humanos, entre os que destaca a Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, aprobada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas en decembro de 1979 e ratificada por España en 1983. Neste mesmo ámbito procede evocar os avances introducidos por conferencias mundiais monográficas, como a de Nairobi de 1985 e a de Beijing de 1995.

A igualdade é, así mesmo, un principio fundamental na Unión Europea. Dende a entrada en vigor do Tratado de Amsterdam, o 1 de maio de 1999, a igualdade entre mulleres e homes e a eliminación das desigualdades entre unhas e outros son un obxectivo que se debe integrar en todas as políticas e accións da Unión e dos estados membros.

Ao abeiro do antigo artigo 111 do Tratado de Roma, desenvolveuse un acervo comunitario sobre igualdade de sexos de grande amplitude e importante calado, a cuxa axeitada transposición se dirixe, en boa medida, a LOI. En particular, a LOI incorpora ao ordenamento español dúas directivas en materia de igualdade de trato, a 2002/73/CE, de reforma da Directiva 76/207/CEE, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesional e ás condicións de traballo; e a Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no acceso a bens e servizos e á súa subministración (Preámbulo LOI 3/2007).



Dende a entrada en vigor do Tratado de Amsterdam, a eliminación das desigualdades entre homes e mulleres é un obxectivo prioritario da política da Unión. Neste senso, hai que destacar a Directiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.

No ámbito estatal, aprobouse a Lei orgánica 3/2007 de igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres que ten por finalidade facer efectiva a igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres e a eliminación da discriminación contra a muller.

O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil (Artigo 3 LOI).

O principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, aplicable no ámbito do emprego privado e no do emprego público, garantirase, nos termos previstos na normativa aplicable, no acceso ao emprego, mesmo ao traballo por conta propia, na formación profesional, na promoción profesional, nas condicións de traballo, incluídas as retributivas e as de despedimento. Tamén na afiliación e participación nas organizacións sindicais e empresariais, ou en calquera organización cuxos integrantes exerzan unha profesión concreta, incluídas as prestacións concedidas por estas.

Non constituirá discriminación no acceso ao emprego, incluída a formación necesaria, unha diferenza de trato baseada nunha característica relacionada co sexo cando, debido á natureza das actividades profesionais concretas ou ao contexto en que se leven a cabo, a dita característica constitúa un requisito profesional esencial e determinante, sempre e cando o obxectivo sexa lexítimo e o requisito proporcionado (Artigo 5 LOI).

Discriminación directa e indirecta (Artigo 6 LOI).

“Considérase discriminación directa por razón de sexo a situación na que se atopa unha persoa que sexa, fose ou poida ser tratada, en atención ao seu sexo, de xeito menos favorable que outra en situación comparable.



Considérase discriminación indirecta por razón de sexo a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros, pon persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, salvo que a devandita disposición, criterio ou práctica se poida xustificar obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan necesarios e axeitados.

En calquera caso, considérase discriminatoria toda orde de discriminar, directa ou indirectamente, por razón de sexo”.

Acoso sexual e acoso por razón de sexo (Artigo 7 LOI).

“Sen prexuízo do establecido no Código penal, para os efectos desta lei, constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular, cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un ámbito intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Considerarase en todo caso discriminatorio o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerarase tamén acto de discriminación por razón de sexo”.

Discriminación por embarazo ou maternidade (Artigo 8 LOI).

“Constitúe discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade”.

Accións positivas (Artigo 11 LOI).

Co fin de facer efectivo o dereito constitucional da igualdade, os poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes.

Tales medidas, que sexan aplicables mentres subsistan as devanditas situacións, deberán ser razoables e proporcionadas en relación co obxecti-



vo perseguido en cada caso. Tamén as persoas físicas e xurídicas privadas poderán adoptar este tipo de medidas nos termos establecidos na LOI.

Pola súa banda, o artigo 4.2º do Estatuto de autonomía de Galicia reitera o mandato dirixido a todos os poderes públicos para que promovan as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas . Así mesmo sinala que lles corresponde remover os atrancos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os galegos e as galegas na vida política, económica, cultural e social.

Os principios de actuación da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade que se recollen no artigo 1 do Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade son:

“a) A busca e a eliminación absoluta das discriminacións por razóns de sexo, sexan directas ou indirectas.

b) A modificación dos patróns socioculturais de conduta de mulleres e homes, con miras a acadar a eliminación dos prexuízos e das prácticas consuetudinarias baseadas na idea de inferioridade ou superioridade de calquera dos sexos ou en funcións estereotipadas de mulleres e de homes.

c) A integración da dimensión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na elaboración, execución e seguimento de todas as accións desenvolvidas polo sector público autonómico no exercicio das súas competencias.

d) O fomento da comprensión da maternidade como unha función social, evitando os efectos negativos sobre os dereitos da muller, e ademais instrumentando outros efectos positivos. A protección da maternidade é unha necesidade social que os poderes públicos galegos asumen e recoñecen politicamente. Sendo a maternidade un ben insubstituíble, todas as cargas e os coidados que supón, a gravidez, o parto, a crianza, a socialización dos fillos e fillas, deben recibir axuda directa das institucións públicas galegas, co fin de non constituíren discriminación gravosa para as mulleres. Neste senso, a Xunta de Galicia aplicará todas as súas competencias para conseguir que se materialice, na práctica, o principio mencionado e a maternidade deixe de ser carga exclusiva das nais e motivo de discriminación para as mulleres.



e) A adopción de idénticas actuacións de fomento da súa comprensión como función social con respecto ao coidado de familiares que, polas súas dependencias, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres e homes”.

<p>A busca e a eliminación absoluta das discriminacións por razóns de sexo, sexan directas ou indirectas.</p>	<p>A modificación dos patróns socioculturais de conduta de mulleres e homes, con miras a acadar a eliminación dos prexuízos e das prácticas consuetudinarias baseadas na idea de inferioridade ou superioridade de calquera dos sexos ou en funcións estereotipadas de mulleres e de homes.</p>	<p>A integración da dimensión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na elaboración, execución e seguimento de todas as accións desenvolvidas polo sector público autonómico no exercicio das súas competencias.</p>
<p>O fomento da comprensión da maternidade como unha función social, evitando os efectos negativos sobre os dereitos da muller, e ademais instrumentando outros efectos positivos.</p>		<p>A adopción de idénticas actuacións de fomento da súa comprensión como función social con respecto ao coidado de familiares que, polas súas dependencias, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres e homes.</p>

É tarefa das políticas de igualdade crear as condicións para que as persoas poidan desempeñar as tarefas domésticas e de coidados e as mercantís, pero coa vista posta en que esta nova reorganización debe pasar pola repartición paritaria entre homes e mulleres das tarefas de reprodución e polo establecemento de políticas públicas que persuadan aos distintos actores sociais, homes, mulleres, institucións políticas, administracións, de que a sustentabilidade da vida é tarefa colectiva e non de cada unha das mulleres.

Para os efectos do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes no ámbito de aplicación do Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade teranse en conta as definicións de discriminación directa e indirecta e de acoso e acoso sexual contidas no artigo 2 da Directiva 2006/54/CE, do Parlamen-



to Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.

INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DO PRINCIPIO DE IGUALDADE NAS ACTUACIÓNS DA ADMINISTRACIÓN

O principio de transversalidade consiste na integración da dimensión da igualdade de oportunidades na elaboración, execución e seguimento de todas as políticas e de todas as accións da súa competencia, con especial transcendencia en:

“A consecución da igualdade de oportunidades na política económica, laboral e social, buscando, en especial, a supresión das diferenzas salariais por razón de sexo e o fomento do emprego feminino por conta propia ou allea.

A conciliación do emprego e da vida familiar das mulleres e homes e o fomento da individualización dos dereitos tendentes a esa conciliación.

O fomento dunha participación equilibrada das mulleres e homes na toma de decisións e na elaboración de estratexias para o empoderamento das mulleres.

A garantía da dignidade das mulleres e homes, con especial incidencia na adopción de accións tendentes á erradicación de todas as formas de violencia de xénero (violencia doméstica, delitos sexuais, acoso sexual, explotación sexual).

A garantía do exercicio dos dereitos das mulleres, a través, entre outras medidas, da difusión de información sobre a igualdade de oportunidades e da colaboración cos órganos xudiciais cando proceda segundo a lexislación.”



Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

- Fomento da composición equilibrada do persoal (Art. 46)
- O control das ofertas de emprego público (Art. 47)
- Composición paritaria de tribunais examinadores (Art. 48)
- Actuacións especiais en casos de infrarrepresentación (Art. 49)
- Accións positivas nas actividades formativas (Art. 50)
- Promoción do exercicio de dereitos de conciliación (Art. 51)
- Garantías de efectividade da igualdade retributiva (Art. 52)

A Administración pública galega fomentará, a través das medidas contidas nos seguintes artigos deste capítulo, a composición equilibrada entre os sexos do persoal funcionario, eventual, interino, estatuario ou laboral ao seu servizo, tanto a nivel global coma no nivel de cada corpo, escala, grupo ou categoría

Establécese a obriga da integración da igualdade de xeito transversal e especialmente:

- A conciliación do emprego e da vida familiar das mulleres e dos homes e o fomento da individualización dos dereitos tendentes a esa conciliación.
- Fomento dunha participación equilibrada das mulleres e dos homes na toma de decisións e a elaboración de estratexias para o empoderamento das mulleres.
- A garantía da dignidade das mulleres e dos homes, con especial incidencia na adopción de accións tendentes á erradicación de todas as formas de violencia de xénero, violencia doméstica, delitos sexuais, acoso sexual, explotación sexual.
- No emprego e na formación profesional en especial a formación en igualdade de oportunidades e sobre a corresponsabilidade familiar e doméstica.
- Na integración da igualdade na política preventiva de riscos laborais, en materia de saúde laboral e prevención de riscos dende a perspectiva de xénero e adaptar equipos de protección, circunstancias do posto de traballo e condicións da súa execución aos diversos condicionantes de xénero.



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

Os plans de igualdade das empresas, conforme á redacción do art. 65 do Decreto lexislativo 2/2015, son:

“Un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de se ter realizado un diagnóstico da realidade dende a perspectiva de xénero, tendentes a alcanzar na totalidade dos ámbitos da empresa o obxectivo da igualdade entre mulleres e homes e a eliminación da discriminación por razón de sexo, as cales deben comprender:

a) A fixación de obxectivos concretos de igualdade nuns prazos de tempo razoables, con especificación de indicadores do cumprimento dos obxectivos e identificación dos órganos ou das persoas responsables.

b) Un código das boas prácticas necesarias ou convenientes para alcanzar os obxectivos asumidos a través da integración da dimensión de igualdade na organización do traballo e na xestión empresarial.



c) O establecemento de sistemas eficaces de control interno e de avaliación externa sobre cumprimento dos obxectivos, así como de mecanismos de readaptación deses obxectivos en función dos resultados obtidos”.

Respecto á regulación da obriga de elaboración e aplicación dos plans de igualdade (Artigo 45.1 e 2 LOI)

“As empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar e, se é o caso, acordar cos representantes legais dos traballadores na forma que se determine na lexislación laboral.

No caso das empresas de máis de cen persoas traballadoras, as medidas de igualdade á que se refire o punto anterior deberanse dirixir á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido establecidos neste capítulo, que deberá ser, así mesmo, obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral”.

De conformidade co establecido no artigo 46 da LOI: *“Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, que tenden 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 concretos obxectivos de igualdade que se prevé alcanzar, as estratexias e prácticas que se van adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados”.*



IV. Antecedentes

Como consecuencia do establecido na Constitución do ano 1978, nos seus artigos 14 e 9.2, e nas directivas comunitarias, desenvólvese e apróbase a LO 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, establecéndose no seu Título IV, capítulos I ao IV, toda unha serie de medidas para garantir o dereito ao traballo en igualdade de oportunidades.

Así, e para dar cumprimento ás obrigas legais en materia de igualdade de xénero, os termos nos que queda recollido no artigo 45 da LO 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes e da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, estableceuse un plan de traballo dividido en fases diferenciadas. A primeira delas, ademais do compromiso das partes implicadas na elaboración e negociación do plan é a obriga de elaborar un diagnóstico da situación.

No mes de abril do ano 2008, o Concello de Vigo realiza un Estudo das opinións e necesidades diferentes de homes e mulleres ao servizo da Administración local de Vigo.

Co obxecto de dar cumprimento ao establecido na normativa de aplicación, a responsable da Concellería de Igualdade do Concello de Vigo en data 7 de febreiro de 2018, encargou os traballos de diagnóstico previo á elaboración do Plan de igualdade do Concello de Vigo á entidade Eclós Consulting Group, S.L.P., con enderezo social na rúa Xeneral Gutiérrez Mellado 3-1º CP 36001, de Pontevedra e CIF B70455456.

O 27 de febreiro de 2018, expediente de referencia 8247/224, trasládase á entidade sinalada o “Acordo de aprobación do contrato menor se servizos para a realización da auditoría laboral de xénero: elaboración da fase diagnóstica e fase previa do Plan de igualdade do persoal ao servizo do Concello (Alcance 2017)”.

Previo ao comezo do traballo encomendado, a consultora achega un documento de compromiso de segredo e confidencialidade en aplicación



da normativa en materia de protección de datos e que se actualiza con posterioridade, no mes de abril de 2018 en aplicación do novo Regulamento europeo de protección de datos.

No proxecto presentado incorpórase un cronograma do traballo que realizar e defínese o alcance (ano 2017).

Solicitouse a documentación que se considerou necesaria para levar a cabo o proxecto aos departamentos de Igualdade, RRHH e de PRL para proceder posteriormente á súa análise e elaboración do documento da diagnose que sirva de base para a posterior negociación do Plan de igualdade do persoal ao servizo do Concello de Vigo.



V. Metodoloxía e fases do proceso

Analizouse a documentación previamente solicitada á organización e establecéronse indicadores cuantitativos e cualitativos e de xénero, para poder identificar a situación exacta na que se atopaba o Concello no ano 2017 en relación á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e permitir que sirva de base para definir as estratexias e prácticas a adoptar para a consecución do obxectivo, dando cumprimento ás obrigas legais.

FASES DO PROCESO



Na fase previa realízase unha reunión informativa co grupo de traballo encargado do control e seguimento do proceso de aprobación do Plan de igualdade do persoal ao servizo do Concello de Vigo, constituído na data 5 de novembro de 2015 co obxectivo de presentar o plan de traballo, o contido e as fases do proceso.

Fase 1. Compromiso



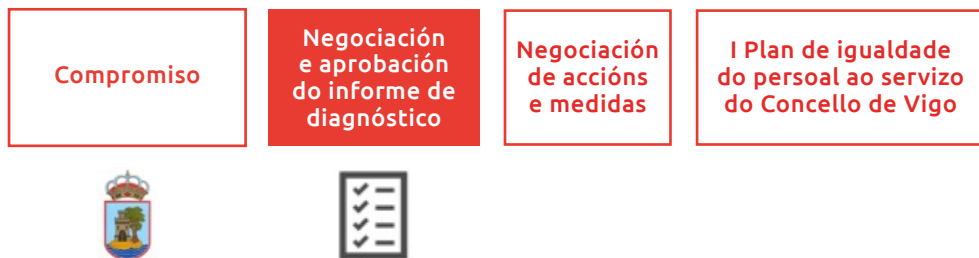
Nunha primeira fase obtense a información, identifícanse desequilibrios e desigualdades de xénero.



O informe de diagnose consiste nun estudo detallado dende una perspectiva de xénero a través de análises cuantitativas e cualitativas dos datos obtidos en relación con:

- Características da entidade e a súa estrutura organizativa
- Características do persoal
- Acceso á entidade
- Desenvolvemento da carreira profesional
- Formación e a reciclaxe
- Condicións de traballo na entidade
- Sistema de remuneracións
- Abandono ou cesamentos na entidade
- Prevención de riscos laborais
- Medidas de conciliación da vida persoal, laboral e familiar

Fase 2. Diagnóstico



Para analizar a documentación do Concello, establecéronse indicadores de xénero co obxectivo de cumprir o disposto no art. 51 da LOI e do compromiso da entidade, do 19 de xullo do 2016. Trátase de medidas específicas que permiten evidenciar, caracterizar ou cuantificar as desigualdades existentes entre homes e mulleres, así como verificar as súas transformacións nun contexto socio-histórico determinado, e serven para:

- Describir a situación e posición relativa das mulleres con relación aos homes.
- Visualizar e medir a magnitude do fenómeno da desigualdade de xénero e aproximarnos ás súas causas.



- Indicar os cambios ou tendencias de evolución na situación das mulleres con relación aos homes e as desigualdades de xénero e as súas causas.

TRATAMENTO DOS DATOS

Inicialmente, desagregáronse os datos por sexo e analizouse a documentación dende a perspectiva de xénero, o que permitiu observar como evolucionan aspectos da desigualdade entre sexos consecuencia do rol de xénero.

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

M: Mulleres

H: Homes

%H: Porcentaxe horizontal

%H: Porcentaxe horizontal

%V: Porcentaxe vertical

%V: Porcentaxe vertical

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

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

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

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



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

Con este criterio, realizouse unha análise de medias das variables Salario ano e Salario día (importes salariais brutos) por sexo correlacionándoas con outras variables (Áreas, Grupos profesionais, Postos de traballo, Categorias e Grupos de cotización) para obter datos obxectivos e respecto a todo o persoal.

Analizáronse as medias das variables Salario ano e Salario día por sexo, correlacionándoas con outras variables para obter datos obxectivos.

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

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

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

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

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

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

Inclúese a información da mediana, que é equivalente ao segundo cuartil. Os datos que son menores ou iguais que o 25% (o primeiro cuartil) e os datos que son maiores ou iguais que o 75% (o terceiro cuartil).



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

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

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

CONCLUSIÓNS DO DIAGNÓSTICO E CONCLUSIÓNS POR VARIABLES

<p>Remover os obstáculos que impliquen a pervivencia de calquera tipo de discriminación co fin de ofrecer condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso ao emprego público e no desenvolvemento da carreira profesional</p>	<p>Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sen menoscabo da promoción profesional.</p>	<p>Fomentar a formación en igualdade, tanto no acceso ao emprego público como ao longo da carreira profesional.</p>
<p>Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de selección e valoración.</p>	<p>Establecer medidas efectivas de protección ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.</p>	<p>Establecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta por razón de sexo.</p>
<p>Avaliar periodicamente a efectividade do principio de igualdade nos seus respectivos ámbitos de actuación.</p>		<p>Criterios de actuación das administracións públicas (Art. 51 LOI)</p>

CONCLUSIÓNS DO DIAGNÓSTICO

Segundo os datos publicados polo Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades e en comparativa cos datos do Concello de Vigo, a representación de mulleres en postos de toma de decisión é significativamente moito maior que a media das restantes entidades locais na data do alcance do diagnóstico. En España a media de presenza de mulleres nas entidades locais é dun 35,57%, se temos en conta a media das enti-



dades locais en Galicia é dun 36,69%. A presenza das mulleres empregadas no Concello de Vigo é dun 44%.

Durante o ano 2017, o total do persoal do Concello e da Xerencia Municipal de Urbanismo (funcionario e laboral) ascendeu a 1.541 persoas, as mulleres representan o 36% sobre o total do persoal, e os homes un 64% do total.

O persoal contratado nos plans de emprego no ano 2017 foi de 264 (88 mulleres e 176 homes).

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

Tívoise en conta o persoal total anual, pero non todas as mulleres e homes prestaron servizos durante todo o período (01/01/17 ao 31/12/17) polo que os datos tratáronse de forma individualizada (días traballados/ano).

As conclusións obtéñense da análise da documentación achegada polo Concello, dos indicadores establecidos, así como daquela outra información obtida no portal de transparencia publicado na web e correspondente ao ano 2017, normativa e outras fontes analizadas como necesarias para a análise dos datos e da aplicación da normativa respecto aos criterios de actuación das administracións públicas (Art. 51 LOI):

A) Remover os obstáculos que impliquen a pervivencia de calquera tipo de discriminación co fin de ofrecer condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso ao emprego público e no desenvolvemento da carreira profesional

É necesario sinalar que as actuacións consistentes en remover obstáculos implicou analizar todas e cada unha das áreas, actividades e actuacións en que o Concello desenvolve as súas competencias. A transversalidade é o eixo que permitirá a aplicación do principio de igualdade e para poder implementalo en todas e cada unha das áreas e actuacións é preciso que todo o persoal reciba a formación en igualdade necesaria para analizar baixo unha perspectiva de xénero todos os actos que leven a cabo desde todas as concellerías e coa implicación de todo o persoal.



As análises segregadas por sexo axúdannos a visibilizar as situacións da desigualdade e discriminación cara ás mulleres. A discriminación existe cando os resultados mostran que as mulleres non accederon a todos os espazos e gozan dos mesmos recursos e bens, aínda que aparentemente non haxa impedimentos legais ou barreiras obxectivas que impidan a súa participación.

Mesmo aínda que dende o Concello se garanten as mesmas oportunidades no acceso aos recursos, isto non sempre garante que homes e mulleres obterán os mesmos resultados. A través dunha análise de xénero permítenos estudar a realidade tendo en conta as diferentes situacións dos homes e as mulleres. Para iso é preciso establecer indicadores de xénero, que nos permitirán coñecer os resultados que determinadas políticas e medidas puideron ter con respecto á igualdade entre homes e mulleres.

