

# I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes



2023-2027

ASOCIACIÓN  
AMBAR

Elaborado por:  
Comisión Negociadora  
de Igualdade da  
asociación Ambar



**Plan de igualdade entre mulleres e homes  
na asociación Ambar.**

ELABORACIÓN: Comisión de Igualdade da asociación Ambar  
Asesoría: Noelia López Álvarez. intheMOVE | Xénero e sostibilidade

23 de outubro 2023

## Contido

<b>CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
1.1. Contexto .....	5
1.2. Presentación da asociación .....	6
1.3. Principios que guía o plan .....	7
1.4. Conceptos básicos .....	8
1.5. Fases do plan de igualdade .....	9
1.6. Ámbito de aplicación.....	10
1.7. Vixencia .....	10
1.8. Partes que o concertan.....	11
1.9. Medios e recursos.....	12
<b>CAPÍTULO 2. DIAGNOSE .....</b>	<b>13</b>
2.1. Contexto .....	13
2.2. Características xerais do cadro de persoal.....	14
2.3. Selección e contratación.....	16
2.4. Promoción interna.....	18
2.5. Formación.....	18
2.6. Clasificación profesional .....	19
2.7. Retribución e auditoría retributiva .....	20
2.8. Condicións de traballo .....	21
2.9. Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral .....	22
2.10. Infrarrepresentación feminina .....	22
2.11. Acoso sexual e por razón de sexo .....	23
2.12. Violencia de xénero .....	23
2.13. Comunicación .....	23



2.14.	Responsabilidade social .....	24
2.15.	Enquisa ao cadro de persoal .....	24
<b>CAPÍTULO 3. OBXECTIVOS .....</b>		<b>26</b>
<b>CAPÍTULO 4. MEDIDAS .....</b>		<b>28</b>
<b>CAPÍTULO 5. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN .....</b>		<b>39</b>
5.1.	Seguimento.....	39
5.2.	Avaliación final do plan .....	40
5.3.	Procedemento de modificación.....	41
5.4.	Procedemento de resolución de discrepancias.....	43
5.5.	Comisión de igualdade .....	43
<b>ANEXO 1. IMPRESO DE SOLICITUDE DE MODIFICACIÓN DO PLAN .....</b>		<b>44</b>
<b>ANEXO 2. CONTROL DE VERSIÓN.....</b>		<b>45</b>

## CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Contexto

O **principio de igualdade de oportunidades e de trato de mulleres e homes é un dereito recoñecido a nivel internacional e un dos piares fundamentais do sistema democrático**. No ámbito internacional xa había un marco xurídico que avalaba o recoñecemento dos Dereitos Humanos. Con todo, aínda que os Dereitos Humanos corresponden a todas as persoas, internacionalmente sentiuse a necesidade de configurar marcos xurídicos que actuarán, directamente, sobre a situación específica de desigualdade das mulleres. Deste xeito recoñecía-se que as mulleres partían dunha posición diferente á dos homes e, en xeral, moito máis desvantaxosa.

Este principio xurídico universal, que foi recoñecido en diferentes lexislacións a nivel internacional, europeo e na propia Constitución Española que, no seu artigo 14, recolle que: "Os españois son iguais ante a lei sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social". Pero, realmente, non foi ata a formulación da Lei Orgánica 3/2007 do 22 de marzo para a igualdade efectiva entre mulleres e homes (LOIEMH), cando as organizacións comezaron a integrar, de forma activa e eficaz, políticas e accións a favor da igualdade.

A LOIEMH foi un dos puntos crave dentro do marco normativo en igualdade a nivel estatal para o desenvolvemento das políticas de igualdade nos últimos anos. Está fundamentada, do mesmo xeito que os programas, accións e normativas europeas en materia de igualdade, na integración do principio de igualdade de oportunidades en todas as políticas, actuacións e ámbitos.

O principal instrumento que teñen as asociacións para logralo é a través dun plan de igualdade. A LOIEMH obrigaba ás entidades de máis 250 persoas en persoal, as organizacións sancionadas e as que o recollía en convenio colectivo, a elaborar un plan de igualdade. Na actualidade, esta obriga alcanza a todas as entidades de 50 ou máis persoas traballadoras.