Malia todas as medidas que se foron adoptando dende a Área da Igualdade, aínda se tropeza con usos e costumes enraizadas profundamente en cada unha das persoas que forman parte do colectivo que foi analizado: o persoal ao servizo do Concello e da Xerencia de Urbanismo no seu traballo cotián.

Analizar todos os recursos que desde cada unha das concellerías se poñen a disposición tanto do persoal como da cidadanía, aplicando unha análise de xénero previa do establecemento de indicadores que desagreguen os datos por sexo, permitirá establecer medidas de mellora que deban ir dirixidas a reducir as desigualdades e eliminar calquera posible discriminación existente cando os resultados mostren que as mulleres non accedesen a todos os recursos que como administración achégase, a pesar de que aparentemente non haxa impedimentos legais ou barreiras obxectivas.

B) Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sen menoscabo da promoción profesional

Dende o Concello prestouse especial atención a facilitar e favorecer a conciliación da vida persoal, laboral e familiar facendo accesible a todo o



persoal a información necesaria respecto dos permisos, licenzas e medidas de flexibilidade que pode solicitar o persoal. Con todo e como resultado da documentación analizada, pódese confirmar que malia a información clara e transparente, aínda son maiormente as mulleres as que seguen a facerse cargo da atención e coidado familiar, o que ten reflexo directo no uso e goce das licenzas e permisos. A presenza e representación de mulleres no persoal non permite trasladar a mesma proporción de representación no uso dos permisos e licenzas no ámbito privado que o persoal home do Concello.

A información, a formación en igualdade e a sensibilización en corresponsabilidade serán ferramentas necesarias para favorecer unha redución das diferenzas observadas no uso dos tempos.

C) Fomentar a formación en igualdade, tanto no acceso ao emprego público como ao longo da carreira profesional

A formación en igualdade é un dos alicerces necesarios para reducir diferenzas ou brechas por razón de sexo e/ou xénero. A documentación achegada permitiu comparar a participación do persoal nas diferentes accións formativas planificadas, e non se observou que existan dificultades para o acceso das mulleres en función ao tipo de formación, horario e lugar de impartición, como resultado da estratexia adoptada e da planificación, visibilízase que un maior número de mulleres respecto aos homes, tendo en conta o total do persoal, asistiu ás accións formativas programadas.

Con todo non hai representación do persoal técnico da área de igualdade nas comisións técnicas de traballo de formación.

A formación en igualdade debería considerarse estratéxica, tanto para o persoal en activo, como programando formación en aberto e dirixida a todas aquelas persoas que teñan intención de concorrer a un proceso selectivo de oferta de emprego ou estean nunha bolsa.

D) Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de selección e valoración

O principio de presenza equilibrada está integrado no Concello de Vigo.



A presenza de mulleres nos órganos de goberno, grupos, comisións informativas, mesas de contratación e xefaturas é significativa e supera a media en comparativa coas diferentes administracións locais.

Con respecto aos datos da participación das mulleres en postos de representación pública, e comparando os datos de situación do Concello de Vigo no ano 2017 cos datos que se recollen nas enquisas publicadas polo Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades e respecto aos datos relativos á porcentaxe de presenza das mulleres nas concellerías, alcaldías e postos de toma de decisión, a representación de mulleres é significativamente maior que a media das restantes entidades locais.

Hai que sinalar que é moi significativa a presenza de mulleres en case todas as comisións, cunha representación entre un 45% e 55%.

E) Establecer medidas efectivas de protección fronte ao acoso sexual e ao acoso por razóns de sexo

En 2014, España ratificou o Convenio do Consello de Europa para previr e combater a violencia contra a muller e a violencia doméstica, feito en Istambul o 11 de maio de 2011 e que entrou en vigor o 1 de agosto de 2014. O ámbito de aplicación do convenio, que abarca todas as formas de violencia que afectan ás mulleres polo feito de ser muller ou que lles afectan de maneira desproporcionada, define a violencia contra as mulleres como *“unha violación dos dereitos humanos e unha forma de discriminación contra as mulleres, e designa todos os actos de violencia baseados no xénero que implican ou poden implicar para as mulleres danos ou sufrimentos de natureza física, sexual, psicolóxica ou económica, incluídas as ameazas de realizar os devanditos actos, a coacción ou a privación arbitraria de liberdade, na vida pública ou privada.”*

O acoso sexual é considerado un acto de violencia contra as mulleres tamén na contorna laboral. Hai que sinalar que no ano 2017 foi aprobado pola Xunta de Goberno Local o documento “Protocolo para a prevención e actuación en materia de acoso psicolóxico no traballo no Concello de Vigo” aínda que neste texto non se especificaban medidas efectivas de protección nin prevención fronte ao acoso sexual nin o acoso por razón de sexo.



F) Establecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta por razón de sexo

Dando cumprimento a este mandato, incorpórase a este informe de diagnóstico de xénero, un apartado de análise salarial que aplica a estatística no estudo dos salarios e compoñentes das variables que poidan afectar á existencia de diferenzas nas retribucións do persoal e concretamente se as diferenzas proveñen da variable sexo de pertenza. Aplícase o método de auditoría sociolaboral, correlacionando as diferentes variables que afectan á existencia de diferenzas, o que permite verificar que a brecha que existe non é discriminatoria e provén da relación doutras variables: o posto de traballo, o grupo e a antigüidade.

CONCLUSIÓNS VARIABLES

1) Compromiso da entidade

O presidente da Corporación o 19 de xullo de 2016 aprobou o compromiso no establecemento e desenvolvemento de políticas que integren a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, sen discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo. Aprobou, igualmente, o compromiso a impulsar e fomentar medidas para conseguir a igualdade real no seo da organización, establecendo a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como un principio estratéxico desta, de acordo coa definición do devandito principio que establece a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

2) Variable “Organización municipal ano 2017”

Segundo os datos publicados e en comparativa cos datos do Concello de Vigo, a representación de mulleres en postos de toma de decisión é significativamente moito maior que a media das restantes entidades locais na data do estudo do diagnóstico. En España a media de presenza de mulleres nas entidades locais é dun 35,57%, se temos en conta a media das entidades locais en Galicia é dun 36,69%. A presenza das mulleres no Concello de Vigo é dun 44%.



No ano 2017 a composición do goberno municipal é a seguinte: O Alcalde é un home e as Tenencias de Alcaldía se reparten equitativamente entre mulleres (1ª Tenencia Alcaldía) e homes (2ª Tenencia Alcaldía). Tendo en conta que son 9 as persoas integrantes da Xunta de Goberno Local (4 mulleres e 5 homes) non obstante, a Concelleira-Secretaria é 1 muller. Así nas suplencias ocorre o mesmo que nas Tenencias de Alcaldía, e dicir están repartidas equitativamente entre mulleres (1ª Suplencia) e homes (2ª Suplencia).

Respecto á composición da variable “Composición das áreas de goberno” e a variable “Mesa de contratación” son paritarias, con un 50% de mulleres e un 50% de homes . É significativo que sexan homes os responsables das áreas de goberno con maior dotación orzamentaria: Área de Fomento, Limpeza e Contratación; Área de Orzamentos e Facenda; de Xestión Municipal, Persoal, Patrimonio e Administración Electrónica e Área de Emprego, Economía, Industria, Voluntariado e Relacións cos Sindicatos.

A variable “Composición áreas de goberno” se ben é certo que está dividida nun 50% de homes e un 50% de mulleres, si que non podemos deixar escapar o dato de que as áreas de goberno que ocupa cada persoa si que poden estar condicionadas polos estereotipos de xénero, a modo de exemplo destacamos que son mulleres as que se ocupan de política social, festas e turismo, medio ambiente e vida saudable, educación e igualdade e son homes os que se ocupan de áreas como: seguridade e mobilidade, deportes ou emprego, economía, fomento e orzamentos e facenda.

A Xunta de Goberno Local está composta por un 44% de mulleres e 56% de homes.

Nas comisións informativas a presenza é a seguinte:

Fomento, Limpeza e Contratación: 45% mulleres e 55% homes. Presidencia: unha muller.

Orzamentos e Facenda: 45% mulleres e 55% homes. Presidencia : un home.

Réxime Interior, Seguridade e Mobilidade: 27% mulleres e 73% homes. Presidencia : un home.



Política Social, Igualdade e Xuventude: 73% mulleres e 27% homes. Presidencia : unha muller.

Cultura, Educación e Patrimonio Histórico: 45% mulleres e 55% homes. Presidencia : un home.

Medio Ambiente, Festas, Turismo e Deporte: 55% mulleres e 45% homes. Presidencia : unha muller.

Transporte, Proxectos, Emprego, Economía, Parques e Participación: 55% mulleres e 45% homes. Presidencia : unha muller.

No que se refire á variable “Representación sindical de traballadoras e traballadores” a presenza das mulleres é moi escasa, un 21% en comparación con un 79% de homes, o que debería levar ao establecemento de medidas para potenciar a presenza de mulleres na representación sindical do persoal.

Por último, o número total de integrantes do Pleno ascende a 27, 12 mulleres e 15 homes, o que supón un 44% de mulleres e un 56 % de homes, a mesma porcentaxe que se acada na Xunta de Goberno Local. Respecto a integrantes e vogais por grupos políticos, a composición é a seguinte:

Grupo GMS: 47% mulleres e 53% homes. Por enriba da media de representación.

O resto dos grupos están por debaixo da media: O Grupo GMPP conta cun 43% de mulleres e un 57% de homes, e o Grupo GMMV conta cun 33% de mulleres e un 67% de homes.

Estes datos son significativamente superiores á media das entidades locais no ano 2017 segundo a información do Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades.

Se analizamos a información da variable “Composición das comisións informativas” incluída nas táboas 5 a 11 do diagnóstico, atopámonos cunha significativa presenza de mulleres.

As comisións informativas de Fomento, Limpeza e Contratación; Política Social, Igualdade e Xuventude; Medio Ambiente, Festas, Turismo e Deporte e Transporte, Proxectos, Emprego, Economía, Parques e Participación están presididas por mulleres.



As comisións de Orzamentos e Facenda; Réxime Interior, Seguridade e Mobilidade e Cultura, Educación e Patrimonio Histórico son presididas por homes.

Hai que sinalar que é moi significativa a presenza de mulleres en case todas as comisións, cunha representación do 45%, 55% e incluso un 73% na Comisión de Política Social. Mais a Comisión de Interior, Seguridade e Mobilidade ten unha maior presenza masculina 73% fronte ao 27% de mulleres. A composición da Mesa de Contratación é equitativa: 50% de mulleres e homes.

3) Variable “Sexo”

Ao analizar os datos de composición do persoal, compróbase que no Concello non existe una presenza equilibrada de mulleres e homes. O persoal está masculinizado. Os homes supoñen un 64% sobre a distribución total.

No persoal funcionario as mulleres representan un 36%, mesma porcentaxe da representación sobre o total do persoal. A diferenza é similar ao índice nacional estatal, tendo como referencia a media do persoal funcionario na Administración local, que é dun 37,69%.

No persoal laboral e eventual, a presenza de mulleres é dun 35,78%, bastante inferior á media da Administración local, que é dun 53,32%.

Os principais comportamentos diferenciados do persoal en función do seu sexo respecto das contas de cotización atopámoslos no caso de persoas funcionarias en propiedade de Urbanismo, xa que o 7% do total de mulleres están nesta área mentres que no caso dos homes.

4) Variable “Antigüidade”

Non podemos concluír que a incorporación de mulleres ao Concello non se vexa afectada por trazos de xénero, en tanto non coñezamos a realidade obxectiva que dá lugar á redución de presenza de mulleres en comparación coa porcentaxe total e que se observa xa nas novas incorporacións.

É necesario destacar que nos atopamos ante un persoal masculinizado, reflexo directo da situación da muller no ámbito laboral, e do peso que ten na organización os corpos de policía e bombeiros maiormente masculinizados.



5) Variable “Contratos”

Da análise da variable “Contratos” pode concluírse que a incorporación de mulleres ao cadro de persoal non se ve afectada por dificultades no seu acceso ao emprego público, á contratación, nin pola asignación de determinados tipos de contratos para persoal laboral.

No que respecta á contratación interina cómpre destacar que só existen contratacións totalmente masculinas ou femininas en determinados departamentos. No caso do Parque Móbil e Cemiterios só ocuparon homes as interinaxes e no caso de Benestar Social só 3 mulleres.

Durante o período do 01/01/17 ao 31/12/17 o persoal con contratación indefinida a tempo completo sobre o total do persoal é dun 83% (1.273 persoas das que 424 son mulleres que supón un 33%, e 849 homes que supón un 67%). Este dato permite evidenciar que a estabilidade laboral é importante tendo en conta a dotación do persoal. O persoal eventual é dun 16% sobre o total do persoal, do que 47% son mulleres e 53% son homes.

En canto á xornada laboral, a case totalidade do persoal ten contratos de traballo a tempo completo.

Analizando a información respecto dos modelos de contratos utilizados para cubrir os postos das mulleres con permiso de maternidade, estes formalízanse a través da modalidade de contrato de acumulación de tarefas e por unha duración de seis meses.

A situación do Concello en comparativa coa información do persoal ao servizo da Administración Pública nos concellos é moi similar para o persoal funcionario, mais non para o persoal laboral e eventual.

O persoal a tempo parcial é menor que o índice de referencia. Hai un maior número de homes con xornada reducida respecto aos datos da poboación en xeral.

6) Variable “Grupos de cotización”

A través da variable “Grupos de cotización” evidéncianse unha segregación ocupacional, especialmente nos grupos 8 e 9 no que se inclúen os postos masculinizados. As mulleres teñen maior presenza nos grupos de cotización relacionados directamente con traballos administrativos.



Na variable “Grupos de cotización” non se evidencian discriminacións directas nin indirectas por aplicación directa da normativa en materia de cotizacións.

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

7) Variable “Idade”

A idade do persoal deberá terse en conta nas causas dos cesamentos por xubilacións, nos procesos de provisións de vacantes, así como nas ofertas de emprego.

A información analizada permite obter unha visión da media de idades e establecer medidas adaptadas a favorecer a conciliación da vida persoal, laboral e familiar, así como establecer accións para cubrir postos de traballo que queden vacantes por xubilacións naqueles postos masculinizados.

8) Variable “Grupos profesionais”

As concellerías seleccionadas para analizar a desagregación de postos que ocupa o persoal son as que teñen un maior número de mostra, as máis feminizadas ou as máis masculinizadas.

Na desagregación por “Postos de traballo nas concellerías seleccionadas” pódese ver a relación directa coa posición das mulleres e homes no Concello e cos postos máis masculinizados.

Da desagregación dos “Datos da distribución do persoal por áreas de concellerías e subgrupos titulación do ano 2017”, pódese observar que a maior parte do persoal (563), que representan un 37% do total do total (1.541), atópase encadrado no grupo C2, onde 161 son mulleres e 402 son homes, o que representa un 29% e un 71% respectivamente.

O grupo profesional que lle segue en persoas asignadas e que representan un 34% do persoal é o de C1, cun total de 528 persoas adscritas, das que 165 son mulleres e 363 homes. A muller ten unha presenza do 31% neste Grupo.

O grupo profesional que lle segue en persoas asignadas e que representan un 11% do persoal é o grupo E, cun total de 164 persoas adscri-



tas, das que 62 son mulleres e 102 homes. A muller ten unha presenza do 38% neste Grupo.

Grupos profesionais nas concellerías feminizadas:

- Na Concellería de Xestión Municipal, Persoal, Patrimonio e Admón. Electrónica traballan 164 persoas, delas a maior parte son mulleres (103) que supoñen o 63%. Os postos de administrativa e administrativo, auxiliar e ordenanza porteira/o ocupan a maior parte do seu persoal.

No posto de administrativa e administrativo traballan 17 persoas: 16 mulleres (94%) e 1 home (6%).

No posto de auxiliar traballan 18 persoas: 14 mulleres (78%) e 4 homes (7%)

No posto de ordenanza porteira/o traballan 30 persoas: 20 mulleres (67%) e 10 homes (33%)

- Na Concellería de Política Social traballan 112 persoas, a maior parte son mulleres (97) que supoñen o 87%. Os postos de auxiliar, auxiliar Admón. Xeral e diplomada ou diplomado en Traballo Social ocupan a maior parte do seu persoal.

No posto de auxiliar traballan 11 persoas: 10 mulleres (91%) e 1 home (9%).

No posto de auxiliar Admón. Xeral traballan 20 persoas: 17 mulleres (85%) e 3 homes (15%)

No posto de diplomada en Traballo Social traballan 43 mulleres (100%)

Grupos Profesionais nas Concellerías masculinizadas:

- Na Concellería de Fomento, Limpeza e Contratación, traballan 174 persoas, a maior parte son homes (140) que supoñen o 80%. Os postos de axudanta e axudante de oficios; oficiala condutora e oficial condutor; e oficiala pavimentadora e oficial pavimentador ocupan a maior parte do seu persoal.

No posto de axudanta e axudante de oficios traballan 24 persoas: 4 mulleres (17%) e 20 homes (83%).

No posto de oficiala condutora e oficial condutor traballan 32 persoas: 1 muller (3%) e 31 homes (97%)



No posto de oficiala pavimentadora e oficial pavimentador traballan 11 persoas: 2 mulleres (18%) e 9 homes (82%)

- Na Concellería de Seguridade e Mobilidade traballan 488 persoas, a maior parte son homes (440) que supoñen o 90%. Os postos de bombeiro; condutor bombeiro; oficial e oficiala de policía ocupan a maior parte do seu persoal.

No posto de bombeiro traballan 69 homes (100%).

No posto de condutor bombeiro traballan 35 homes (100%)

No posto de oficiala e oficial traballan 31 persoas: 4 mulleres (13%) e 27 homes (87%)

No posto de policía traballan 283 persoas: 31 mulleres (11%) e 252 homes (89%)

9) Recrutamento e selección de persoas

Analizados os procesos de recrutamento e selección do persoal no ano 2017, non se percibe ningún tipo de discriminación directa ou indirecta. Nas probas de acceso non se require ningún elemento relacionado co sexo, xa que logo, non se valora que sexan homes ou mulleres as persoas que se presentan para optar aos postos de traballo ofertados. Tampouco se tiveron en conta aspectos relacionados co aspecto físico, situación persoal ou familiar, responsabilidades, familiares, estado civil, etc.

Pese a isto, das 264 persoas contratadas polos plans de emprego, o 33% foron mulleres e o 67% foron homes. Destas persoas hai 47 homes que ocuparon o posto de oficial albanel ou oficial condutor nos que non se contratou a ningunha muller.

Ponse especial atención no uso non sexista da linguaxe e utilízanse expresións lingüísticas que fan visible o feminino ou o sitúan nun mesmo lugar respecto do masculino.

Nas ofertas de emprego non se ten en conta nin hai medidas positivas para fomentar a composición equilibrada entre os sexos do persoal funcionario, eventual, interino, estatutario ou laboral ao servizo do Concello, tanto globalmente coma en cada corpo, escala, grupo ou categoría naqueles postos que están masculinizados.



Cómpre sinalar que o Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, no seu artigo 49.1 recolle determinadas actuacións especiais en casos de infrarrepresentación: *“Cando nun determinado corpo, escala, grupo ou categoría da Administración pública galega se verificase a infrarrepresentación do sexo feminino, na oferta de emprego público establecerase que, de existir méritos iguais entre dúas ou máis persoas candidatas, serán admitidas as mulleres, salvo se considerando obxectivamente todas as circunstancias concorrentes nas persoas candidatas de ambos sexos existen motivos non discriminatorios para preferir o home”*.

A mesma norma no apartado 2 do art. 49 sinala que: *“Enténdese, para estes efectos, a existencia de infrarrepresentación cando no corpo, escala, grupo ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes”*.

10) Promoción e formación

Os grupos de traballo encargados da planificación, desenvolvemento e xestión da formación no Concello de Vigo están integrados nun 67% por mulleres.

Se analizamos o Plan estratéxico de recursos humanos, concretado na definición do Marco estratéxico de formación, determinando os obxectivos e proxectos en materia formativa para os anos 2017-2020, establece a igualdade entre os principios inspiradores das actuacións.

Entre os principios básicos e inspiradores deste Marco estratéxico da formación atópase a igualdade, aínda que na programación para o 2017 non foi tida en conta.

A formación realizada relaciónase directamente cos postos de traballo, polo que a asistencia aos cursos debería ter relación directa co grupo profesional, a categoría e o posto de traballo. Mais da información das accións formativas por concellerías e da análise realizada, compróbase que o número de mulleres que asisten ás accións é moi superior ao índice da súa presenza na maior parte das concellerías, o que evidencia diferenzas significativas pero non discriminacións por razón de sexo.



As mulleres son as que maiormente desfrutan dos permisos de formación.

Beneficiáronse da formación en PRL un total de 295 persoas, 53 mulleres, que representan o 18% e 239 homes, o 82% do total de persoas formadas.

Concellería de Cultura: traballan un total de 36 persoas, das que 22 son mulleres (61%) e 14 son homes (39%). Realizáronse 13 accións formativas, nas que participaron un 85% de mulleres e 15% de homes.

Concellería de Deportes: traballaban un total de 86 persoas, das que 17 son mulleres (20%) e 69 son homes (80%). Realizáronse 4 accións formativas, nas que participaron exclusivamente homes.

Concellería de Educación: traballaban un total de 95 persoas, das que 29 son mulleres (31%) e 66 son homes (69%). Realizáronse 6 accións formativas, nas que participaron un 33% de mulleres e 67% de homes.

Concellería de Emprego, Economía, Industria, Voluntariado e Relac. Sindicatos: traballaban un total de 11 persoas, das que 8 son mulleres (73%) e 3 son homes (27%). Realizáronse 5 accións formativas, nas que participaron exclusivamente mulleres.

Concellería de Festas e Turismo: traballaban un total de 10 persoas, das que 8 son mulleres (80%) e 2 son homes (20%). Realizáronse 2 accións formativas, nas que participaron exclusivamente mulleres.

Concellería de Fomento, limpeza e Contratación: traballaban un total de 174 persoas, das que 34 son mulleres (20%) e 140 son homes (80%). Realizáronse 28 accións formativas, nas que participaron un 18% de mulleres e 82% de homes.

Concellería de Igualdade, Xuventude e Normalización Lingüística: traballaban un total de 15 persoas, das que 13 son mulleres (87%) e 2 son homes (13%). Realizáronse 4 accións formativas, nas que participaron exclusivamente mulleres.

Concellería de Medio Ambiente e Vida Saudable: traballaban un total de 53 persoas, das que 16 son mulleres (30%) e 37 son homes (70%).

Realizáronse 22 accións formativas, nas que participaron un 45% de mulleres e 55% de homes.



Concellería de Orzamentos e Facenda: traballaban un total de 79 persoas, das que 54 son mulleres (68%) e 25 son homes (32%). Realizáronse 21 accións formativas, nas que participaron un 86% de mulleres e 14% de homes.

Concellería de Parques, Xardíns, Comercio, Participación Cidadá e Distritos: traballaban un total de 93 persoas, das que 32 son mulleres (34%) e 61 son homes (66%). Realizáronse 13 accións formativas, nas que participaron un 62% de mulleres e 38% de homes.

Concellería de Patrimonio Histórico: traballaban un total de 12 persoas, das que 6 son mulleres (50%) e 2 son homes (50%). Realizáronse 4 accións formativas, nas que participaron un 25% de mulleres e 75% de homes.

Concellería de Política Social: traballaban un total de 112 persoas, das que 97 son mulleres (87%) e 15 son homes (13%). Realizáronse 55 accións formativas, nas que participaron un 89% de mulleres e 11% de homes.

Concellería de Seguridade e Mobilidade: traballaban un total de 488 persoas, das que 48 son mulleres (10%) e 440 son homes (90%). Realizáronse 189 accións formativas, nas que participaron un 4% de mulleres e 96% de homes.

Concellería de Urbanismo: traballaban un total de 113 persoas, das que 71 son mulleres (63%) e 42 son homes (37%). Realizáronse 16 accións formativas, nas que participaron un 94% de mulleres e 6% de homes.

Concellería de Xestión Municipal, Persoal, Patrimonio e Admón. Electrónica: traballaban un total de 164 persoas, das que 103 son mulleres (63%) e 61 son homes (37%). Realizáronse 42 accións formativas, nas que participaron un 93% de mulleres e 7% de homes.

Non existe información respecto á relación que poida haber entre a asistencia a cursos, a avaliación do desempeño e a promoción no posto de traballo, para os efectos de promoción interna como forma de estimular as persoas traballadoras e favorecer o avance na súa carreira profesional.

A formación é maiormente presencial ou en liña e en horario laboral, o que favorece a asistencia as accións. A formación de capacitación é sempre en horario laboral.



Respecto ao apartado de formación e promoción, cúmprese co establecido no artigo 14 apartados c) e d) do Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, da Lei do Estatuto básico do empregado público (TREBEP): *“Á progresión na carreira profesional e promoción interna segundo principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade mediante a implantación de sistemas obxectivos e transparentes de avaliación” e “Á formación continua e á actualización permanente dúas seus coñecementos e capacidades profesionais, preferentemente en horario laboral.”*

11) Políticas e retribucións salariais

Como se puido observar, a comparativa entre as medias salariais por grupos profesionais e sexo son diferentes.

Para analizar as diferenzas correlaciónanse as variables que lles podan afectar.

Isto tamén se reflicte nas medianas, que presentan diferenzas similares ás medias.

Da información obtida e que se corresponde cos salarios por concelle-rías, seleccionouse a información que inclúe os datos máis significativos da mostra.

Seguindo este criterio, analizáronse os datos das seguintes: Fomento, Limpeza e Contratación; Seguridade e Mobilidade e Política Social e Xestión Municipal, Persoal, Patrimonio e Admón. Electrónica:

- Fomento, Limpeza e Contratación: polo maior número da mostra e maior presenza masculina
- Xestión Municipal, Persoal, Patrimonio e Admón. Electrónica, pola maior presenza feminina
- Política Social, a máis feminizada
- Seguridade e Mobilidade a máis masculinizada



Respecto á Concellería de Fomento, Limpeza e Contratación o salario medio diario é superior nas mulleres. Nas concellerías de Política Social, Seguridade e Mobilidade e Xestión Municipal, Persoal, Patrimonio e Admón. Electrónica o salario medio dos homes é superior ao das mulleres.

Non obstante, non é posible obter evidencias obxectivas se non analizásemos os datos salariais medios e de cada unha das concellerías seleccionadas, se non desagregásemos estes segundo o posto de traballo que ocupaban os diferentes homes e mulleres nelas e seleccionadas como significativas pola mostra ou pola maior o menor presenza de mulleres e homes.

Para evidenciar a posición das mulleres naqueles traballos nos que está infrarrepresentada ou sobrerrepresentada, seleccionouse a variable "Salario bruto día/sexo dos postos de traballo" das concellerías de Fomento, Limpeza e Contratación; Xestión Municipal, Persoal, Patrimonio e Admón. Electrónica; Política Social e Seguridade e Mobilidade, e dentro delas os postos con maior número da mostra e os máis feminizados ou masculinizados.

Analizáronse os datos segregados por sexo e obtivéronse as seguintes conclusións, unha vez realizado o contraste das medias, concluíndo que as desviacións que se produciron teñen unha explicación obxectiva.

O intervalo de confianza para a diferenza para as dúas medias (3,15 e 9,73) non contén o valor baixo a hipótese nula (0), por iso hai que rexeitar cunha significación do 5% a hipótese nula de que a retribución salarial das traballadoras mulleres é igual á dos traballadores homes. Hai unha diferenza estimada de 6,44.

Non se pode afirmar que deses datos se deduz a existencia dunha discriminación.

Non se da ningunha situación en que unha persoa en atención ao seu sexo, fose tratada de maneira menos favorable que outra en situación comparable (discriminación directa).

Tampouco se evidencia a existencia de criterios ou prácticas aparentemente neutras, que poñan a unha persoa dun sexo en desvantaxe particular respecto do outro sexo (discriminación indirecta).



Atopamos unha clara evidencia de que hai relación entre o xénero e o grupo: as mulleres atópanse claramente naqueles postos que, pola súa incidencia laboral teñen un carácter máis feminino e inclúense nos grupos de referencia.

Compre sinalar respecto aos salarios, que se dá cumprimento e publicidade ao establecido no art. 74 do Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, da Lei do Estatuto básico do empregado público (TREBEP), estruturando a súa organización a través de relacións de postos de traballo. Nestas relacións reflíctense a denominación dos postos, os grupos de clasificación profesional, os corpos e escalas a que estean adscritos, os sistemas de provisión e as retribucións complementarias.

As retribucións básicas do funcionariado local terán a mesma estrutura e idéntica contía que as establecidas con carácter xeral para toda a función pública (conforme ao art. 93.1 LBRL).

As retribucións complementarias ateranse así mesmo, á estrutura e criterios de valoración obxectiva das do resto do funcionariado público. A súa contía global é fixada polo Pleno da Corporación dentro dos límites máximos e mínimos que sinala o Estado; reflíctese anualmente nos seus orzamentos a contía das retribucións do persoal funcionario nos termos previstos na lexislación básica sobre función pública (en conformidade cos art. 93.2 e 3 LBRL).

Non obstante, evidéncianse desigualdades por razón da antigüidade, posto de traballo e grupo pero non por razón de sexo. Todo o anterior permite concluír que as retribucións non evidencian discriminacións por razón de sexo.

Da información analizada despréndese que os salarios non son arbitrarios en termos brutos, nin variables e que o sistema de retribución é obxectivo.

12) Conciliación da vida persoal, laboral e familiar

Segundo os datos estatísticos publicados polo INE, en España as mulleres entre 25 e 54 anos son as que presentan maior taxa de ocupación.



A idade media do persoal do Concello no ano 2017 é de 50 anos para os homes e 47 para as mulleres, é dicir, na franxa de idade na que se atopa a maior parte das mulleres ocupadas en España.

Dos datos analizados confírmase que a media da taxa de ocupación é similar no Concello de Vigo. A maior parte do persoal atópase na franxa de entre 45 e 54 anos (429 persoas), dos que 158 son mulleres (37%) e 271 homes (63%).

Respecto ao desfrute dos permisos e licenzas, a información que se obtén resulta significativa. As necesidades das mulleres e homes do Concello son diferentes e son o reflexo directo do mantemento dos roles de xénero.

Se analizamos independentemente aqueles permisos directamente relacionados coa atención familiar (acompañamento, enfermidades graves por parentesco no primeiro e segundo grao e persoais xustificadas) a porcentaxe con respecto á súa presenza sobre a totalidade do persoal dispárase, concretamente os seguintes:

- Acompañamento a consulta médica (familiar ata 1º grao);
- Enfermidade grave familiar 2º grao distinta localidade
- Enfermidade grave irmáns/irmás mesma localidade
- Enfermidade non grave (persoas que conviven no domicilio)
- Permisos retribuídos e non retribuídos

O número de solicitudes de permisos por parte das mulleres (49%) é moi superior á porcentaxe de presenza das mulleres no cadro de persoal do Concello (36%).

O número de solicitudes de permisos por parte dos homes (51%) é moi inferior á porcentaxe de presenza dos homes no cadro de persoal do Concello (64%).

13) A prevención do acoso laboral, sexual e por razón de sexo

No ano 2017 o procedemento de actuación fronte ao acoso non recolle o estipulado na LOI 3/2007. Hai que sinalar que o procedemento non afecta aos casos de acoso sexual e acoso por razón de sexo en virtude do establecido nas leis de igualdade e na recomendación europea. Non obstante, entre os principios que refire sinálase no punto 1 que: *“Toda*



persoa ten dereito a recibir un trato correcto, respectuoso e digno, e a que se respecte a súa intimidade e integridade física e moral, non podendo estar sometida baixo circunstancia ningunha, ben sexa por nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, incluída a súa condición laboral, a tratos degradantes, humillantes ou ofensivos”.

O documento conta co consenso das persoas integrantes do Comité de Seguridade e Saúde Laboral do Concello de Vigo (reunión ordinaria de data 24/01/17) e foi aprobado por Xunta de Goberno Local pero non hai persoal do Servizo de Igualdade.

Non consta que, no ano 2017, o Concello dispoña do documento de Protocolo de acoso sexual e por razón de sexo, negociado coa representación sindical. Deste protocolo deberá darse publicidade a todo o persoal, e formación ás persoas designadas para formar parte da Comisión de Investigación ou Instrución das denuncias de acoso.

14) A prevención de riscos laborais na igualdade de xénero

En función da actividade e das características do Concello, a modalidade pola que se optou para a organización de recursos para as actividades preventivas consiste nun Servizo de Prevención Propio (integrado na área de RRHH e Formación) constituído por Decreto da Alcaldía de data 27 de febreiro de 2004.

En cumprimento da Lei 31/95 de Prevención de Riscos Laborais, o Concello de Vigo ten un departamento para a Prevención dos Riscos Laborais.

Conta cun Procedemento de protección á reprodución, maternidade, parto recente ou lactación natural, (Código SPRL-CV-PPRM) do mes de xuño do 2013, en revisión no ano 2017 . Este ten por obxecto cumprir o mandato dos artigos 25 e 26 da Lei 31/95, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, protección de persoas empregadas públicas municipais especialmente sensibles a determinados riscos e protección da maternidade, coa finalidade de evitar o risco para a reprodución ou para a saúde das empregadas públicas municipais embarazadas ou parto recente, e a do feto ou bebé lactante.

O procedemento é de aplicación a todas as persoas traballadoras municipais en período de fertilidade e a todas as empregadas públicas municipais



embarazadas, que deran a luz recentemente, en período de lactación natural e que estean planificando o seu embarazo, pertencentes ao cadro de persoal do Concello de Vigo, calquera que sexa a súa relación laboral.

Anualmente, realízase unha revisión médica de carácter voluntario. Aquelas persoas empregadas que non desexen facelo, comunícanos por escrito.

As instalacións e servizos da empresa atópanse adecuados para equipos de traballo de homes e mulleres.

Da información das Actas das reunións do Comité de Seguridade e Saúde do 2017, pódese confirmar que o Comité está maiormente integrado por homes.

Nos documentos anteriores e na planificación da actividade preventiva compróbase que non se utiliza unha linguaxe neutra. Faise referencia a traballadores exclusivamente, non facendo distinción por sexo.

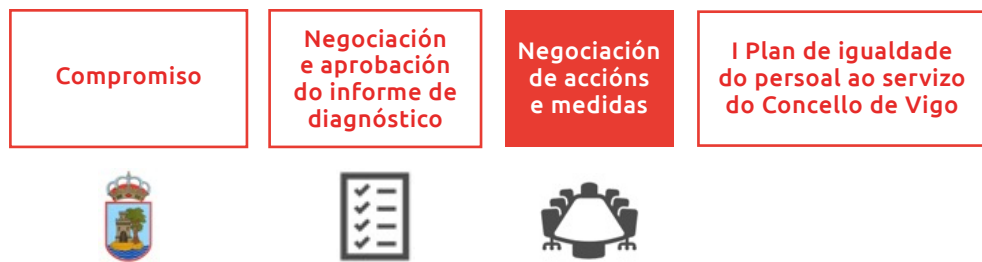
De conformidade co contido recollido no RD 181/2008, do 24 de xullo (DOG 29.08.08) debe integrarse a igualdade nas políticas de prevención a través de medidas concretas nas políticas preventivas para evitar e erradicar os riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente ao embarazo, parto e a lactación.

A obriga de integrar a igualdade entre mulleres e homes nas políticas preventivas leva á necesidade de incorporar (dende a súa orixe e co obxecto de prever os riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente ás mulleres traballadoras durante o embarazo ou período de lactación) acción de sensibilización aos traballadores e traballadoras coa finalidade de evitar no posible e prever riscos laborais. Para isto cómpre revisar e adaptar os protocolos periodicamente, cun procedemento de traballo mínimo anual de revisión para adaptalos á realidade existente no Concello e de forma periódica verificar que se adecúan á realidade que debe incorporar a perspectiva de xénero en todos os documentos.

Tamén é conveniente para integrar a igualdade entre mulleres e homes nas políticas preventivas, favorecer a participación das mulleres no Comité de Seguridade e Saúde, para colaborar na incorporación da política preventiva do Concello.



Fase 3. Negociación



Dende o 7 de outubro de 2019, data da constitución da mesa sectorial de negociación do plan de igualdade do persoal ao servizo do Concello de Vigo, mantivéronse diversas reunións ordinarias no seo da mesa sectorial, previa convocatoria e levantando as correspondentes actas cos acordos alcanzados e co obxectivo de negociar o estudo de Diagnóstico e as accións ou medidas do I Plan de igualdade do persoal ao servizo do Concello de Vigo.

Na reunión da sesión constitutiva da data 07.10.19 da Mesa Sectorial de Negociación do Plan de Igualdade do Persoal do Concello de Vigo constitúese esta con 10 persoas titulares e persoas suplentes, cinco titulares en representación do Goberno municipal e cinco titulares pola representación sindical, asisten:

En representación do Goberno municipal:

- D^a Elena Espinosa Mangana (PRESIDENCIA-concelleira PSdeG-PSOE)
- D^a M^a Eugenia Dolores Blanco Iglesias (concelleira PSdeG-PSOE)
- D^a Iolanda Aguiar Castro (concelleira PSdeG-PSOE)
- D^a Nuria Rodríguez Rodríguez (concelleira PSdeG-PSOE)
- D^a Patricia Rodríguez Calviño (concelleira PSdeG-PSOE) (suplente)

Pola representación sindical:

- D^a Laura Amez Muras (UXT)
- D. Enrique Alonso Rodríguez (CC OO)
- D^a Iolanda Alonso Regueiro (CIG)
- D^a Ester Mariño Costales (CIG)



- D^a Montserrat Rodríguez Arribas (CSIF)

Coa asistencia do persoal técnico de asesoramento especializado:

- D^a Margarita Parajó Calvo (titular Asesoría Xurídica)
- D^a Cristina Gómez García (xefa Servizo Igualdade)
- D^a María Dapena Gómez (xefa Área RR HH e Formación)

En calidade de persoal de Consultoría-auditoría de xénero:

- D^a M^a Ángeles García Pérez (auditora sociolaboral)

Na sesión da data 28.10.19 da Mesa Sectorial de Negociación do Plan de Igualdade do Persoal do Concello de Vigo, a Presidencia somete a votación o informe diagnóstico previo ao Plan de igualdade do persoal ao servizo do Concello de Vigo coas modificacións e aclaracións acordadas sendo aprobado por unanimidade.

Posteriormente a mesa sectorial configúrase con 8 persoas titulares e persoas suplentes, catro titulares en representación do Goberno Municipal e catro titulares pola representación sindical.

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

Fase 4. Plan de igualdade: áreas de actuación





VI. Obxectivos e medidas

Coa implantación do I Plan de igualdade do persoal ao servizo do Concello de Vigo cúmprese co establecido na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

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

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

“As administracións públicas, no ámbito das súas respectivas competencias e en aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes, deberán:

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

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

c) Fomentar a formación en igualdade, tanto no acceso ao emprego público como ao longo da carreira profesional.



d) Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de selección e valoración.

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

f) Establecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta por razón de sexo.”

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

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

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

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



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

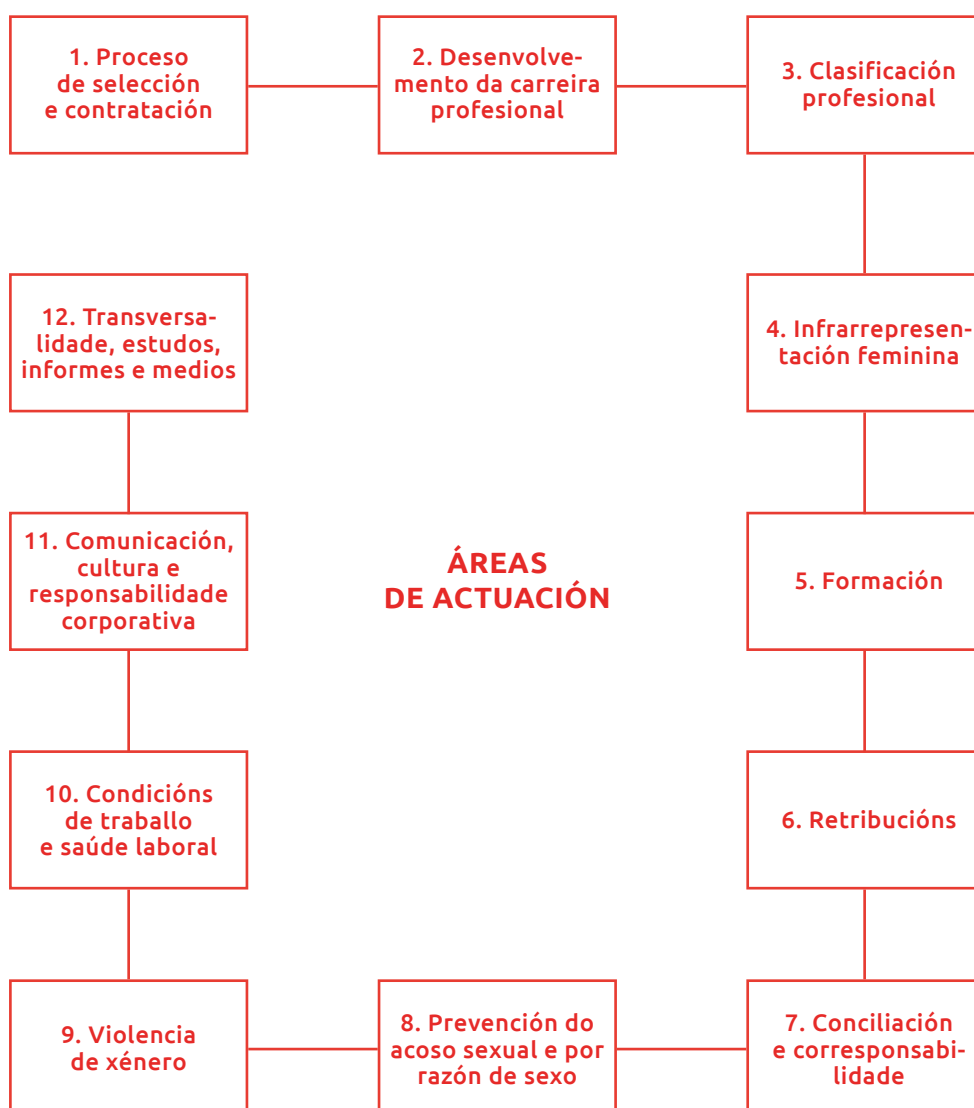
Para cumprir cos obxectivos expostos, establécense unha serie de accións que se distribúen por áreas de actuación.