Na Asociación Ambar de Diversidade Funcional (de aquí en diante, Ambar), iniciamos o camiño en prol da igualdade hai anos, coa aprobación do noso I Plan de igualdade entre mulleres e homes en 2021. Coa entrada en vigor da nova lexislación e a caducidade do primeiro documento, iniciamos a negociación do noso I Plan de igualdade entre mulleres e homes en Ambar.

Este plan de igualdade recolle os puntos recolleitos no Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulen os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, no seu artigo 8 (contido mínimo dos plans de igualdade).



## 1.2. Presentación da asociación

Ambar é unha asociación que promove a **inclusión social das persoas con diversidade funcional**. Traballa para xerar unha sociedade máis xusta e equitativa que impulse os dereitos, e fomente a igualdade de oportunidades. Para iso, pon en marcha iniciativas dentro da comunidade que van da man dos servizos que oferta.

**Misión:** Promover a independencia, a autonomía e a igualdade de oportunidades das persoas con diversidade funcional na comunidade.

**Visión:** Lograr unha comunidade na que as persoas con diversidade funcional teñan igualdade de oportunidades, que as súas contribucións sexan valoradas e os seus dereitos respectados.

A asociación ofrece os seguintes servizos:

- Servizos de **atención diúrna**. Presta dúas modalidades de servizos de atención especializados para as persoas con diversidade funcional (centro ocupacional e centro de día).
- **Ambar na comunidade**. Promove iniciativas e actividades na comunidade, fomentando a autonomía persoal e o apoderamento das persoas con diversidade funcional.
- Servizo de **orientación laboral**.
- Actividades de **sensibilización en centros educativos**. As actividades de sensibilización para centros educativos son unha maneira de acercar a diversidade funcional aos centros educativos cun enfoque positivo onde prima o apoderamento.
- **EduDiversa**. Un programa de **asesoramento e formación** sobre a atención á diversidade destinado á comunidade educativa, co obxectivo de crear aulas 100% inclusivas.
- **Accesibilidade e vida independente**. Os proxectos de accesibilidade e vida independente dotan tanto ás persoas con diversidade funcional como ás entidades que así o desexen das ferramentas para crear un entorno máis inclusivo.

Para ofertar todos estes servizos, ademais dos espazos de traballo da entidade, Ambar conta cun centro de día, o centro ocupacional e unha vivenda de apoio. A asociación ten dúas sedes de traballo principais: o Centro de Recursos da Barbanza en Ribeira e a Oficina de Atención Ambar en A Pobra do Caramiñal. Ambas as dúas localizacións na provincia de A Coruña.

### Datos da asociación

<b>Razón social</b>	Asociación Ambar das Persoas con Diversidade Funcional
<b>CIF</b>	G-15052434
<b>Enderezo social</b>	Rúa Castelao, 5 – 15940 – Pobra do Caramiñal (A Coruña)
<b>Forma xurídica</b>	Asociación



<b>Ano de constitución</b>	1982
<b>Convenio colectivo</b>	Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade (código de convenio 99000985011981)
<b>Teléfono</b>	981 87 44 80 / 981 87 54 75
<b>Páxina web</b>	<a href="https://asociacionambar.org/">https://asociacionambar.org/</a>
<b>email</b>	correo@asociacionambar.org

### Actividade

<b>Sector actividade</b>	Asociación Ambar das Persoas con Diversidade Funcional
<b>CNAE</b>	9499 Outras actividades asociativas n.c.o.p
<b>Descrición da actividade</b>	Servizos de atención as persoas con diversidade funcional

### Dimensión

<b>Persoas traballadoras</b>	<b>Mulleres</b>	20	<b>Homes</b>	6	<b>Total</b>	26
<b>Centros de traballo</b>	2					

### Organización da xestión das persoas

<b>Departamento de persoal</b>	Non contan cun como tal					
<b>Representación legal das persoas traballadoras</b>	<b>Mulleres</b>	1	<b>Homes</b>	0	<b>Total</b>	1