VII. Obxectivo principal e áreas de actuación

OBXECTIVO PRINCIPAL

INTEGRAR, TRANSVERSALMENTE, O PRINCIPIO DE IGUALDADE NAS AC-TUACIÓNS DO CONCELLO DE VIGO E ELIMINAR OBSTÁCULOS QUE IMPI-DAN OU DIFICULTEN A IGUALDADE EFECTIVA DE MULLERES E HOMES.





1) PROCESO DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

Obxectivo xeral

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

Obxectivos específicos

- Promover a participación equilibrada de mulleres e homes en todas as convocatorias de emprego.
- Aumentar a proporción de mulleres traballadoras con carácter xeral, especificamente onde hai unha presenza máis desequilibrada.
- Garantir a composición equilibrada por sexo dos tribunais de selección e a vixilancia do principio de igualdade.

Nº	ACCIÓN / MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
1.1	Todas as persoas que formen parte dos tribunais nos diferentes procesos selectivos deberán ter formación en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes de, como mínimo, 20 horas de duración e recoñecida pola administración pública.	Dous anos	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)
1.2	Todas as convocatorias serán realizadas utilizando unha linguaxe inclusiva.	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)
1.3	Os temarios dos procesos selectivos incluírán materias sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, violencia de xénero, uso de linguaxe non sexista, acoso sexual e por razón de sexo.	Dous anos	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)



<p>1.4 As convocatorias dos procesos selectivos que realice a Administración local de Vigo para o acceso ao emprego, tanto en corpos xerais como especiais, incluírán un parágrafo no que se informe do compromiso do Concello de Vigo coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Así mesmo, unha referencia á obriga dos tribunais ou órganos de selección de velar polo cumprimento deste principio, de acordo co artigo 14 da Constitución española e outra normativa de aplicación.</p>	<p>Seis meses</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)
<p>1.5 A composición dos tribunais e órganos de selección de persoal responderá ao principio de presenza equilibrada de mulleres e homes, sempre que iso non implique vulnerar os principios de profesionalidade e especialización das persoas que os integran, con especial incidencia nos seus cargos máis representativos. Enténdese por equilibrio unha representación non menor dun 50% para calquera dos dous sexos, salvo nos casos onde non sexa posible atopar esa porcentaxe entre as persoas co perfil preciso para formar parte dese tribunal ou comisión.</p>	<p>Inmediata</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)
<p>1.6 As persoas que estean facendo uso dos períodos de suspensión por nacemento ou adopción, terán dereito a ser chamadas para substitucións e interinidades que lle correspondan, tomando posesión da praza coa finalidade de que os servizos que lle correspondería prestar lle sexan recoñecidos a efectos administrativos e económicos, cando non tivera dereito ás prestacións correspondentes. No suposto no que no momento da finalización do permiso estivera vixente o nomeamento, terá dereito a optar pola incorporación á praza, no caso contrario cesará nela tamén a efectos administrativos condicionada ao marco normativo que se establece para as entidades locais.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación
<p>1.7 Para o caso de que se detecten discriminacións por razón de sexo ou de xénero, directas ou indirectas, revisaranse os criterios de contratación de bolsas de emprego.</p>	<p>Un ano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación
<p>1.8 Revisión das Bases das convocatorias de acceso ao SPEIS, especialmente as probas físicas, desde a perspectiva de xénero.</p>	<p>Inmediata</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación



<p>1.9 As bases de todos os procesos selectivos deberán garantir que as mulleres embarazadas, parto inminente ou parto recente, poidan participar nos procesos selectivos coa articulación de todos os mecanismos necesarios en cada convocatoria.</p>	<p>Inmediata</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)
<p>1.10 Realización dun seguimento estatístico de impacto de xénero, así como desenvolvemento da actividade interna necesaria para garantir que en todos os procesos selectivos e contratacións non exista discriminación por razón de sexo, tanto nos requisitos e tipos de probas como nos baremos utilizados naqueles procesos selectivos nos que se detecte un impacto de xénero negativo.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)
<p>1.11 Elaboración dun un protocolo de funcionamento dos tribunais de selección, que incorpore a garantía de presenza equilibrada e o cumprimento do principio de igualdade de oportunidades entre sexos.</p>	<p>Un ano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación
<p>1.12 No marco do protocolo de funcionamento dos tribunais de selección, crear un banco de persoal municipal con dispoñibilidade, con titulación e coñecementos no eido da igualdade para os efectos do seu nomeamento como persoas integrantes dos tribunais de selección.</p>	<p>Un ano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación
<p>1.13 Nos plans municipais de emprego (actividade de fomento de emprego) programaranse actuacións naqueles sectores ou ámbitos en que exista un maior nº de persoas desempregadas, e nas que estean subrepresentadas mulleres e/ou homes, co obxectivo da súa efectiva inserción laboral.</p>	<p>Anual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)
<p>1.14 Establecemento do sistema de avaliación do desempeño baixo unha perspectiva de xénero, sistema mediante o cal se mide e valora a conduta profesional e o rendemento ou o logro de resultados, en aplicación de criterios de transparencia, obxectividade, imparcialidade e non discriminación condicionada ao marco normativo que se establece para as entidades locais.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación
<p>1.15 Facilitar o acceso aos plans municipais de emprego ás mulleres vítimas de violencia de xénero.</p>	<p>Anual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)



Nº	INDICADORES
1.1	<ul style="list-style-type: none"> Número de procesos selectivos realizados. Número de persoas que forman parte dos tribunais por sexo e xustificación da formación acreditada.
1.2	<ul style="list-style-type: none"> Información da revisión realizada nos textos das convocatorias
1.3	<ul style="list-style-type: none"> Número de temarios revisados e información do cumprimento da medida.
1.4	<ul style="list-style-type: none"> Información das convocatorias revisadas en cumprimento da medida.
1.5	<ul style="list-style-type: none"> Número de persoas por sexo que compoñen os tribunais e órganos de selección de persoal. Xustificación dos casos onde non se dea cumprimento ao 50% de representación.
1.6	<ul style="list-style-type: none"> Número de persoas por sexo chamadas a substitución e interinidades que estean facendo uso dos períodos de suspensión por nacemento ou adopción.
1.7	<ul style="list-style-type: none"> Información das revisións realizadas dos criterios de contratación de bolsas de emprego. Número de discriminacións por razón de sexo detectadas.
1.8	<ul style="list-style-type: none"> Número de revisións realizadas desde a perspectiva de xénero.
1.9	<ul style="list-style-type: none"> Información de cumprimento da medida.
1.10	<ul style="list-style-type: none"> Informe estatístico de impacto de xénero das probas selectivas e contratacións. Información de desequilibrios detectados.
1.11	<ul style="list-style-type: none"> Texto do protocolo de funcionamento dos tribunais de selección.
1.12	<ul style="list-style-type: none"> Información das persoas desagregadas por sexo, incluídas no banco de persoal municipal con dispoñibilidade, con titulación e coñecementos no eido da igualdade para os efectos do seu nomeamento como persoas integrantes dos tribunais de selección.
1.13	<ul style="list-style-type: none"> Información das actuacións programadas nos plans municipais de emprego (actividade de fomento de emprego) naqueles sectores ou ámbitos en que exista un maior número de persoas desempregadas, e nas que estean subrepresentadas mulleres e/ou homes, co obxectivo da súa efectiva inserción laboral.
1.14	<ul style="list-style-type: none"> Documento de avaliación do desempeño baixo unha perspectiva de xénero.
1.15	<ul style="list-style-type: none"> Información das actuacións realizadas para a aplicación da medida.



2) DESENVOLVEMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL

Obxectivo xeral

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

Obxectivos específicos

- Garantir un sistema de desenvolvemento de carreira profesional que non ocasione ningún tipo de discriminación.
- Fomentar, en especial, o acceso das mulleres aos postos de grao superior nas probas de promoción interna.
- Garantir que os coñecementos, habilidades e experiencias para ter en conta a provisión de postos de traballo e a promoción profesional terán que estar directamente relacionadas co posto para ocupar.

Nº	ACCIÓNS / MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
2.1	Fomentar e facilitar a formación a mulleres para que adquiren habilidades e coñecementos precisos para poder presentarse a convocatorias de postos masculinizados.	Anual	• Área de Recursos Humanos e Formación
2.2	Todas as persoas que formen parte dos tribunais nos procesos selectivos de promoción interna, deberán ter formación en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes de, como mínimo, 20 horas e recoñecida pola administración pública.	Dous anos	• Área de Recursos Humanos e Formación
2.3	Os tribunais e órganos de selección de promoción interna buscarán o equilibrio entre os sexos na súa composición, entendendo equilibrio como unha representación non menor dun 50% para calquera dos dous sexos, salvo nos casos onde non sexa posible atopar esa porcentaxe entre as persoas co perfil preciso para formar parte dese tribunal ou comisión.	Inmediata	• Área de Recursos Humanos e Formación



<p>2.4 Os criterios utilizados na promoción interna, na provisión dos postos de traballo a través de concurso específico ou concurso de méritos, ou mediante a libre designación, serán transparentes, e especificarase a vontade de realizar unha selección libre de prexuízos de carácter sexista a través da incorporación dunha cláusula que recolla o compromiso coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.</p>	<p>Un ano</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>2.5 Cando as probas de promoción interna comprenda a avaliación de méritos das persoas candidatas, establecerase unha puntuación específica a favor de quen, sendo home ou muller, estea utilizando ou teña utilizado, durante os cinco últimos anos nesta administración, un permiso de maternidade ou paternidade, una redución de xornada ou unha excedencia para o coidado de familiares.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>2.6 Analizar e promover accións que removan os obstáculos que impidan o acceso á carreira profesional ás mulleres con maior idade laboral.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>2.7 Os cursos sobre linguaxe non sexista, prevención do acoso, sobre igualdade e corresponsabilidade e violencia de xénero recoñecidos polas administracións públicas, serán tidos en conta nos baremos de méritos para a carreira profesional.</p>	<p>Un ano</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>2.8 As convocatorias para promoción interna que realice a Administración local de Vigo tanto en corpos xerais como especiais, incluirán un parágrafo informando do compromiso do Concello de Vigo coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e unha referencia á obriga dos tribunais ou órganos de selección de velar polo cumprimento deste principio, de acordo co artigo 14 da Constitución española e outra normativa de aplicación.</p>	<p>Seis meses</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>2.9 No conxunto da oferta pública do Concello, de promoción interna, a composición dos tribunais de selección do persoal tenderá a ser paritaria.</p>	<p>Inmediata</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>



<p>2.10 Incluir accións positivas nas bases dos procesos de promoción interna e provisión da carreira profesional, cando hai desequilibrio ou infrarrepresentación do sexo feminino. Enténdese, para estes efectos, a existencia de infrarrepresentación cando no corpo, escala, grupo ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>2.11 Os criterios utilizados na promoción interna e provisión da carreira profesional, na provisión dos postos de traballo a través de concurso específico ou concurso de mérito, ou mediante a libre designación, serán transparentes, e especificarase a vontade de realizar unha selección libre de prexuízos de carácter sexista a través da incorporación dunha cláusula que recolla o compromiso coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>

Nº	INDICADORES
2.1	<ul style="list-style-type: none"> • Información das actuacións realizadas para fomentar e facilitar a formación a mulleres.
2.2	<ul style="list-style-type: none"> • Número de procesos selectivos de promoción interna realizados. • Número de persoas que forman parte dos tribunais por sexo e xustificación da formación acreditada.
2.3	<ul style="list-style-type: none"> • Número de persoas por sexo que compoñen os tribunais e órganos de selección de promoción interna. • Xustificación dos casos onde non se dea cumprimento ao 50% de representación.
2.4	<ul style="list-style-type: none"> • Información das convocatorias revisadas en cumprimento da medida.
2.5	<ul style="list-style-type: none"> • Información da puntuación específica establecida na avaliación de méritos das persoas candidatas en cumprimento da medida, desagregada por sexo.
2.6	<ul style="list-style-type: none"> • Información da análise realizada. • Número de accións realizadas co obxectivo de remover os obstáculos que impidan o acceso á carreira profesional ás mulleres con maior idade laboral.
2.7	<ul style="list-style-type: none"> • Número de persoas por sexo que aporten xustificación de cursos sobre linguaxe non sexista, prevención do acoso, sobre igualdade e corresponsabilidade e violencia de xénero recoñecidos polas administracións públicas. • Xustificación do reflexo na puntuación no baremo de méritos.
2.8	<ul style="list-style-type: none"> • Información das convocatorias revisadas en cumprimento da medida.



2.9 • Número de persoas por sexo que forman parte dos tribunais por convocatoria.

2.10 • Información das accións positivas incluídas nas bases dos procesos de promoción interna e provisión da carreira profesional.

2.11 • Información de desenvolvemento da medida.

3) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Obxectivo xeral

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

Obxectivos específicos

- Garantir a obxectividade nos sistemas de clasificación e a definición en termos neutros dos grupos e niveis.
- Garantir que os elementos clasificatorios en esencia non son constitutivos de discriminación, nin directa nin indirecta.
- Garantir a ausencia de prácticas de segregación por razón de sexo, minusvalorando tarefas ou funcións desempeñadas maioritariamente por mulleres.

Nº	ACCIÓNS / MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
3.1	Analizar de xeito correlacional o encadramento de cada efectivo ao posto de traballo, co fin de garantir que a RPT reflecta as funcións específicas de cada posto e teña asociadas as retribucións correspondentes.	Anual	• Área de Recursos Humanos e Formación
3.2	Revisar desde a perspectiva de xénero a asignación do complemento específico de cada posto de traballo con base na valoración dos postos.	Catro anos	• Área de Recursos Humanos e Formación
3.3	Desenvolver un sistema de carreira profesional tal e como estipula o TREBEP, condicionada ao marco normativo que se establece para as entidades locais, no que se removan desigualdades por razón de xénero.	Vixencia do plan	• Área de Recursos Humanos e Formación
3.4	Revisar as denominacións dos postos de traballo para incorporar unha linguaxe inclusiva e igualitaria e eliminar os nesgos de xénero.	Seis meses	• Área de Recursos Humanos e Formación
3.5	Revisar as condicións laborais inherentes a cada grupo ou categoría, e prever mecanismos para analizar e no seu caso, reformular, a fixación de certos niveis retributivos.	Tres anos	• Área de Recursos Humanos e Formación



- 3.6** A adopción de medidas de acción positiva, naqueles postos, grupos, niveis, etc. que están desempeñados xeralmente por homes e que as mulleres non acceden normalmente a eles.
- Vixencia do plan
- Área de Recursos Humanos e Formación

Nº	INDICADORES
3.1	• Informe da análise realizada.
3.2	• Información da análise realizada da asignación do complemento específico de cada posto de traballo con base na valoración dos postos.
3.3	• Información da aplicación da medida respecto ao desenvolvemento dun sistema de carreira profesional.
3.4	• Número de denominacións revisadas. • Número de correccións realizadas.
3.5	• Informe das revisión realizadas nas condicións laborais por grupo ou categoría. • Mecanismos propostos para a análise.
3.6	• Información das medidas de acción positiva realizadas por posto, grupo, niveis, etc.



4) INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA

Obxectivo xeral

- Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes.
- Traballar para conseguir uns instrumentos de clasificación e ordenación do persoal cunha composición equilibrada de mulleres e homes en todos os postos e áreas municipais.

Obxectivo específico

- Alcanzar a paridade na representación.

Nº	ACCIÓNS / MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
4.1	Introducir a variable sexo na documentación técnica destinada á conformación do cadro de persoal por posto de traballo e desagregado por sexo.	Anual	• Área de Recursos Humanos e Formación
4.2	Tender a unha presenza equilibrada de mulleres e homes na administración municipal, nos sindicatos, en todas as mesas de negociación, comisións e comités.	Vixencia do plan	• Transversal
4.3	Establecer o compromiso por parte da representación sindical para posibilitar unha maior presenza equilibrada de mulleres e homes nas candidaturas sindicais.	Vixencia do plan	• Representación sindical
4.4	Fomentar o equilibrio entre os sexos do persoal funcionario, eventual, interino ou laboral ao seu servizo, tanto a nivel global como a nivel de cada corpo, escala, grupo ou categoría.	Vixencia do plan	• Área de Recursos Humanos e Formación

Nº	INDICADORES
4.1	• Número de persoas por posto de traballo e desagregado por sexo.
4.2	• Número de persoas por sexo na administración municipal, nos sindicatos, en todas as mesas de negociación, comisións e comités.
4.3	• Documento do compromiso por parte da representación sindical para posibilitar unha maior presenza equilibrada de mulleres e homes nas candidaturas sindicais.
4.4	• Información das accións realizadas na aplicación da medida.



5) FORMACIÓN

Obxectivo xeral

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

Obxectivos específicos

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

Nº	ACCIÓNS / MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
5.1	Informar da oferta formativa a todas as persoas que están facendo uso de calquera dereito de conciliación.	Inmediata	• Área de Recursos Humanos e Formación
5.2	Mellorar as canles de comunicación da oferta formativa, garantindo que a información chegue a todo o persoal.	Inmediata	• Área de Recursos Humanos e Formación
5.3	Impartir formación en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, violencia de xénero, prevención do acoso sexual e por razón de sexo e a corresponsabilidade familiar e doméstica a todo o cadro de persoal do concello.	Vixencia do plan	• Área de Recursos Humanos e Formación
5.4	Impulsar medidas formativas dirixidas especialmente aos homes, sobre as novas masculinidades e a corresponsabilidade familiar.	Vixencia do plan	• Área de Recursos Humanos e Formación
5.5	Realizar accións formativas en materia de igualdade destinadas a quen teña responsabilidade na xestión, coordinación e/ou dirección de equipos.	Un ano	• Área de Recursos Humanos e Formación
5.6	Formación para un uso da linguaxe e comunicación non sexista, especialmente para os subgrupos A1 e A2.	Un ano	• Área de Recursos Humanos e Formación



<p>5.7 Facilitar que todas as persoas que ocupen cargos electos teñan ou adquiren formación en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes de, como mínimo, 20 horas e recoñecida pola administración pública.</p>	<p>Dous anos</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>5.8 Nas convocatorias de cursos de formación que teñan por obxecto reforzar as habilidades directivas e as destinadas especificamente para o acceso a postos con funcións directivas, (segundo as vixentes guías de funcións de postos de traballo), e seguindo o exemplo da Administración Xeral do Estado, o 40% das prazas reservaranse para mulleres, excepto que non existan suficientes interesadas que cumpran os requisitos.</p>	<p>Inmediata</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>5.9 Os cursos de formación deberán realizarse preferentemente durante a xornada ordinaria de traballo para asegurar tanto a conciliación da vida persoal, familiar e laboral como a igualdade de oportunidades no acceso a esa formación de traballadores e traballadoras.</p>	<p>Inmediata</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>5.10 O programa anual de formación deberá ter en conta, antes de fixar os horarios establecidos para cada curso, se entre as persoas candidatas á súa realización existen persoas que gocen dunha redución de xornada por razóns familiares, para que o curso poida ser realizado, na franxa horaria na que desenvolven a súa actividade laboral.</p>	<p>Anual</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>5.11 Poderán participar nas accións formativas organizadas con dotación propia, as persoas que estean gozando dun permiso por nacemento ou dunha licenza por coidado de menores ou persoas dependentes e de conformidade coa normativa de aplicación.</p>	<p>Inmediata</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>5.12 Nos cursos de formación terán prioridade de acceso as persoas que estean utilizando ou teñan utilizado, durante os últimos 5 anos nesta Administración, permiso de nacemento, permiso de maternidade ou paternidade, redución de xornada ou excedencia para o coidado de familiares, nos termos de réxime de permisos e licenzas contemplados na normativa vixente.</p>	<p>Inmediata</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>



5.13	As empresas de formación externas que realicen formación do persoal do concello deberán ser informadas do Plan de Igualdade e do Protocolo de acoso.	Tres meses	• Área de Recursos Humanos e Formación
5.14	No deseño de cada acción formativa deberá asegurarse que o seu contido, organización e impartición cumpra o principio de igualdade.	Vixencia do plan	• Área de Recursos Humanos e Formación
5.15	Impartir formación específica ás persoas integrantes da Comisión de Igualdade, así como a aquelas que formen parte da Comisión de Seguimento do Protocolo de acoso sexual e por razón de sexo.	Un ano	• Área de Recursos Humanos e Formación
5.16	Realizar a formación de maneira que todo o persoal teña acceso e que esta non impida a conciliación da vida familiar e laboral.	Vixencia do plan	• Área de Recursos Humanos e Formación
5.17	Programar unha formación mínima en materia de igualdade e uso de linguaxe non sexista e que se oferte cando se produza o ingreso ao emprego público.	Vixencia do plan	• Área de Recursos Humanos e Formación
5.18	Planificación de accións formativas monográficas en materia de xénero: formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, prevención da violencia de xénero, aplicación normativa vixente en materia de igualdade, establecemento de estratexias para a integración e desenvolvemento dun enfoque integrado de xénero na planificación das políticas públicas levando un seguimento do alumnado por sexo e atendendo a indicadores de avaliación por cada acción formativa.	Vixencia do plan	• Área de Recursos Humanos e Formación
5.19	Promover unha presenza equilibrada por sexo de persoas formadoras do Concello.	Un ano	• Área de Recursos Humanos e Formación
5.20	Promover a participación en accións formativas correspondentes a postos masculinizados ou feminizados, coa finalidade de impulsar o acceso igualitario a calquera grupo e categoría profesional.	Seis meses	• Área de Recursos Humanos e Formación
5.21	Incluír nas enquisas de avaliación (anónimas e desagregadas por sexo) da formación unha pregunta sobre o cumprimento do principio de igualdade durante o desenvolvemento do proceso formativo e a variable sexo.	Inmediata	• Área de Recursos Humanos e Formación



5.22 As persoas responsables de impartir a formación relacionada coa igualdade de xénero terán que acreditar como mínimo ter recibido 500 horas de formación relacionadas coa materia a impartir segundo os niveis de coñecemento establecidos no artigo 4 do DECRETO 70/2017, do 13 de xullo, polo que se regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.	Un ano	• Área de Recursos Humanos e Formación
5.23 A realización dun curso obrigatorio de informes de impacto de xénero naquelas unidades administrativas que elaboren normas, documentos xurídicos e actos administrativos dirixido os grupos A1 e A2 en cumprimento cos requisitos dos niveis de formación en igualdade acreditada e conforme ao seu regulamento.	Un ano	• Área de Recursos Humanos e Formación
5.24 A realización polo persoal adscrito á área de RRHH e Formación de cursos específicos en materia de igualdade de oportunidades e aplicación da perspectiva de xénero, así como formación concreta en instrumentos e ferramentas para a aplicación da transversalidade de xénero na xestión pública.	Un ano	• Área de Recursos Humanos e Formación
5.25 Difusión de todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes, en liña e presencial que existan a nivel estatal e autonómico, impartidas por diferentes administracións e universidades.	Tres meses	• Área de Recursos Humanos e Formación • Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade.



Nº	INDICADORES
5.1	<ul style="list-style-type: none"> • Número de persoas que están facendo uso de calquera dereito de conciliación. • Número de persoas informadas por sexo.
5.2	<ul style="list-style-type: none"> • Información da canle utilizada. • Número de persoas informadas por sexo.
5.3	<ul style="list-style-type: none"> • Número de accións formativas impartidas por materias. • Duración das accións formativas impartidas. • Número de persoas asistentes por sexo.
5.4	<ul style="list-style-type: none"> • Número de accións formativas impartidas. • Duración das accións formativas impartidas. • Número de persoas asistentes por sexo.
5.5	<ul style="list-style-type: none"> • Número de accións formativas impartidas. • Duración das accións formativas impartidas. • Número de persoas asistentes por sexo e nivel de responsabilidade.
5.6	<ul style="list-style-type: none"> • Número de accións formativas impartidas. • Duración das accións formativas impartidas. • Número de persoas asistentes por sexo e subgrupo.
5.7	<ul style="list-style-type: none"> • Información da planificación das accións formativas dirixidas ás persoas que ocupen cargos electos. • Número de persoas asistentes por sexo.
5.8	<ul style="list-style-type: none"> • Número de prazas ofertadas. • Número de prazas reservadas para mulleres. • Número de persoas asistentes por sexo.
5.9	<ul style="list-style-type: none"> • Información dos horarios dos cursos ofertados e realizados.
5.10	<ul style="list-style-type: none"> • Estudo da situación persoal ou familiar das persoas candidatas que gocen dunha redución de xornada por razóns familiares.
5.11	<ul style="list-style-type: none"> • Información das accións formativas organizadas con dotación propia, nas que existan persoas que estean gozando dun permiso por nacemento ou dunha licenza por coidado de menores ou persoas dependentes. • Número de persoas por sexo a quen aplicase a medida.
5.12	<ul style="list-style-type: none"> • Número de persoas inscritas. • Número de persoas por sexo a quen aplicase a medida.



5.13 • Número de empresas de formación externas informadas.

5.14 • Información da aplicación do cumprimento da medida.

5.15 • Número de cursos realizados.
• Duración das accións formativas.
• Número de persoas asistentes por sexo.

5.16 • Información da aplicación do cumprimento da medida.

5.17 • Información da aplicación do cumprimento da medida.
• Número de persoas que reciben a formación desagregadas por sexo.

5.18 • Número de cursos realizados.
• Duración das accións formativas.
• Número de persoas asistentes por sexo.
• Información cualitativa dos datos da enquisa da avaliación da formación.

5.19 • Información da aplicación do cumprimento da medida.

5.20 • Información da aplicación do cumprimento da medida.

5.21 • Información da aplicación do cumprimento da medida.
• Texto da enquisa revisado.

5.22 • Información da acreditación da formación das persoas formadoras.

5.23 • Información da acción formativa.
• Duración da acción formativa.
• Número de persoas asistentes por sexo, posto e grupo.

5.24 • Información da acción formativa.
• Duración da acción formativa.
• Número de persoas asistentes por sexo e posto.

5.25 • Información da aplicación da medida.
• Canles utilizados para a difusión.
• Número de persoas por sexo beneficiarias da acción.



6) RETRIBUCIÓNS

Obxectivo xeral

- Establecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta por razón de sexo.

Obxectivos específicos

- Garantir un sistema retributivo claro e transparente que non ocasione discriminacións por razón de xénero.
- Impulsar unha política salarial clara, obxectiva e non discriminatoria, evitando nos criterios retributivos calquera nesgo de xénero.
- Garantir a igualdade de retribucións salariais e extrasalariais entre mulleres e homes no ámbito do emprego público para satisfacer o principio de igual retribución por traballo de igual valor.

Nº	ACCIÓNS / MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
6.1	Analizar dende a perspectiva de xénero cada valor económico asignado a cada función do posto.	Dous anos	• Área de Recursos Humanos e Formación
6.2	Elaborar unha auditoría retributiva conforme co establecido no RD 902/2020 e condicionada ao desenvolvemento do marco normativo que se establece para as entidades locais, para o persoal laboral e facela extensiva a todo o persoal do Concello.	Un ano	• Área de Recursos Humanos e Formación
6.3	Para alcanzar unha plena eficacia do principio de igual retribución por traballo de igual valor realízanse valoracións técnicas a cargo de persoal especializado das prazas de funcionarios e funcionarias e/ou dos postos de traballadores e traballadoras cando nos corpos, escalas, grupos ou categorías obxecto de comparación obsérvese nun a predominancia de mulleres e noutra a predominancia de homes. Enténdese a existencia de predominancia, para os efectos do anterior apartado, cando no corpo, escala, grupo ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes.	Dous anos	• Área de Recursos Humanos e Formación



Tamén se realizarán as ditas valoracións técnicas cando, polas circunstancias concorrentes, se aprecie unha aparencia de discriminación por razón de sexo ou de xénero.

- | | | |
|---|------------------|--|
| 6.4 As valoracións técnicas de prazas de persoal funcionario e/ou de postos de traballadores e traballadoras, para os efectos establecidos, deberán ser realizadas por persoas con formación en igualdade de nivel superior segundo os niveis de coñecemento establecidos no artigo 4 do Decreto 70/2017, do 13 de xullo, polo que se regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia, expertas/os en APT e VPT. | Vixencia do plan | • Área de Recursos Humanos e Formación |
|---|------------------|--|

Nº	INDICADORES
6.1	• Informe e conclusións da análise realizada.
6.2	• Informe e conclusións da auditoría retributiva.
6.3	• Informe das valoracións técnicas realizadas das prazas de funcionarios e funcionarias e/ou dos postos de traballadores e traballadoras cando nos corpos, escalas, grupos ou categorías obxecto de comparación se observe nun a predominancia de mulleres e noutro a predominancia de homes.
6.4	• Xustificación do cumprimento do requisito da formación das persoas que realicen as valoracións técnicas de prazas de persoal funcionario e/ou de postos de traballadores e traballadoras.



7) CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

Obxectivo xeral

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

Obxectivos específicos

- Garantir a participación equilibrada entre mulleres e homes na vida familiar e laboral e o exercicio dos dereitos de conciliación recoñecidos legalmente.
- Difundir os dereitos de conciliación entre as traballadoras e traballadores.
- Garantir a posibilidade de conciliación e participación nos órganos e reunións organizativas de traballo ou representación.
- Coñecer as necesidades reais de conciliación das traballadoras e traballadores do Concello de Vigo.
- Fomentar o uso das ferramentas de conciliación e corresponsabilidade por mulleres e homes.
- Ordenar o tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar e o fomento da corresponsabilidade.
- Garantir o exercicio dos dereitos de conciliación recoñecidos na normativa de aplicación e, para estes efectos, realizar campañas de concienciación tendentes a valorar positivamente ao persoal ao seu servizo que exercite eses dereitos de conciliación.

Nº	ACCIÓNS / MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
7.1	Realizar unha enquisa anónima a todo o persoal sobre o uso dos tempos e as necesidades de conciliación.	Dous anos	• Área de Recursos Humanos e Formación
7.2	Realizar unha "Guía de conciliación da vida persoal, familiar e laboral do Concello de Vigo" que recolla todos os permisos, licenzas, suspensións e dereitos do persoal do Concello de Vigo en materia de conciliación da vida familiar, persoal e laboral. Esta	Vixencia do plan	• Área de Recursos Humanos e Formación



guía (en formato dixital) deberá indicar a lexislación vixente á que fai referencia cada dereito e deberá estar permanentemente actualizada e dispoñible para a súa consulta permanente.

<p>7.3 Fomentar o exercicio corresponsable dos dereitos de conciliación nos homes a través de accións de formación, información e sensibilización en corresponsabilidade.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade.
<p>7.4 Resolver as solicitudes de permisos, licenzas, reducións de xornada, flexibilidade, etc., coa maior axilidade posible.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación
<p>7.5 Establecer unha bolsa de horas para o goce da flexibilidade horaria que se poderá acumular como límite nun ano e que se poderá desfrutar como máximo o ano natural seguinte.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación
<p>7.6 Nos servizos con ordenación do tempo de traballo en quendas, establecerase unha porcentaxe a respecto do total do persoal de cada quenda que poderá solicitar a adscrición a quenda fixa de traballo có fin de poder facer efectivo o seu dereito á conciliación.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación
<p>7.7 Recoñécese o dereito das traballadoras xestantes ao servizo da administración local de Vigo a escoller o período de vacacións e asuntos propios que máis lles conveña . Poderano elixir dentro do ano seguinte ao devengo do dereito ás vacacións e asuntos propios se o seu aproveitamento se realiza inmediatamente despois do uso da licenza marental. Estas traballadoras terán prioridade sobre o resto de colectivos.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación
<p>7.8 Recoñécese o dereito a escoller o período de vacacións ás persoas traballadoras con fillos ou fillas menores de 16 anos ou maiores dependentes ao seu coidado. Terán prioridade, nesta orde, as familias con menores de 12 anos, e, dentro destas, as que reúnan a condición de familia numerosa, quen reúna a condición de familia numerosa non incluída no suposto anterior, con maiores dependentes e con menores entre 12 e 16 anos.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación



<p>7.9 Modificar o horario fixo para flexibilización horaria do persoal para as traballadoras xestantes, familias monoparentais ou monomarentais e as persoas que acrediten a necesidade de coidado dun menor de 12 anos ou persoa maior dependente . Establecer para estas persoas o horario fixo de 9:30 a 13:30 sempre e cando as necesidades de servizo o permitan.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación
<p>7.10 O Concello de Vigo disporá de salas axeitadas para que as traballadoras xestantes e as traballadoras nais lactantes poidan descansar e aleitar o seu fillo ou filla, así como os traballadores pais no caso de lactación artificial.</p>	<p>Un ano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Área de Fomento
<p>7.11 A administración local de Vigo disporá de cambiadores independentes para que as persoas usuarias dos seus servizos poidan cambiar aos seus fillos ou fillas ou alimentalas.</p>	<p>Seis meses</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Área de Fomento
<p>7.12 Procurar que as reunións municipais se convoquen en horarios que non obstaculicen a conciliación das persoas que asisten a estas.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transversal
<p>7.13 Promover substitucións das baixas por nacemento e de redución de xornada.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación
<p>7.14 Reservar aparcadoiros próximos á porta de acceso ao edificio municipal para embarazadas.</p>	<p>Inmediata</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Servizo de Mobilidade e Seguridade
<p>7.15 Favorecer que os días de libre disposición se poidan fraccionar en medias xornadas, sempre que as necesidades do servizo o permitan.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación
<p>7.16 Desenvolver campañas internas de sensibilización sobre conciliación.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade



7.17	Favorecer convenios con servizos de coidados dependentes.	Vixencia do plan	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Representación Sindical
7.18	Facilitar, con ocasión da incorporación de novos traballadores e traballadoras, unha carpeta dixital de benvinda coa documentación básica.	Seis meses	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación

Nº	INDICADORES		
7.1	<ul style="list-style-type: none"> • Número de enquisas entregadas desagregadas por sexo. • Número de enquisas recibidas desagregadas por sexo. • Informe cuantitativo e cualitativo do resultado das enquisas. 		
7.2	<ul style="list-style-type: none"> • Documento realizado da “Guía de conciliación da vida persoal, familiar e laboral do Concello de Vigo”. 		
7.3	<ul style="list-style-type: none"> • Información das accións de formación, información e sensibilización realizadas. • Número de persoas por sexo beneficiarias das accións. 		
7.4	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes recibidas. • Información dos tempos de resposta ás solicitudes. 		
7.5	<ul style="list-style-type: none"> • Número de persoas beneficiarias da acción desagregado por sexo. 		
7.6	<ul style="list-style-type: none"> • Número de persoas que solicitan a adscrición a quenda fixa de traballo desagregado por sexo. 		
7.7	<ul style="list-style-type: none"> • Número de traballadoras xestantes que solicitan a medida. • Número de concesións. • Número de denegacións e causa. 		
7.8	<ul style="list-style-type: none"> • Número de persoas por sexo que solicitan a medida. • Número de concesións. • Número de denegacións e causa. 		
7.9	<ul style="list-style-type: none"> • Número de persoas por sexo que solicitan a medida. • Número de concesións. • Número de denegacións e causa. 		
7.10	<ul style="list-style-type: none"> • Información do cumprimento da medida. 		



7.11 • Información do cumprimento da medida.

7.12 • Información do cumprimento da medida.
• Información dos horarios das reunións celebradas.

7.13 • Número de baixas por nacemento.
• Información das substitucións cubertas.

7.14 • Información do cumprimento da medida.

7.15 • Número de persoas que disfrutan da medida por sexo.

7.16 • Información das campañas realizadas.
• Número de persoas beneficiarias das accións desagregadas por sexo.

7.17 • Información dos convenios asinados.

7.18 • Información do cumprimento da medida.



8) PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

Obxectivo xeral

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

Obxectivos específicos

- O Concello comprométese á erradicación do acoso sexual, que, para estes efectos considerárase como calquera comportamento de contido sexual do que o autor ou autora sabe ou debe saber que é ofensivo para a vítima.
- O Concello comprométese á erradicación do acoso moral por razón de xénero, en especial, coas situacións de maternidade ou de asunción doutras cargas familiares.
- Eliminar calquera tipo de acoso implantando medidas de sensibilización e aprobando un protocolo de prevención e tratamento de violencia e acoso sexual, por razón de sexo e acoso discriminatorio.
- Previr o acoso sexual e por razón de sexo e acoso discriminatorio.
- Sensibilizar e informar ao persoal sobre o acoso sexual e por razón de sexo.
- Garantir a seguridade e cobertura laboral das vítimas no ámbito da organización.

Nº	ACCIÓNS / MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
8.1	Elaborar un "Protocolo de prevención e tratamento de violencia e acoso sexual, por razón de sexo e acoso discriminatorio".	Inmediato	• Área de Recursos Humanos e Formación
8.2	Difundir a todo o persoal o "Protocolo de prevención e tratamento de violencia e acoso sexual, por razón de sexo e acoso discriminatorio".	Tres meses	• Área de Recursos Humanos e Formación



<p>8.3 Incluir no “Protocolo de prevención e tratamento de violencia e acoso sexual, por razón de sexo e acoso discriminatorio” unha análise de proposta de valoración de medida cautelar preventiva, en caso de risco inminente dun dano para a saúde da persoa afectada e antes do inicio da investigación e ata finalizar o proceso.</p>	Tres meses	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación
<p>8.4 Impartir formación en materia de prevención ante o acoso a todas as persoas que xestionen, coordinen e/ou dirixan equipos de traballo.</p>	Un ano	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación
<p>8.5 Realizar campañas de sensibilización e información dirixidas ao persoal en materia de violencia e acoso sexual, por razón de sexo e discriminatorio.</p>	Anual	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
<p>8.6 Formar en materia de prevención de acoso ás persoas integrantes da Comisión de Igualdade, e ao persoal responsable do seguimento e actuación en casos de acoso.</p>	Un ano	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación

Nº	INDICADORES
8.1	<ul style="list-style-type: none"> • Texto do protocolo realizado.
8.2	<ul style="list-style-type: none"> • Información das accións de difusión realizadas. • Número de persoas por sexo beneficiarias das accións.
8.3	<ul style="list-style-type: none"> • Información do cumprimento da medida.
8.4	<ul style="list-style-type: none"> • Número de accións formativas realizadas. • Número de persoas beneficiarias das accións desagregado por sexo.
8.5	<ul style="list-style-type: none"> • Información das campañas realizadas. • Número de persoas beneficiarias das accións desagregado por sexo.
8.6	<ul style="list-style-type: none"> • Información da acción formativa realizada. • Número de persoas beneficiarias da acción desagregado por sexo.



9) VIOLENCIA DE XÉNERO

Obxectivo xeral

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

Obxectivos específicos

- Sensibilizar e informar ao persoal en materia de prevención e actuación ante a violencia de xénero.
- Mellorar a atención das traballadoras municipais vítimas de violencia de xénero e garantir o exercicio dos seus dereitos.
- Mellorar a situación e dereitos das traballadoras municipais vítimas de violencia de xénero.

Nº	ACCIÓNS / MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
9.1	Realizar un protocolo para a sensibilización do persoal e a protección das traballadoras municipais vítimas da violencia de xénero.	Un ano	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Servizo de Igualdade
9.2	Difundir o protocolo de violencia de xénero.	Un ano	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Servizo de Igualdade
9.3	Garantir que o persoal que traballe en atención directa con mulleres vítimas de violencia de xénero teñan formación nesta materia e coñezan e cumpran coas directrices que marque o protocolo e a Concellería de Igualdade.	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Servizo de Igualdade • Área de Benestar Social
9.4	A elaboración dunha declaración de principios de tolerancia cero en relación coa violencia de xénero e o acoso sexual, que se fará pública a todo o persoal.	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade



9.5	Garantir que as traballadoras que sufran violencia de xénero non estean destinadas a postos onde poidan estar soas temporal ou permanentemente.	Inmediata	• Área de Recursos Humanos e Formación
9.6	Prioridade de acceso en actividades de formación/capacitación ás traballadoras municipais vítimas de violencia de xénero acreditadas.	Inmediata	• Área de Recursos Humanos e Formación
9.7	Informar dos permisos e dereitos para a realización de tarefas derivadas da situación de vítima de violencia de xénero, que deberá estar permanentemente actualizada e dispoñible para a súa consulta permanente.	Vixencia do plan	• Área de Recursos Humanos e Formación
9.8	Establecemento da situación de vítima de violencia de xénero como un criterio favorecedor nos procesos de contratación, programas de emprego, promoción e nas actividades de capacitación levadas a cabo.	Dous anos	• Área de Recursos Humanos e Formación • Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)

Nº	INDICADORES
9.1	• Texto do protocolo realizado.
9.2	• Información das accións de difusión realizadas. • Número de persoas por sexo beneficiarias das accións.
9.3	• Información do cumprimento da medida.
9.4	• Información do cumprimento da medida.
9.5	• Información do cumprimento da medida.
9.6	• Número de mulleres beneficiarias da acción.
9.7	• Non se sinalan indicadores por confidencialidade.
9.8	• Información dos criterios incluídos nos procesos de contratación, programas de emprego, promoción e nas actividades de capacitación levadas a cabo.



10) CONDICIÓN DE TRABALLO E SAÚDE LABORAL

Obxectivo xeral

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

Obxectivos específicos

- Mellorar a protección da saúde de traballadoras e traballadores.
- Incorporar na avaliación de riscos as repercusións que a actividade laboral pode xerar diferencialmente sobre a saúde de mulleres e homes, especialmente na lactación, embarazo e maternidade.
- Establecer mecanismos internos de control e xestión en materia de prevención de riscos laborais diferenciados por sexo.
- Garantir un uso da linguaxe inclusiva en materia de prevención de riscos laborais.