## 1.3. Principios que guía o plan

O noso plan de igualdade é un conxunto ordenado de medidas e actuacións negociadas cos empregados e empregadas, a través da Comisión de Igualdade, unha mestura entre a presidencia da asociación e a representación legal das persoas traballadoras, e que se rexe polos seguintes principios:

- Diseñado para todas as persoas que traballan en Ambar, non exclusivamente as mulleres.
- Adóptase a transversalidade de xénero como unha das claves para que a nosa estratexia de actuación sirva para conseguir unha igualdade efectiva entre mulleres e homes.
- Preventivo e corrector, pretendendo eliminar todo tipo de discriminacións asociadas ao xénero e vinculadas a estereotipos e rumbos conscientes e inconscientes.
- Dinámico e aberto a cambios, modificacións e melloras a medida que imos avanzando na súa implantación.

- Participación e diálogo como piares fundamentais do plan.

O I Plan de igualdade de Ambar é un compromiso que a entidade adquire co seu persoal, polo que dotará de todo tipo de recursos humanos e materiais para executalo, facer o seguimento e a avaliación.

## 1.4. Conceptos básicos

O presente plan contén unha serie de obxectivos, acompañados de medidas, accións e un plan de seguimento, cuxo obxectivo é dar cumprimento ás actuacións definidas a partir das liñas de mellora que se detectaron no diagnóstico de igualdade de Ambar e sobre as que a Comisión de Igualdade traballou este tempo.

Para asegurar o correcto entendemento e unha interpretación común, recóllense aquí as definicións recollidas na LOIEHM:

**ACCIÓNS POSITIVAS:** medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes (artigo 11).

Son as medidas a favor das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade respecto a os homes que adoptan as asociacións para facer efectivo o principio constitucional de igualdade. Estas medidas teñen carácter temporal e utilízanse en tanto existan as situacións de desigualdade. Teñen que ser razoables e proporcionadas en relación co obxectivo que se persegue.

**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 unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva (artigo 7.1).

**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 unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva (artigo 7.2).

**DEREITOS DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL:** os dereitos de conciliación da vida laboral, familiar e persoal recoñeceranse aos traballadores e as traballadoras de forma que fomenten a asunción equilibrada das responsabilidades familiares, evitando toda discriminación baseada no seu exercicio.

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:** situación en que se atopa unha persoa que sexa, fose ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de maneira menos favorable que outra en situación comparable (artigo 6.1).

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:** situación en que unha disposición, criterio ou práctica, aparentemente neutros, pon a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro (artigo 6.2).





**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 obrigacións familiares e o estado civil (artigo 3).

**IGUALDADE DE TRATO E DE OPORTUNIDADES NO ACCESO AO EMPREGO, NA FORMACIÓN, NA PROMOCIÓN PROFESIONAL E NAS CONDICIÓN DE TRABAJO:** o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, aplicable no ámbito do emprego privado e no emprego público, garantirase, nos termos previstos na normativa aplicable, no acceso ao emprego, mesmo ao traballo por conta propia, na formación profesional, na afiliación e participación nas organizacións sindicais e asociacións, ou en calquera organización cuxos membros exerzan unha profesión concreta, incluídas as prestacións concibidas polas mesmas (artigo 5).

**IGUALDADE FORMAL:** refírese ao recoñecemento da igualdade de dereitos entre mulleres e homes na normativa xurídica dun Estado ou internacionalmente. Ademais de recoñecer esta igualdade de dereitos, refírese tamén á prohibición expresa na normativa de situacións de discriminación.

**IGUALDADE REAL E EFECTIVA:** a pesar da importancia de conseguir a igualdade formal, isto non significa que unha vez que mulleres e homes foron equiparados dentro do ordenamento xurídico teñan conseguido unha igualdade real. A igualdade lógrase coa ausencia de toda barreira sexista para a participación económica, política e social.