Nº	ACCIÓNS / MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
10.1	Revisar as avaliacións de postos de traballo desde unha perspectiva de xénero. Analizar os riscos en función dos factores biolóxicos diferenciais, características persoais e estado biolóxico (maternidade, lactancia, menopausa, enfermidades crónicas...).	Dous anos	• Área de Recursos Humanos e Formación
10.2	Garantir, en cumprimento do artigo 26 da Lei de prevención de riscos laborais, que todos os postos de traballo identifican os factores, axentes, procedementos, que poidan influír negativamente na saúde reprodutiva, na saúde das traballadoras xestantes, parto recente e lactación natural.	Dous anos	• Área de Recursos Humanos e Formación
10.3	Que o equipo da vixilancia da saúde teña formación de xénero para poder detectar problemas de saúde que poidan estar provocados polas desigualdades de xénero.	Vixencia do plan	• Área de Recursos Humanos e Formación



<p>10.4 Elaborar por departamentos un listado de postos con risco para a muller xestante ou en período de lactación natural, identificando os postos de traballo exentos de risco para o embarazo, lactación ou para a saúde reprodutiva en cada servizo para adaptar postos de xeito inmediato.</p>	<p>Dous anos</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>10.5 Establecer prazos áxiles para resolver de forma preferente as solicitudes de cambio ou adaptación do posto de traballo en postos de risco para o embarazo ou no período de lactación natural.</p>	<p>Tres meses</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>10.6 Realizar unha avaliación de riscos psicosociais con perspectiva de xénero a todo o persoal.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>10.7 As delegadas e delegados de prevención de riscos laborais recibirán formación en materia de xénero para que poidan desenvolver as súas tarefas.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>10.8 Ampliación do dereito á flexibilidade horaria para xestantes e mulleres durante a menopausa, tras a presentación do informe do Servizo da Vixilancia da Saúde que acredite a necesidade de flexibilización horaria.</p>	<p>Seis meses</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>10.9 Adaptar as ferramentas tanto de prevención de riscos como de vixilancia da saúde ás necesidades e características físicas, psíquicas, biolóxicas e sociais das traballadoras e dos traballadores do concello.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>10.10 Elaboración e difusión a todo o cadro de persoal dunha guía de prevención de riscos laborais dende unha perspectiva de xénero en formato dixital.</p>	<p>Un ano</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>
<p>10.11 Incorporar, nos procesos de realización dos pregos de contratación para a adquisición da roupa de traballo e dos EPI, a perspectiva de xénero e asegurar o seu cumprimento.</p>	<p>Un ano</p>	<p>• Transversal</p>
<p>10.12 Difundir o protocolo de actuación común para as traballadoras embarazadas cos pasos para seguir ao pedir unha incompatibilidade ou outras situacións subxacentes ao respecto.</p>	<p>Tres meses</p>	<p>• Área de Recursos Humanos e Formación</p>



10.13 Flexibilización nos tempos de descanso para mulleres embarazadas.	Tres meses	• Área de Recursos Humanos e Formación
10.14 Fomentar o uso da linguaxe inclusiva na documentación da área de prevención de riscos laborais, para incorporar a perspectiva de xénero no uso da linguaxe.	Dous anos	• Área de Recursos Humanos e Formación • Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
10.15 Integrar activamente nos obxectivos na prevención de riscos e na saúde laboral o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes coa finalidade de evitar que, polas súas diferenzas físicas ou os estereotipos sociais asociados, poidan producirse desigualdades entre ambos os dous sexos.	Vixencia do plan	• Área de Recursos Humanos e Formación
10.16 O establecemento de programas de formación específica en materia de saúde laboral e de prevención de riscos desde unha perspectiva de xénero.	Anual	• Área de Recursos Humanos e Formación
10.17 A progresiva adaptación e adquisición dos equipos de protección individual, do mobiliario e equipos de traballo, das características do posto de traballo e das súas circunstancias de execución ás condicionantes anatómicas e fisiolóxicas das mulleres, coa finalidade de evitar situacións de desprotección da súa saúde.	Vixencia do plan	• Transversal
10.18 Fomentar a formación, información e sensibilización ao persoal co obxectivo de combater na súa orixe os riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente o embarazo, ao parto e á lactación natural, coa finalidade de evitar, na medida do posible, a aplicación das medidas de cambio de posto e dispensa de traballo reguladas no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.	Vixencia do plan	• Área de Recursos Humanos e Formación
10.19 Todas as instalacións municipais contarán con equipamentos precisos para garantir a non discriminación por razón de sexo no uso destes, activando por parte do Concello, cantos recursos e accións sexan precisas para o seu acondicionamento no caso de detectarse carencias ou obstáculos.	Vixencia do plan	• Área de Servizos Xerais



Nº	INDICADORES
10.1	<ul style="list-style-type: none"> • Texto revisado da avaliación de postos de traballo.
10.2	<ul style="list-style-type: none"> • Información do cumprimento da medida.
10.3	<ul style="list-style-type: none"> • Información das accións formativas realizadas. • Número de persoas beneficiarias das accións desagregadas por sexo.
10.4	<ul style="list-style-type: none"> • Informe do listado de postos con risco para as mulleres.
10.5	<ul style="list-style-type: none"> • Información do cumprimento da medida.
10.6	<ul style="list-style-type: none"> • Información da avaliación de riscos psicosociais realizada.
10.7	<ul style="list-style-type: none"> • Información das accións formativas realizadas. • Número de persoas beneficiarias das accións desagregadas por sexo.
10.8	<ul style="list-style-type: none"> • Número de mulleres beneficiarias da acción.
10.9	<ul style="list-style-type: none"> • Información do cumprimento da medida.
10.10	<ul style="list-style-type: none"> • Texto da guía realizada. • Información do canle utilizado para a súa difusión. • Número de persoas beneficiarias da acción por sexo.
10.11	<ul style="list-style-type: none"> • Información do cumprimento da medida.
10.12	<ul style="list-style-type: none"> • Información do cumprimento da medida. • Número de mulleres beneficiarias da acción.
10.13	<ul style="list-style-type: none"> • Número de mulleres que solicitan a flexibilización. • Número de concesións. • Número de denegacións e causas.
10.14	<ul style="list-style-type: none"> • Información do cumprimento da medida.
10.15	<ul style="list-style-type: none"> • Información do cumprimento da medida.
10.16	<ul style="list-style-type: none"> • Número de programas de formación establecidos. • Número de persoas beneficiarias da acción desgregado por sexo.



- 10.17**
- Número de adaptacións realizadas.
 - Número de equipos de protección individual adquiridos.
-

- 10.18**
- Información do cumprimento da medida.
-

- 10.19**
- Información das carencias ou obstáculos detectadas e recursos e accións realizadas.



11) COMUNICACIÓN, CULTURA E RESPONSABILIDADE CORPORATIVA

Obxectivo xeral

- Garantir a difusión das medidas propostas no Plan de igualdade así como o compromiso do Concello de Vigo de implantalas e difundilas.

Obxectivos específicos

- Fomentar a igualdade nos medios de comunicación a través daqueles nos que o concello participe ou subvencione, garantindo a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das funcións das mulleres e homes na sociedade, condicionando a efectividade desta subvención, e sen vulnerar a liberdade de expresión e información.
- Promover unha maior participación e implicación do persoal na posta en marcha das actuacións en materia de igualdade.
- Erradicar o sexismo na linguaxe institucional e social en todas as formas de expresión oral, escrita ou audiovisual, tanto fronte á cidadanía como nas comunicacións internas.

Nº	ACCIÓNS / MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
11.1	Difusión e acceso de todo o persoal ao contido do Plan de igualdade.	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
11.2	Habilitar un enderezo electrónico durante o desenvolvemento do Plan para recibir achegas/suxestións do persoal do concello en materia de igualdade.	Tres meses	<ul style="list-style-type: none"> • Servizo de Administración Electrónica • Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
11.3	Garantir que todas as persoas con cargos electos coñecen o plan de igualdade.	Vixencia do plan	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Xestión Municipal



<p>11.4 Difusión entre todo o persoal das axudas públicas das administracións para as persoas con redución de xornada que implique redución salarial.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación
<p>11.5 Co obxectivo de fomentar a igualdade na comunicación externa da administración local de Vigo, o Concello adoptará como estratexia de comunicación velar por que as campañas publicitarias empreguen unha linguaxe inclusiva e difundan unha imaxe moderna e non estereotipada de mulleres e homes, e visibilizará as achegas das mulleres nos diferentes ámbitos.</p>	<p>Vixencia do plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transversal
<p>11.6 A Concellaría de Igualdade difundirá materiais didácticos en formato dixital entre o persoal ao servizo do concello, co obxectivo de fomentar a utilización dunha linguaxe igualitaria e non sexista, e para a correcta difusión dunha imaxe moderna e non estereotipada de mulleres e homes, tanto nos documentos internos como externos.</p>	<p>Un ano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servizo de Igualdade
<p>11.7 Os órganos competentes revisarán os datos persoais manexados na actividade da administración local para decidir a desagregación por sexo de todos os que se consideren relevantes. Para isto, cada programa informático deberá ser revisado para incluír as correspondentes celas para a indicación home/muller, co obxectivo de que estes datos, debidamente anonimizados, poidan ser explotados, especialmente cando sirvan de axuda para a toma de decisións. Garantirase en todo momento a imposibilidade de asociar os datos tratados anonimamente cos datos identificativos das persoas.</p>	<p>Anual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servizo de Administración Electrónica
<p>11.8 Elaborar un cuestionario para coñecer o grao de satisfacción das medidas de conciliación e igualdade implantadas.</p>	<p>Dous anos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos e Formación • Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
<p>11.9 Elaborar anualmente unha memoria de execución do plan e difundila entre o persoal coa planificación das medidas previstas para o exercicio seguinte.</p>	<p>Anual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade



11.10	Adecuación dos documentos administrativos, solicitudes, impresos, etc. do Concello, para asegurar a perspectiva de xénero no uso da linguaxe.	Vixencia do plan	• Transversal
11.11	Poñer a disposición do persoal unha guía de linguaxe inclusiva para utilizar en todos os ámbitos organizativos, así como informar e dar publicidade de forma periódica da existencia da guía e da obriga de aplicala.	Un ano	• Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade

Nº	INDICADORES		
11.1	<ul style="list-style-type: none"> • Información do cumprimento da medida. • Número de persoas beneficiarias da acción desagregado por sexo. 		
11.2	<ul style="list-style-type: none"> • Información do cumprimento da medida. 		
11.3	<ul style="list-style-type: none"> • Información do cumprimento da medida. 		
11.4	<ul style="list-style-type: none"> • Información do cumprimento da medida. • Número de persoas beneficiarias da acción desagregado por sexo. 		
11.5	<ul style="list-style-type: none"> • Información das revisións realizadas. • Información das propostas de modificacións realizadas. 		
11.6	<ul style="list-style-type: none"> • Información do cumprimento da medida. 		
11.7	<ul style="list-style-type: none"> • Información do cumprimento da medida. 		
11.8	<ul style="list-style-type: none"> • Número de enquisas entregadas desagregadas por sexo. • Número de enquisas recibidas desagregadas por sexo. • Informe cuantitativo e cualitativo do resultado das enquisas. 		
11.9	<ul style="list-style-type: none"> • Memoria anual de execución do plan. • Número de persoas beneficiarias da acción desagregado por sexo. 		
11.10	<ul style="list-style-type: none"> • Información do cumprimento da medida. • Número de documentos revisados. • Número de documentos modificados. 		
11.11	<ul style="list-style-type: none"> • Número de persoas beneficiarias da acción desagregado por sexo. 		



12) TRANSVERSALIDADE, ESTUDOS, INFORMES E MEDIOS

Obxectivo xeral

- Facer transversal o compromiso e a acción do Concello de Vigo coa igualdade entre mulleres e homes e na interpretación e aplicación das normas e na dotación dos medios materiais e humanos necesarios.

Obxectivos específicos

- Dar cumprimento ás accións establecidas no artigo 20 da Lei orgánica 3/2007 e demais normativa específica.
- Elaborar estudos e informes para fomentar a integración da perspectiva de xénero e coñecer o seu impacto.

Nº	ACCIÓNS / MEDIDAS	PRAZO EXECUCIÓN	ÁMBITO RESPONSABLE
12.1	Incorporación sistemática da variable sexo na recollida de datos, estatísticas, estudos e enquisas que se leven a cabo desde o Concello, a través da adaptación dos distintos sistemas de xestión.	Vixencia do plan	• Transversal
12.2	Todos os departamentos da administración local deberán elaborar un informe que detalle as medidas que se tomasen e que fosen relevantes dende o punto de vista do fomento da igualdade, coa información dos indicadores correspondentes e dos resultados obtidos con traslado á Comisión de Igualdade.	Anual	• Transversal
12.3	Integrar a perspectiva de xénero na actividade estatística do Concello de Vigo, establecendo e incluíndo nas operacións estatísticas novos indicadores que posibiliten un mellor coñecemento das diferenzas nos valores, roles, situacións, condicións, aspiracións e necesidades de mulleres e homes, a súa manifestación e interacción na realidade que se vaia analizar.	Vixencia do plan	• Transversal



12.4 Aplicarase a perspectiva de xénero na elaboración dos orzamentos municipais.	Vixencia do plan	• Área de Orzamentos e Facenda
12.5 Diseñar e introducir os indicadores e mecanismos necesarios que permitan o coñecemento da incidencia doutras variables cuxa concorrencia resulta xeradora de situacións de discriminación múltiple nos diferentes ámbitos de intervención.	Un ano	• Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
12.6 Nos estudos e informes deberase traballar con mostras amplas e representativas para que as diversas variables incluídas poidan ser explotadas e analizadas en función da variable de sexo, de xeito que se poidan coñecer as diferentes situacións, condicións, aspiracións e necesidades de mulleres e homes nos diferentes ámbitos de intervención.	Un ano	• Transversal
12.7 Revisar e, se fose o caso, adecuar as definicións estatísticas existentes co obxecto de contribuír ao recoñecemento e valoración do traballo das mulleres e evitar a estereotipación negativa de determinados colectivos de mulleres.	Un ano	• Transversal
12.8 Realizar unha avaliación de impacto de xénero antes da implementación de políticas públicas de carácter estratéxico en materia recursos humanos.	Vixencia do plan	• Área de Recursos Humanos e Formación
12.9 Elaborar informes en cada departamento sobre o impacto de xénero na elaboración das ordenanzas locais ou regulamentos orgánicos, plans estratéxicos e demais disposicións municipais .	Vixencia do plan	• Transversal
12.10 Elaborar diagnósticos anuais de igualdade nas contratacións realizadas a empresas externas ao concello.	Anual	• Servizo de Contratación
12.11 Realizar un estudo sobre a dobre presenza.	Vixencia do plan	• Área de Recursos Humanos e Formación • Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade



12.12 Analizar a situación das persoas traballadoras con persoas dependentes ou diversidade funcional ao seu cargo, co obxectivo de que dispoñan de maiores facilidades horarias á hora de realizar xestións relacionadas precisamente coa situación de dependencia ou diversidade funcional desas persoas.

Dous anos

- Área de Recursos Humanos e Formación

12.13 O Concello dotará de medios humanos e materiais necesarios para o desenvolvemento das medidas do plan, dotando as partidas orzamentarias que proceda para a súa execución . Os medios humanos serán adecuados , suficientes e con cualificación especializada nos eidos de recursos humanos e igualdade, contemplando perfís técnicos e administrativos. Esta necesidade terase en conta na Oferta de Emprego Público.

Inmediata

- Área de Recursos Humanos e Formación
- Área de Orzamentos e Facenda

Nº	INDICADORES
12.1	• Información do cumprimento da medida.
12.2	• Informes das medidas realizadas polos diferentes departamentos.
12.3	• Información do cumprimento da medida.
12.4	• Información do cumprimento da medida.
12.5	• Información dos indicadores e mecanismos introducidos e análise cualitativa da medida.
12.6	• Información do cumprimento da medida.
12.7	• Información do cumprimento da medida.
12.8	• Informe das avaliacións de impacto de xénero realizadas en RRHH.
12.9	• Informes en cada departamento sobre o impacto de xénero.
12.10	• Informe das contratacións realizadas a empresas externas ao concello.
12.11	• Estudo realizado sobre a dobre presenza.
12.12	• Estudo realizado da situación das persoas traballadoras con persoas dependentes ou diversidade funcional ao seu cargo.
12.13	• Información da dotación realizada de medios humanos e materiais necesarios para o desenvolvemento das medidas do plan.



VIII. Vixencia

No que respecta ao ámbito temporal, o presente I Plan de igualdade do persoal ao servizo do Concello de Vigo terá unha vixencia de CATRO ANOS dende a data da súa aprobación. Tempo este que a mesa sectorial para a negociación do plan de igualdade do persoal ao servizo do Concello de Vigo entende suficiente para corrixir e alcanzar o conxunto de medidas que nel se concretan .

Pasado o seu prazo de vixencia convocaranse as partes negociadoras para proceder á negociación do II Plan de igualdade do persoal ao servizo do Concello de Vigo.

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

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



IX. Avaliación e seguimento

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

Conforme co establecido no artigo 46.1 da Lei orgánica para a Igualdade efectiva de mulleres e homes, os plans de igualdade deben de incorporar sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Para levar a cabo o seguimento, as partes asinantes do I Plan de igualdade do persoal ao servizo do Concello de Vigo constituiranse en Comisión de Seguimento e Avaliación, unha vez aprobado este.

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

Aos dous anos de vixencia realizarase un informe de avaliación e seguimento do I Plan de igualdade do persoal ao servizo do Concello de Vigo.

Finalizada a súa vixencia realizarase un informe de avaliación final deste plan.

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

- Medir e avaliar as accións e medidas previstas no I Plan de igualdade en función dos tempos de execución previstos.
- Propoñer medidas correctoras para emendar as posibles desviacións na implantación das accións ou medidas acordadas no plan.
- Elaborar informes das accións ou medidas acordadas no plan co obxecto de reflectir o avance en materia de igualdade.



- Realizar funcións asesoras e informativas en materia de igualdade ao persoal do Concello.
- Realizar avaliacións parciais da implantación das accións e medidas previstas.
- Estudar e analizar os resultados, e obter conclusións.
- Recoller e planificar suxestións de actuación.

Así mesmo, a comisión de seguimento e avaliación será a encargada de dar solucións ás posibles discrepancias que puidesen xurdir na aplicación, seguimento, avaliación ou revisión do I Plan de igualdade do persoal ao servizo do Concello de Vigo.

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

O Concello de Vigo obrígase a dotar á comisión de seguimento e avaliación dos recursos humanos e materiais necesarios para poder levar a cabo as funcións encomendadas, dentro do marco das súas competencias.

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

■ **INDICADORES DE RESULTADO**

- Nivel de execución do plan
- Número, sexo e perfil profesional das persoas beneficiarias das accións
- Grao de desenvolvemento dos obxectivos do plan
- Relación entre obxectivos do plan e nivel de execución

■ **INDICADORES DE PROCESO**

- Detección de necesidades: informativas, formativas e de difusión
- Grao de información e difusión entre o persoal
- Grao de adecuación dos recursos humanos e materiais
- Incidencias, dificultades e solucións achegadas



■ INDICADORES DE IMPACTO

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

Incorporaranse ao documento cadansúa ficha de seguimento e avaliación das accións recollidas no plan.

Os órganos responsables da execución das medidas que recolle este plan de igualdade contarán co apoio e colaboración do persoal administrativo e técnico especializado a el adscrito.

O I Plan de igualdade do persoal ao servizo do Concello de Vigo inscribírase no rexistro que corresponda de conformidade coa normativa de aplicación.

Vigo, 27 de xullo de 2021

ASINADO

POLA REPRESENTACIÓN DO GOBERNO

Patricia Rodríguez Calviño
(Concelleira)

M^a Eugenia Dolores Blanco Iglesias
(Concelleira)

Carlos López Font
(Concelleiro)

Nuria Rodríguez Rodríguez
(Concelleira)

POLA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Laura Amez Muras
(Sindicato UXT)

Enrique Alonso Rodríguez
(Sindicato CCOO)

Iolanda Alonso Regueiro
(Sindicato CIG)

Santiago Martínez Pardo
(Sindicato SICO-CSIF)

**CONCELLO
DE VIGO**



ANEXO

ao I Plan de Igualdade do persoal
ao servizo do Concello de Vigo

FICHAS DE SEGUIMENTO

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	1.1
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Dous anos
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Todas as persoas que formen parte dos tribunais nos diferentes procesos selectivos deberán ter formación en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes de, como mínimo, 20 horas de duración e recoñecida pola administración pública.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de procesos selectivos realizados.					
Número de persoas que forman parte dos tribunais por sexo e xustificación da formación acreditada.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	1.2
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Todas as convocatorias serán realizadas utilizando unha linguaxe inclusiva.				
Medios materiais/humanos	Non precisa de medios materiais. Medios humanos: Persoal do departamento				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da revisión realizada nos textos das convocatorias.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	1.3
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Dous anos
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Os temarios dos procesos selectivos incluírán materias sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, violencia de xénero, uso de linguaxe non sexista, acoso sexual e por razón de sexo.				
Medios materiais/humanos	Non precisa de medios materiais. Medios humanos: Persoal do departamento				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de temarios revisados e información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	1.4
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Seis meses
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	As convocatorias dos procesos selectivos que realice a Administración local de Vigo para o acceso ao emprego, tanto en corpos xerais como especiais, incluirán un parágrafo no que se informe do compromiso do Concello de Vigo coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Así mesmo, unha referencia á obriga dos tribunais ou órganos de selección de velar polo cumprimento deste principio, de acordo co artigo 14 da Constitución española e outra normativa de aplicación.				
Medios materiais/humanos	Non precisa de medios materiais. Medios humanos: Persoal do departamento				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das convocatorias revisadas en cumprimento da medida					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	1.5
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	A composición dos tribunais e órganos de selección de persoal responderá ao principio de presenza equilibrada de mulleres e homes, sempre que iso non implique vulnerar os principios de profesionalidade e especialización das persoas que os integran, con especial incidencia nos seus cargos máis representativos. Enténdese por equilibrio unha representación non menor dun 50% para calquera dos dous sexos, salvo nos casos onde non sexa posible atopar esa porcentaxe entre as persoas co perfil preciso para formar parte dese tribunal ou comisión.				
Medios materiais/humanos	Non precisa de medios materiais. Medios humanos: Persoal do departamento				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de persoas por sexo que compoñen os tribunais e órganos de selección de persoal.					
Xustificación dos casos onde non se de cumprimento ao 50% de representación.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	1.6
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	As persoas que estean facendo uso dos períodos de suspensión por nacemento ou adopción, terán dereito a ser chamadas para substitucións e interinidades que lle correspondan, tomando posesión da praza coa finalidade de que os servizos que lle correspondería prestar lle sexan recoñecidos a efectos administrativos e económicos, cando non tivera dereito ás prestacións correspondentes. No suposto no que no momento da finalización do permiso estivera vixente o nomeamento, terá dereito a optar pola incorporación á praza, no caso contrario cesará nela tamén a efectos administrativos condicionada ao marco normativo que se establece para as entidades locais.				
Medios materiais/humanos	Non precisa de medios materiais. Medios humanos: Persoal do departamento				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de persoas por sexo chamadas a substitución e interinidades que estean facendo uso dos períodos de suspensión por nacemento ou adopción.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	1.7
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Para o caso de que se detecten discriminacións por razón de sexo ou de xénero, directas ou indirectas, revisaranse os criterios de contratación de bolsas de emprego.				
Medios materiais/humanos	Non precisa de medios materiais. Medios humanos: Persoal do departamento				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das revisións realizadas dos criterios de contratación de bolsas de emprego.					
Número de discriminacións por razón de sexo detectadas.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	1.8
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisión das bases das convocatorias de acceso ao SPEIS, especialmente as probas físicas, desde a perspectiva de xénero.				
Medios materiais/humanos	Non precisa de medios materiais. Medios humanos: Persoal do departamento				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de revisións realizadas desde a perspectiva de xénero.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	1.9
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	As bases de todos os procesos selectivos deberán garantir que as mulleres embarazadas, parto inminente ou parto recente, poidan participar nos procesos selectivos coa articulación de todos os mecanismos necesarios en cada convocatoria.				
Medios materiais/humanos	Non precisa de medios materiais. Medios humanos: Persoal do departamento				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información de cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	1.10
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realización dun seguimento estatístico de impacto de xénero, así como desenvolvemento da actividade interna necesaria para garantir que en todos os procesos selectivos e contratacións non exista discriminación por razón de sexo, tanto nos requisitos e tipos de probas como nos baremos utilizados naqueles procesos selectivos nos que se detecte un impacto de xénero negativo.				
Medios materiais/humanos	Non precisa de medios materiais. Medios humanos: Persoal do departamento				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Informe estatístico de impacto de xénero das probas selectivas e contratacións.					
Información de desequilibrios detectados.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	1.11
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Elaboración dun protocolo de funcionamento dos tribunais de selección, que incorpore a garantía de presenza equilibrada e o cumprimento do principio de igualdade de oportunidades entre sexos.				
Medios materiais/humanos	Non precisa de medios materiais. Medios humanos: Persoal do departamento				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Texto do protocolo de funcionamento dos tribunais de selección.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	1.12
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	No marco do protocolo de funcionamento dos tribunais de selección, crear un banco de persoal municipal con dispoñibilidade, con titulación e coñecementos no eido da igualdade para os efectos do seu nomeamento como persoas integrantes dos tribunais de selección.				
Medios materiais/humanos	Non precisa de medios materiais. Medios humanos: Persoal do departamento				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das persoas desagregadas por sexo, incluídas no banco de persoal municipal con dispoñibilidade, con titulación e coñecementos no eido da igualdade para os efectos do seu nomeamento como persoas integrantes dos tribunais de selección.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	1.13
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Anual
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Nos plans municipais de emprego (actividade de fomento de emprego) programaranse actuacións naqueles sectores ou ámbitos en que exista un maior número de persoas desempregadas, e nas que estean subrepresentadas mulleres e/ou homes, co obxectivo da súa efectiva inserción laboral.				
Medios materiais/humanos	Non precisa de medios materiais. Medios humanos: Persoal do departamento				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das actuacións programadas nos plans municipais de emprego (actividade de fomento de emprego) naqueles sectores ou ámbitos en que exista un maior número de persoas desempregadas, e nas que estean subrepresentadas mulleres e/ou homes, co obxectivo da súa efectiva inserción laboral.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	1.14
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Establecemento do sistema de avaliación do desempeño baixo unha perspectiva de xénero, sistema mediante o cal se mide e valora a conduta profesional e o rendemento ou o logro de resultados, en aplicación de criterios de transparencia, obxectividade, imparcialidade e non discriminación condicionada ao marco normativo que se establece para as entidades locais.				
Medios materiais/humanos	Non precisa de medios materiais. Medios humanos: Persoal do departamento				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Documento de avaliación do desempeño baixo unha perspectiva de xénero.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	1.15
ÁMBITO RESPONSABLE	Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Anual
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Facilitar o acceso aos plans municipais de emprego ás mulleres vítimas de violencia de xénero.				
Medios materiais/humanos	Non precisa de medios materiais. Medios humanos: Persoal do departamento				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das actuacións realizadas para a aplicación da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	2.1
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Anual
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Fomentar e facilitar a formación a mulleres para que adquiren habilidades e coñecementos precisos para poder presentarse a convocatorias de postos masculinizados.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das actuacións realizadas para fomentar e facilitar a formación a mulleres.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	2.2
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Dous anos
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Todas as persoas que formen parte dos tribunais nos procesos selectivos de promoción interna, deberán ter formación en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes de, como mínimo, 20 horas e recoñecida pola administración pública.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de procesos selectivos de promoción interna realizados.					
Número de persoas que forman parte dos tribunais por sexo e xustificación da formación acreditada.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	2.3
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Os tribunais e órganos de selección de promoción interna buscarán o equilibrio entre os sexos na súa composición, entendendo equilibrio como unha representación non menor dun 50% para calquera dos dous sexos, salvo nos casos onde non sexa posible atopar esa porcentaxe entre as persoas co perfil preciso para formar parte dese tribunal ou comisión.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de persoas por sexo que compoñen os tribunais e órganos de selección de promoción interna.					
Xustificación dos casos onde non se de cumprimento ao 50% de representación.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	2.4
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Os criterios utilizados na promoción interna, na provisión dos postos de traballo a través de concurso específico ou concurso de méritos, ou mediante a libre designación, serán transparentes, e especificarase a vontade de realizar unha selección libre de prexuízos de carácter sexista a través da incorporación dunha cláusula que recolla o compromiso coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nível de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das convocatorias revisadas en cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	2.5
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Cando as probas de promoción interna comprenda a avaliación de méritos das persoas candidatas, establecerase unha puntuación específica a favor de quen, sendo home ou muller, estea utilizando ou teña utilizado, durante os cinco últimos anos nesta administración, un permiso de maternidade ou paternidade, unha redución de xornada ou unha excedencia para o coidado de familiares.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da puntuación específica establecida na avaliación de méritos das persoas candidatas en cumprimento da medida, desagregada por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	2.6
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Analizar e promover accións que removan os obstáculos que impidan o acceso á carreira profesional ás mulleres con maior idade laboral.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da análise realizada.					
Número de accións realizadas co obxectivo de remover os obstáculos que impidan o acceso á carreira profesional ás mulleres con maior idade laboral.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	2.7
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Os cursos sobre linguaxe non sexista, prevención do acoso, sobre igualdade e corresponsabilidade e violencia de xénero recoñecidos polas administracións públicas, serán tidos en conta nos baremos de méritos para a carreira profesional.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de persoas por sexo que aporten xustificación de cursos sobre linguaxe non sexista, prevención do acoso, sobre igualdade e corresponsabilidade e violencia de xénero recoñecidos polas administracións públicas.					
Xustificación do reflexo na puntuación no baremo de méritos.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	2.8
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Seis meses
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	As convocatorias para promoción interna que realice a Administración local de Vigo tanto en corpos xerais como especiais, incluírán un parágrafo informando do compromiso do Concello de Vigo coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e unha referencia á obriga dos tribunais ou órganos de selección de velar polo cumprimento deste principio, de acordo co artigo 14 da Constitución española e outra normativa de aplicación.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das convocatorias revisadas en cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	2.9
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	No conxunto da oferta pública do Concello, de promoción interna, a composición dos tribunais de selección do persoal tenderá a ser paritaria.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nível de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de persoas por sexo que forman parte dos tribunais por convocatoria.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	2.10
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Incluír accións positivas nas bases dos procesos de promoción interna e provisión da carreira profesional, cando hai desequilibrio ou infrarrepresentación do sexo feminino. Enténdese, para estes efectos, a existencia de infrarrepresentación cando no corpo, escala, grupo ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das accións positivas incluídas nas bases dos procesos de promoción interna e provisión da carreira profesional.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	2.11
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Os criterios utilizados na promoción interna e provisión da carreira profesional, na provisión dos postos de traballo a través de concurso específico ou concurso de mérito, ou mediante a libre designación, serán transparentes, e especificarase a vontade de realizar unha selección libre de prexuízos de carácter sexista a través da incorporación dunha cláusula que recolla o compromiso coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información de desenvolvemento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	3.1
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Anual
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Analizar de xeito correlacional o encadramento de cada efectivo ao posto de traballo, co fin de garantir que a RPT reflecta as funcións específicas de cada posto e teña asociadas as retribucións correspondentes.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nível de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Informe da análise realizado.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	3.2
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Catro anos
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisar desde a perspectiva de xénero a asignación do complemento específico de cada posto de traballo con base na valoración dos postos.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da análise realizada da asignación do complemento específico de cada posto de traballo en base á valoración dos postos.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	3.3
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Desenvolver un sistema de carreira profesional tal e como estipula o TREBEP, condicionada ao marco normativo que se establece para as entidades locais, no que se removan desigualdades por razón de xénero.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da aplicación da medida respecto ao desenvolvemento dun sistema de carreira profesional.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	3.4
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Seis meses
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisar as denominacións dos postos de traballo para incorporar unha linguaxe inclusiva e igualitaria e eliminar os nesgos de xénero.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de denominacións revisadas.					
Número de correccións realizadas.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	3.5
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Tres anos
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisar as condicións laborais inherentes a cada grupo ou categoría, e prever mecanismos para analizar e no seu caso, reformular, a fixación de certos niveis retributivos.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Informe das revisións realizadas nas condicións laborais por grupo ou categoría.					
Mecanismos propostos para a análise.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	3.6
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	A adopción de medidas de acción positiva, naqueles postos, grupos, niveis, etc. que están desempeñados xeralmente por homes e que as mulleres non acceden normalmente a eles.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das medidas de acción positiva realizadas por posto, grupo, niveis, etc.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	4.1
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Anual
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Introducir a variable sexo na documentación técnica destinada á conformación do cadro de persoal por posto de traballo e desagregado por sexo.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de persoas por posto de traballo e desagregado por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	4.2
ÁMBITO RESPONSABLE	Transversal
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Tender a unha presenza equilibrada de mulleres e homes na administración municipal, nos sindicatos, en todas as mesas de negociación, comisións e comités.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de persoas por sexo na administración municipal, nos sindicatos, en todas as mesas de negociación, comisións e comités.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	4.3
ÁMBITO RESPONSABLE	Representación sindical
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Establecer o compromiso por parte da representación sindical para posibilitar unha maior presenza equilibrada de mulleres e homes nas candidaturas sindicais.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Documento do compromiso por parte da representación sindical para posibilitar unha maior presenza equilibrada de mulleres e homes nas candidaturas sindicais.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	4.4
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Fomentar o equilibrio entre os sexos do persoal funcionario, eventual, interino ou laboral ao seu servizo, tanto a nivel global como a nivel de cada corpo, escala, grupo ou categoría.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das accións realizadas na aplicación da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.1
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Informar da oferta formativa a todas as persoas que están facendo uso de calquera dereito de conciliación.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de persoas que están facendo uso de calquera dereito de conciliación.					
Número de persoas informadas por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.2
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Mellorar as canles de comunicación da oferta formativa, garantindo que a información chegue a todo o persoal.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nível de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da canle utilizada.					
Número de persoas informadas por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.3
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Impartir formación en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, violencia de xénero, prevención do acoso sexual e por razón de sexo e a corresponsabilidade familiar e doméstica a todo o cadro de persoal do concello.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de accións formativas impartidas por materias.					
Duración das accións formativas impartidas.					
Número de persoas asistentes por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.4
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Impulsar medidas formativas dirixidas especialmente aos homes, sobre as novas masculinidades e a corresponsabilidade familiar.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de accións formativas impartidas.					
Duración das accións formativas impartidas.					
Número de persoas asistentes por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.5
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar accións formativas en materia de igualdade destinadas a quen teña responsabilidade na xestión, coordinación e/ou dirección de equipos.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de accións formativas impartidas.					
Duración das accións formativas impartidas.					
Número de persoas asistentes por sexo e nivel de responsabilidade.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.6
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Formación para un uso da linguaxe e comunicación non sexista, especialmente para os subgrupos A1 e A2.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de accións formativas impartidas.					
Duración das accións formativas impartidas.					
Número de persoas asistentes por sexo e subgrupo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.7
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Dous anos
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Facilitar que todas as persoas que ocupen cargos electos teñan ou adquiren formación en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes de, como mínimo, 20 horas e recoñecida pola administración pública.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da planificación das accións formativas dirixidas ás persoas que ocupen cargos electos.					
Número de persoas asistentes por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.8
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Nas convocatorias de cursos de formación que teñan por obxecto reforzar as habilidades directivas e as destinadas especificamente para o acceso a postos con funcións directivas, (segundo as vixentes guías de funcións de postos de traballo), e seguindo o exemplo da Administración Xeral do Estado, o 40% das prazas reservaranse para mulleres, excepto que non existan suficientes interesadas que cumpran os requisitos.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de prazas ofertadas.					
Número de prazas reservadas para mulleres.					
Número de persoas asistentes por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.9
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Os cursos de formación deberán realizarse preferentemente durante a xornada ordinaria de traballo para asegurar tanto a conciliación da vida persoal, familiar e laboral como a igualdade de oportunidades no acceso a esa formación de traballadores e traballadoras.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información dos horarios dos cursos ofertados e realizados.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.10
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Anual
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	O programa anual de formación deberá ter en conta, antes de fixar os horarios establecidos para cada curso, se entre as persoas candidatas á súa realización existen persoas que gocen dunha redución de xornada por razóns familiares, para que o curso poida ser realizado na franxa horaria na que desenvolven a súa actividade laboral.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Estudo da situación persoal ou familiar das persoas candidatas que gocen dunha redución de xornada por razóns familiares.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.11
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Poderán participar nas accións formativas organizadas con dotación propia, as persoas que estean gozando dun permiso por nacemento ou dunha licenza por coidado de menores ou persoas dependentes e de conformidade coa normativa de aplicación.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nível de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das accións formativas organizadas con dotación propia, nas que existan persoas que estean gozando dun permiso por nacemento ou dunha licenza por coidado de menores ou persoas dependentes.					
Número de persoas por sexo a quen aplicase a medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.12
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Nos cursos de formación terán prioridade de acceso as persoas que estean utilizando ou teñan utilizado, durante os últimos 5 anos nesta Administración, permiso de nacemento, permiso de maternidade ou paternidade, redución de xornada ou excedencia para o coidado de familiares, nos termos de réxime de permisos e licenzas contemplados na normativa vixente.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de persoas inscritas.					
Número de persoas por sexo a quen aplicase a medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.13
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Tres meses
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	As empresas de formación externas que realicen formación do persoal do Concello deberán ser informadas do Plan de igualdade e do Protocolo de acoso.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de empresas de formación externas informadas.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.14
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	No deseño de cada acción formativa deberá asegurarse que o seu contido, organización e impartición cumpra o principio de igualdade.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da aplicación do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.15
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Impartir formación específica ás persoas integrantes da Comisión de Igualdade, así como a aquelas que formen parte da Comisión de Seguimento do Protocolo de acoso sexual e por razón de sexo.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de cursos realizados.					
Duración das accións formativas.					
Número de persoas asistentes por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.16
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar a formación de maneira que todo o persoal teña acceso e que esta non impida a conciliación da vida familiar e laboral.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da aplicación do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.17
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Programar unha formación mínima en materia de igualdade e uso de linguaxe non sexista e que se oferte cando se produza o ingreso ao emprego público.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da aplicación do cumprimento da medida.					
Número de persoas que reciben a formación desagregadas por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.18
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Planificación de accións formativas monográficas en materia de xénero: formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, prevención da violencia de xénero, aplicación normativa vixente en materia de igualdade, establecemento de estratexias para a integración e desenvolvemento dun enfoque integrado de xénero na planificación das políticas públicas levando un seguimento do alumnado por sexo e atendendo a indicadores de avaliación por cada acción formativa.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de cursos realizados.					
Duración das accións formativas.					
Número de persoas asistentes por sexo.					
Información cualitativa dos datos da enquisa da avaliación da formación.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.19
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Promover unha presenza equilibrada por sexo de persoas formadoras do Concello.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da aplicación do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.20
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Seis meses
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Promover a participación en accións formativas correspondentes a postos masculinizados ou feminizados, coa finalidade de impulsar o acceso igualitario a calquera grupo e categoría profesional.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da aplicación do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.21
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Incluír nas enquisas de avaliación (anónimas e desagregadas por sexo) da formación unha pregunta sobre o cumprimento do principio de igualdade durante o desenvolvemento do proceso formativo e a variable sexo.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da aplicación do cumprimento da medida.					
Texto da enquisa revisado.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.22
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	As persoas responsables de impartir a formación relacionada coa igualdade de xénero terán que acreditar como mínimo ter recibido 500 horas de formación relacionadas coa materia para impartir segundo os niveis de coñecemento establecidos no artigo 4 do DECRETO 70/2017, do 13 de xullo, polo que se regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da acreditación da formación das persoas formadoras.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.23
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	A realización dun curso obrigatorio de informes de impacto de xénero naquelas unidades administrativas que elaboren normas, documentos xurídicos e actos administrativos dirixido aos grupos A1 e A2 en cumprimento cos requisitos dos niveis de formación en igualdade acreditada e conforme ao seu regulamento.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da acción formativa.					
Duración da acción formativa.					
Número de persoas asistentes por sexo, posto e grupo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.24
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	A realización polo persoal adscrito á área de RRHH e Formación de cursos específicos en materia de igualdade de oportunidades e aplicación da perspectiva de xénero, así como formación concreta en instrumentos e ferramentas para a aplicación da transversalidade de xénero na xestión pública.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da acción formativa.					
Duración da acción formativa.					
Número de persoas asistentes por sexo e posto.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	5.25
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Tres meses
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Difusión de todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes, en liña e presencial que existan a nivel estatal e autonómico, impartidas por diferentes administracións e universidades.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da aplicación da medida.					
Canles utilizados para a difusión.					
Número de persoas por sexo beneficiarias da acción.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	6.1
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Dous anos
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Analizar dende a perspectiva de xénero cada valor económico asignado a cada función do posto.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Informe e conclusións da análise realizada.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	6.2
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Elaborar unha auditoría retributiva conforme co establecido no RD 902/2020 e condicionada ao desenvolvemento do marco normativo que se establece para as entidades locais, para o persoal laboral e facela extensiva a todo o persoal do Concello.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Informe e conclusións da auditoría retributiva.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	6.3
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Dous anos