**PLAN DE IGUALDADE:** conxunto ordenado de medidas avaliábeis, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na asociación 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 a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

## 1.5. Fases do plan de igualdade

Os pasos que se seguiron para desenvolver o I Plan de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes de Ambar son os seguintes:

**1. Constitución da Comisión negociadora.** Conformada de maneira paritaria entre a representación da asociación e a representación das persoas traballadoras, seguindo os criterios do artigo 5 do Real Decreto 901/2020. Son suxeitos lexitimados para negociar plans de igualdade as delegacións de persoal da asociación. Esta comisión ten, entre outras, a responsabilidade de impulsar accións de información e sensibilización do persoal, así como deseñar o diagnóstico de situación previo e o plan de igualdade.

**2. Diagnóstico da organización en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.** A diagnose realizouse a partir da análise da información cuantitativa e cualitativa recollida en materia de selección, contratación, formación e promoción profesional, condicións de traballo, retribucións, conciliación da vida persoal, familiar e laboral,



corresponsabilidade, saúde laboral, violencia de xénero, política de comunicación e responsabilidade social. Tras a análise, elaborouse un informe escrito que recolle as conclusións xerais e as posibles áreas de mellora.

**3. Plan de acción.** Elaborouse un plan de actuación a partir das conclusións do diagnóstico e das carencias detectadas en materia de igualdade de xénero. Nel establécense os obxectivos para alcanzar e facer efectiva a igualdade, as medidas e accións positivas necesarias para conseguir os obxectivos sinalados, medios e recursos, un calendario de implantación, as persoas ou grupos responsables da súa realización e indicadores e/ou criterios de seguimento das accións.

**4. Auditoría retributiva.** En paralelo, elaborouse a auditoría retributiva en base aos preceptos recollidos no Real Decreto 902/2020, de 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.

**5. Difusión do Plan de Igualdade.** Para conseguir que todas as persoas da entidade se sintan implicadas, procedeuse a realizar unha difusión do mesmo.

**6. Implantación e execución das medidas do Plan de Igualdade.** A implantación consistirá na execución de cada unha das medidas que contén este documento.

**7. Seguimento e avaliación do Plan de Igualdade.** De forma transversal á implantación, deberase realizar un seguimento periódico, que permitirá identificar problemas que poidan aparecer achegado, así, solucións, revisar constantemente o plan de igualdade e efectuar as correccións e modificacións oportunas, no seu caso, así como avaliacións que determinarán a eficacia do plan, se a situación de partida mellorou, se se cumpriron os obxectivos propostos e se os resultados obtidos foron os previstos.

## 1.6. Ámbito de aplicación

Este plan de igualdade aplícase ás sedes que a asociación ten en Ribeira e A Pobra do Caramiñal, todas elas na provincia de A Coruña, así como a todos os que se dean de alta nun futuro. Así mesmo, aplícase a todos os traballadores e traballadoras de Ambar, así como a todas as persoas que se incorporen ao persoal durante o período de vixencia do plan.

Para cuantificar o número de persoas dos centro de traballo, séguese os criterios determinados no artigo 3.1. do Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro. Isto implica contabilizar a todas as persoas sexa cal sexa a forma de contratación laboral, incluídas aquelas persoas con contratos fixos discontinuos, con contratos de duración determinada e con contratos de posta a disposición.

## 1.7. Vixencia

O I Plan de igualdade entre mulleres e homes de Ambar, como conxunto de medidas ordenadas e orientadas a alcanzar os obxectivos que se concretan no mesmo, ten unha



vixencia de 4 anos a contar desde o momento da data de aprobación pola Comisión Negociadora de Igualdade; isto é do 23 de outubro de 2023 ao 23 de outubro de 2027.

A efectos de priorizar e concretar no tempo a orde na aplicación das distintas medidas previstas no Plan, cada unha delas levará determinado un prazo máximo de execución.

Chegada a data de termo deste documento, aprobarase un novo Plan, axustándose á evolución experimentada en Ambar. No intervalo de tempo que medie ata a aprobación do seguinte Plan, manterase vixente o contido do I Plan de Igualdade.