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Para alcanzar unha plena eficacia do principio de igual retribución por traballo de igual valor realizaranse valoracións técnicas a cargo de persoal especializado das prazas de funcionarios e funcionarias e/ou dos postos de traballadores e traballadoras cando nos corpos, escalas, grupos ou categorías obxecto de comparación obsérvase nun a predominancia de mulleres e noutro a predominancia de homes. Enténdese a existencia de predominancia, para os efectos do anterior apartado, cando no corpo, escala, grupo ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes. Tamén se realizarán ditas valoracións técnicas cando, polas circunstancias concorrentes, se aprecie unha aparencia de discriminación por razón de sexo ou de xénero.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Informe das valoracións técnicas realizadas das prazas de funcionarios e funcionarias e/ou dos postos de traballadores e traballadoras cando nos corpos, escalas, grupos ou categorías obxecto de comparación se observe nun a predominancia de mulleres e noutro a predominancia de homes.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	6.4
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	As valoracións técnicas de prazas de persoal funcionario e/ou de postos de traballadores e traballadoras, para os efectos establecidos, deberán ser realizadas por persoas con formación en igualdade de nivel superior segundo os niveis de coñecemento establecidos no artigo 4 do Decreto 70/2017, do 13 de xullo, polo que se regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia, expertas/os en APT e VPT.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Xustificación do cumprimento do requisito da formación das persoas que realicen as valoracións técnicas de prazas de persoal funcionario e/ou de postos de traballadores e traballadoras.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.1
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Dous anos
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar unha enquisa anónima a todo o persoal sobre o uso dos tempos e as necesidades de conciliación.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nível de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de enquisas entregadas desagregadas por sexo.					
Número de enquisas recibidas desagregadas por sexo.					
Informe cuantitativo e cualitativo do resultado das enquisas.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.2
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar unha "Guía de conciliación da vida persoal, familiar e laboral do Concello de Vigo" que recolla todos os permisos, licenzas, suspensións e dereitos do persoal do Concello de Vigo en materia de conciliación da vida familiar, persoal e laboral. Esta guía (en formato dixital) deberá indicar a lexislación vixente á que fai referencia cada dereito e deberá estar permanentemente actualizada e dispoñible para a súa consulta permanente.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Documento realizado da "Guía de conciliación da vida persoal, familiar e laboral do Concello de Vigo".					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.3
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Fomentar o exercicio corresponsable dos dereitos de conciliación nos homes a través de accións de formación, información e sensibilización en corresponsabilidade.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das accións de formación, información e sensibilización realizadas.					
Número de persoas por sexo beneficiarias das accións.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.4
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Resolver as solicitudes de permisos, licenzas, reducións de xornada, flexibilidade, etc., coa maior axilidade posible.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de solicitudes recibidas					
Información dos tempos de resposta ás solicitudes.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.5
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Establecer unha bolsa de horas para o goce da flexibilidade horaria que se poderá acumular como límite nun ano e que se poderá disfrutar como máximo o ano natural seguinte.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de persoas beneficiarias da acción desagregado por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.6
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Nos servizos con ordenación do tempo de traballo en quendas, establecerase unha porcentaxe a respecto do total do persoal de cada quenda que poderá solicitar a adscrición a quenda fixa de traballo có fin de poder facer efectivo o seu dereito á conciliación.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de persoas que solicitan a adscrición a quenda fixa de traballo desagregado por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.7
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Recoñécese o dereito das traballadoras xestantes ao servizo da administración local de Vigo a escoller o período de vacacións e asuntos propios que máis lles conveña. Poderano elixir dentro do ano seguinte ao devengo do dereito ás vacacións e asuntos propios se o seu aproveitamento se realiza inmediatamente despois do uso da licenza marental. Estas traballadoras terán prioridade sobre o resto de colectivos.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de traballadoras xestantes que solicitan a medida.					
Número de concesións.					
Número de denegacións e causa.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.8
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Recoñécese o dereito a escoller o período de vacacións ás persoas traballadoras con fillos ou fillas menores de 16 anos ou maiores dependentes ao seu coidado. Terán prioridade, nesta orde, as familias con menores de 12 anos, e, dentro destas, as que reúnan a condición de familia numerosa, quen reúna a condición de familia numerosa non incluída no suposto anterior, con maiores dependentes e con menores entre 12 e 16 anos.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de persoas por sexo que solicitan a medida.					
Número de concesións.					
Número de denegacións e causa.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.9
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Modificar o horario fixo para flexibilización horaria do persoal para as traballadoras xestantes, familias monoparentais ou monomarentais e as persoas que acrediten a necesidade de coidado dun menor de 12 anos ou persoa maior dependente. Establecer para estas persoas o horario fixo de 9:30 a 13:30 sempre e cando as necesidades de servizo o permitan.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de persoas, por sexo, que solicitan a medida.					
Número de concesións.					
Número de denegacións e causa.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.10
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Área de Fomento
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	O Concello de Vigo disporá de salas axeitadas para que as traballadoras xestantes e as traballadoras nais lactantes poidan descansar e aleitar o seu fillo ou filla, así como os traballadores pais no caso de lactación artificial.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.11
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Área de Fomento
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Seis meses
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	A administración local de Vigo disporá de cambiadores independentes para que as persoas usuarias dos seus servizos poidan cambiar aos seus fillos ou fillas ou alimentalas.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.12
ÁMBITO RESPONSABLE	Transversal
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Procurar que as reunións municipais se convoquen en horarios que non obstaculen a conciliación das persoas que asisten a estas.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					
Información dos horarios das reunións celebradas.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.13
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Promover substitucións das baixas por nacemento e de redución de xornada.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de baixas por nacemento.					
Información das substitucións cubertas.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.14
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Réxime Interior Servizo de Mobilidade e Seguridade
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Reservar aparcadoiros próximos á porta de acceso ao edificio municipal para embarazadas.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.15
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Favorecer que os días de libre disposición se poidan fraccionar en medias xornadas, sempre que as necesidades do servizo o permitan.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de persoas que disfrutan da medida por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.16
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Desenvolver campañas internas de sensibilización sobre conciliación.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das campañas realizadas.					
Número de persoas beneficiarias das accións desagregadas por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.17
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Representación Sindical
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Favorecer convenios con servizos de coidados dependentes.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información dos convenios asinados.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	7.18
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Seis meses
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Facilitar, con ocasión da incorporación de novos traballadores e traballadoras, unha carpeta dixital de benvida coa documentación básica.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	8.1
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Inmediato
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Elaborar un "Protocolo de prevención e tratamento de violencia e acoso sexual, por razón de sexo e acoso discriminatorio".				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Texto do protocolo realizado.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	8.2
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Tres meses
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Difundir a todo o persoal o "Protocolo de prevención e tratamento de violencia e acoso sexual, por razón de sexo e acoso discriminatorio".				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das accións de difusión realizadas.					
Número de persoas por sexo beneficiarias das accións.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	8.3
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Tres meses
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Incluír no "Protocolo de prevención e tratamento de violencia e acoso sexual, por razón de sexo e acoso discriminatorio" unha análise de proposta de valoración de medida cautelar preventiva, en caso de risco inminente dun dano para a saúde da persoa afectada e antes do inicio da investigación e ata finalizar o proceso.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	8.4
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Impartir formación en materia de prevención ante o acoso a todas as persoas que xestionen, coordinen e/ou dirixan equipos de traballo.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de accións formativas realizadas.					
Número de persoas beneficiarias das accións desagregado por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	8.5
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Anual
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar campañas de sensibilización e información dirixidas ao persoal en materia de violencia e acoso sexual, por razón de sexo e discriminatorio.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das campañas realizadas.					
Número de persoas beneficiarias das accións desagregado por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	8.6
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Formar en materia de prevención de acoso ás persoas integrantes da Comisión de Igualdade, e ao persoal responsable do seguimento e actuación en casos de acoso.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da acción formativa realizada.					
Número de persoas beneficiarias da acción desagregado por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	9.1
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Servizo de Igualdade
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar un protocolo para a sensibilización do persoal e a protección das traballadoras municipais vítimas da violencia de xénero.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Texto do Protocolo realizado.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	9.2
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Servizo de Igualdade
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Difundir o protocolo de violencia de xénero.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nível de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das accións de difusión realizadas.					
Número de persoas por sexo beneficiarias das accións.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	9.3
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Servizo de Igualdade Área de Benestar Social
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Garantir que o persoal que traballe en atención directa con mulleres vítimas de violencia de xénero teñan formación nesta materia e coñezan e cumbran coas directrices que marque o protocolo e a Concellería de Igualdade.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	9.4
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	A elaboración dunha declaración de principios de tolerancia cero en relación coa violencia de xénero e o acoso sexual, que se fará pública a todo o persoal.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nível de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	9.5
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Garantir que as traballadoras que sufran violencia de xénero non estean destinadas a postos onde poidan estar soas temporal ou permanentemente.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	9.6
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Prioridade de acceso en actividades de formación/capacitación ás traballadoras municipais vítimas de violencia de xénero acreditadas.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de mulleres beneficiarias da acción.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	9.7
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Informar dos permisos e dereitos para a realización de tarefas derivadas da situación de vítima de violencia de xénero, que deberá estar permanentemente actualizada e dispoñible para a súa consulta permanente.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Non se sinalan indicadores por confidencialidade.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	9.8
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local (Plans de emprego)
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Dous anos
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Establecemento da situación de vítima de violencia de xénero como un criterio favorecedor nos procesos de contratación, programas de emprego, promoción e nas actividades de capacitación levadas a cabo.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información dos criterios incluídos nos procesos de contratación, programas de emprego, promoción e nas actividades de capacitación levadas a cabo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.1
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Dous anos
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisar as avaliacións de postos de traballo desde unha perspectiva de xénero. Analizar os riscos en función dos factores biolóxicos diferenciais, características persoais e estado biolóxico (maternidade, lactancia, menopausa, enfermidades crónicas...).				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Texto revisado da avaliación de postos de traballo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.2
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Dous anos
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Garantir, en cumprimento do artigo 26 da Lei de prevención de riscos laborais, que todos os postos de traballo identifiquen os factores, axentes, procedementos, que poidan influir negativamente na saúde reprodutiva, na saúde das traballadoras xestantes, parto recente e lactación natural.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.3
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Que o equipo da vixilancia da saúde teña formación de xénero para poder detectar problemas de saúde que poidan estar provocados polas desigualdades de xénero.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das accións formativas realizadas.					
Número de persoas beneficiarias das accións desagregadas por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.4
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Dous anos
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Elaborar por departamentos un listado de postos con risco para a muller xestante ou en período de lactación natural, identificando os postos de traballo exentos de risco para o embarazo, lactación ou para a saúde reprodutiva en cada servizo para adaptar postos de xeito inmediato.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Informe do listado de postos con risco para as mulleres.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.5
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Tres meses
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Establecer prazos áxiles para resolver de forma preferente as solicitudes de cambio ou adaptación do posto de traballo en postos de risco para o embarazo ou no período de lactación natural.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.6
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar unha avaliación de riscos psicosociais con perspectiva de xénero a todo o persoal.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da avaliación de riscos psicosociais realizada.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.7
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	As delegadas e delegados de prevención de riscos laborais recibirán formación en materia de xénero para que poidan desenvolver as súas tarefas.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das accións formativas realizadas.					
Número de persoas beneficiarias das accións desagregadas por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.8
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Seis meses
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Ampliación do dereito á flexibilidade horaria para xestantes e mulleres durante a menopausa, tras a presentación do informe do Servizo da Vixilancia da Saúde que acredite a necesidade de flexibilización horaria.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de mulleres beneficiarias da acción.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.9
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Adaptar as ferramentas tanto de prevención de riscos como de vixilancia da saúde ás necesidades e características físicas, psíquicas, biolóxicas e sociais das traballadoras e dos traballadores do concello.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.10
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Elaboración e difusión a todo o cadro de persoal dunha guía de prevención de riscos laborais dende unha perspectiva de xénero en formato dixital.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nível de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Texto da guía realizada.					
Información da canle utilizada para a súa difusión.					
Número de persoas beneficiarias da acción por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.11
ÁMBITO RESPONSABLE	Transversal
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Incorporar, nos procesos de realización dos pregos de contratación para a adquisición da roupa de traballo e dos EPI, a perspectiva de xénero e asegurar o seu cumprimento.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nível de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.12
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Tres meses
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Difundir o protocolo de actuación común para as traballadoras embarazadas cos pasos para seguir ao pedir unha incompatibilida- de ou outras situacións subxacentes ao respecto.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					
Número de mulleres beneficiarias da acción.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.13
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Tres meses
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Flexibilización nos tempos de descanso para mulleres embarazadas.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de mulleres que solicitan a flexibilización.					
Número de concesións.					
Número de denegacións e causas.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.14
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Dous anos
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Fomentar o uso da linguaxe inclusiva na documentación da área de prevención de riscos laborais, para incorporar a perspectiva de xénero no uso da linguaxe.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.15
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Integrar activamente nos obxectivos na prevención de riscos e na saúde laboral o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes coa finalidade de evitar que, polas súas diferenzas físicas ou os estereotipos sociais asociados, poidan producirse desigualdades entre ambos os dous sexos.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.16
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Anual
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	O establecemento de programas de formación específica en materia de saúde laboral e de prevención de riscos desde unha perspectiva de xénero.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de programas de formación establecidos.					
Número de persoas beneficiarias da acción desgregado por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.17
ÁMBITO RESPONSABLE	Transversal
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	A progresiva adaptación e adquisición dos equipos de protección individual, do mobiliario e equipos de traballo, das características do posto de traballo e das súas circunstancias de execución ás condicións anatómicas e fisiolóxicas das mulleres, coa finalidade de evitar situacións de desprotección da súa saúde.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de adaptacións realizadas.					
Número de equipos de protección individual adquiridos.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.18
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Fomentar a formación, información e sensibilización ao persoal co obxectivo de combater na súa orixe os riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente ao embarazo, ao parto e á lactación natural, coa finalidade de evitar, na medida do posible, a aplicación das medidas de cambio de posto e dispensa de traballo reguladas no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	10.19
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Servizos Xerais
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Todas as instalacións municipais contarán con equipamentos precisos para garantir a non discriminación por razón de sexo no uso destes, activando por parte do Concello, cantos recursos e accións sexan precisas para o seu acondicionamento no caso de detectarse carencias ou obstáculos.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das carencias ou obstáculos detectadas e recursos e accións realizadas.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	11.1
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Difusión e acceso de todo o persoal ao contido do Plan de igualdade.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					
Número de persoas beneficiarias da acción desagregado por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	11.2
ÁMBITO RESPONSABLE	Servizo de Administración Electrónica Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Tres meses
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Habilitar un enderezo electrónico durante o desenvolvemento do plan para recibir achegas/suxestións do persoal do concello en materia de igualdade.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	11.3
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Xestión Municipal
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Garantir que todas as persoas con cargos electos coñecen o plan de igualdade.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	11.4
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Difusión entre todo o persoal das axudas públicas das administracións para as persoas con redución de xornada que implique redución salarial.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					
Número de persoas beneficiarias da acción desagregado por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	11.5
ÁMBITO RESPONSABLE	Transversal
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Co obxectivo de fomentar a igualdade na comunicación externa da administración local de Vigo, o Concello adoptará como estratexia de comunicación velar por que as campañas publicitarias empreguen unha linguaxe inclusiva e difundan unha imaxe moderna e non estereotipada de mulleres e homes, e visibilizará as achegas das mulleres nos diferentes ámbitos.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información das revisións realizadas.					
Información das propostas de modificacións realizadas.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	11.6
ÁMBITO RESPONSABLE	Servizo de Igualdade
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	A Concellaría de Igualdade difundirá materiais didácticos en formato dixital entre o persoal ao servizo do concello, co obxectivo de fomentar a utilización dunha linguaxe igualitaria e non sexista, e para a correcta difusión dunha imaxe moderna e non estereotipada de mulleres e homes, tanto nos documentos internos como externos.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	11.7
ÁMBITO RESPONSABLE	Servizo de Administración Electrónica
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Anual
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Os órganos competentes revisarán os datos persoais manexados na actividade da administración local para decidir a desagregación por sexo de todos os que se consideren relevantes. Para isto, cada programa informático deberá ser revisado para incluír as correspondentes celas para a indicación home/muller, co obxectivo de que estes datos, debidamente anonimizados, poidan ser explotados, especialmente cando sirvan de axuda para a toma de decisións. Garantirase en todo momento a imposibilidade de asociar os datos tratados anonimamente cos datos identificativos das persoas.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	11.8
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación e Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Dous anos
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Elaborar un cuestionario para coñecer o grao de satisfacción das medidas de conciliación e igualdade implantadas.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de enquisas entregadas desagregadas por sexo.					
Número de enquisas recibidas desagregadas por sexo.					
Informe cuantitativo e cualitativo do resultado das enquisas.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	11.9
ÁMBITO RESPONSABLE	Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Anual
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Elaborar anualmente unha memoria de execución do plan e difundila entre o persoal coa planificación das medidas previstas para o exercicio seguinte.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Memoria anual de execución do plan.					
Número de persoas beneficiarias da acción desagregado por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	11.10
ÁMBITO RESPONSABLE	Transversal
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Adecuación dos documentos administrativos, solicitudes, impresos, etc. do Concello, para asegurar a perspectiva de xénero no uso da linguaxe.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					
Número de documentos revisados.					
Número de documentos modificados.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	11.11
ÁMBITO RESPONSABLE	Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Poñer a disposición do persoal unha guía de linguaxe inclusiva para utilizar en todos os ámbitos organizativos, así como informar e dar publicidade de forma periódica da existencia da guía e da obriga de aplicala.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Número de persoas beneficiarias da acción desagregado por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	12.1
ÁMBITO RESPONSABLE	Transversal
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Incorporación sistemática da variable sexo na recollida de datos, estatísticas, estudos e enquisas que se leven a cabo desde o Concello, a través da adaptación dos distintos sistemas de xestión.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nível de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	12.2
ÁMBITO RESPONSABLE	Transversal
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Anual
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Todos os departamentos da administración local deberán elaborar un informe que detalle as medidas que se tomasen e que fosen relevantes dende o punto de vista do fomento da igualdade, coa información dos indicadores correspondentes e dos resultados obtidos con traslado á Comisión de Igualdade.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Informes das medidas realizadas polos diferentes departamentos.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	12.3
ÁMBITO RESPONSABLE	Transversal
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Integrar a perspectiva de xénero na actividade estatística do Concello de Vigo, establecendo e incluíndo nas operacións estatísticas novos indicadores que posibiliten un mellor coñecemento das diferenzas nos valores, roles, situacións, condicións, aspiracións e necesidades de mulleres e homes, a súa manifestación e interacción na realidade que se vaia analizar.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	12.4
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Orzamentos e Facenda
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Aplicarase a perspectiva de xénero na elaboración dos orzamentos municipais.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	12.5
ÁMBITO RESPONSABLE	Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Deseñar e introducir os indicadores e mecanismos necesarios que permitan o coñecemento da incidencia doutras variables cuxa conxunción resulta xeradora de situacións de discriminación múltiple nos diferentes ámbitos de intervención.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nível de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información dos indicadores e mecanismos introducidos e análise cualitativa da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	12.6
ÁMBITO RESPONSABLE	Transversal
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Nos estudos e informes deberase traballar con mostras amplas e representativas para que as diversas variables incluídas poidan ser explotadas e analizadas en función da variable de sexo, de xeito que se poidan coñecer as diferentes situacións, condicións, aspiracións e necesidades de mulleres e homes nos diferentes ámbitos de intervención.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	12.7
ÁMBITO RESPONSABLE	Transversal
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Un ano
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisar e, se fose o caso, adecuar as definicións estatísticas existentes co obxecto de contribuír ao recoñecemento e valoración do traballo das mulleres e evitar a estereotipación negativa de determinados colectivos de mulleres.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nível de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información do cumprimento da medida.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	12.8
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar unha avaliación de impacto de xénero antes da implementación de políticas públicas de carácter estratéxico en materia recursos humanos.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Informe das avaliacións de impacto de xénero realizadas en RRHH.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	12.9
ÁMBITO RESPONSABLE	Transversal
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Elaborar informes en cada departamento sobre o impacto de xénero na elaboración das ordenanzas locais ou regulamentos orgánicos, plans estratéxicos e demais disposicións municipais.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Informes en cada departamento sobre o impacto de xénero.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	12.10
ÁMBITO RESPONSABLE	Servizo de Contratación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Anual
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Elaborar diagnósticos anuais de igualdade nas contratacións realizadas a empresas externas ao concello.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nível de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Informe das contratacións realizadas a empresas externas ao concello.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	12.11
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Persoal adscrito ao desenvolvemento do Plan de igualdade
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Vixencia do plan
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar un estudo sobre a dobre presenza.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Estudo realizado sobre a dobre presenza.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	12.12
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Dous anos
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Analizar a situación das persoas traballadoras con persoas dependentes ou diversidade funcional ao seu cargo, co obxectivo de que dispoñan de maiores facilidades horarias á hora de realizar xestións relacionadas precisamente coa situación de dependencia ou diversidade funcional desas persoas.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Estudo realizado da situación das persoas traballadoras con persoas dependentes ou diversidade funcional ao seu cargo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	12.13
ÁMBITO RESPONSABLE	Área de Recursos Humanos e Formación Área de Orzamentos e Facenda
PERÍODO DE SEGUIMENTO	Inmediata
DATA	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	O Concello dotará de medios humanos e materiais necesarios para o desenvolvemento das medidas do plan, dotando as partidas orzamentarias que proceda para a súa execución. Os medios humanos serán adecuados, suficientes e con cualificación especializada nos eidos de recursos humanos e igualdade, contemplando perfís técnicos e administrativos. Esta necesidade terase en conta na oferta de emprego público.				
Medios materiais/humanos					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres			Homes	
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da dotación realizada de medios humanos e materiais necesarios para o desenvolvemento das medidas do plan.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS
MEDIOS ACHEGADOS:	

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

--