## 1.8. Partes que o concertan

Son partes subscritoras deste Plan Milagros Rey Pérez, en calidade de presidenta da asociación de Ambar e, pola parte social:

- Ana Isabel Franco de Vries, delegada de persoal (independente)

A Comisión de Igualdade terá como competencias:

- Velar por que en Ambar se cumpra o principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes.
- Informar ao cadro de persoal sobre o compromiso adoptado pola entidade de desenvolver un Plan de Igualdade.
- Sensibilizar ao cadro de persoal sobre a importancia de incorporar a igualdade de oportunidades na política da asociación e a necesidade de que participe activamente na posta en marcha do Plan de Igualdade.
- Facilitar información e documentación da propia organización para a elaboración do diagnóstico de situación (artigo 45 do RD-lei 6/2019).
- Negociar e participar activamente na realización do diagnóstico, e, unha vez finalizado, proceder á aprobación deste.
- Realizar, examinar e debater as propostas de medidas e accións positivas que se propoñan para a negociación.
- Negociar, elaborar e aprobar o Plan de Igualdade que se poñerá en marcha.
- Impulsar a difusión do Plan de Igualdade dentro de Ambar, promover a súa correcta implantación e ser parte activa na elaboración e na cobertura de documentación e información necesaria para as convocatorias de concursos públicos, distintivos ou premios relacionados coa Igualdade na Asociación.
- Realizar o seguimento, control e avaliación do Plan de Igualdade, da súa implantación e de cantas accións se aproben tendentes a facer cumprir o principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes en Ambar.

Cantas outras funcións puidesen atribuírle a normativa e o convenio colectivo de aplicación, ou se acorden pola propia Comisión, incluída a remisión do plan de igualdade que fora



aprobado ante a autoridade laboral competente a efectos do seu rexistro, depósito e publicación.

## 1.9. Medios e recursos

Para a implantación deste Plan necesítase, para o seu correcto desenvolvemento, a asignación dos recursos necesarios para garantir a posta en marcha das medidas nel reflectidas. Consciente diso, Ambar comprométese a poñer ao dispor do Plan de igualdade os medios suficientes para a súa efectiva aplicación, facilitando os recursos materiais, económicos, persoais ou de calquera outro tipo necesarios, e en concreto, os que a continuación se indican:

1. O mantemento da Comisión de Igualdade, cuxas persoas compoñentes non só se encargarán de elaborar e negociar o presente Plan de Igualdade, senón tamén de levar a cabo a avaliación e seguimento deste.
2. Designar a unha persoa do departamento de Administración para o seguimento dos temas en materia de igualdade, encargada do impulso e supervisión do Plan de igualdade, así como da execución, coordinación, seguimento e avaliación deste.
3. Colaboración de todo o equipo de dirección na posta en marcha de iniciativas do Plan.
4. Colaboración do Servizo de Prevención Alleo que desde Ambar se teña contratado en cada momento, en iniciativas relacionadas coa saúde e clima laboral.
5. Emprego de todas as canles internas da entidade como medio de sensibilización en materia de igualdade de oportunidades. Por estes mesmos medios fomentárase a participación dos traballadores e traballadoras de Ambar para o desenvolvemento do Plan.
6. Asignación dos recursos económicos necesarios para a mellora das actuais condicións en materia de igualdade.

Esta é unha lista flexible, polo que, atendendo á evolución na aplicación das medidas establecidas no Plan de igualdade, así como a posibles circunstancias sobrevividas, Ambar poderá reforzar, adaptar ou ampliar os medios aquí dispostos, atendendo a razóns de solvencia, capacidade financeira e prioridade na consecución dos obxectivos.

## CAPÍTULO 2. DIAGNOSE

### 2.1. Contexto

Ambar desenvolveu no período de maio a xullo de 2023, un diagnóstico de situación completo de 2022 con relación á igualdade efectiva entre mulleres e homes na entidade. As principais conclusións recollidas nese documento mostran que a asociación conta cunha serie de fortalezas e de debilidades, que serán afrontadas neste I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres 2023-2027 en Ambar.

O obxectivo do diagnóstico implica plasmar, desde unha perspectiva de xénero, a realidade da asociación nos seguintes ámbitos definidos na Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación como necesarios para a elaboración dun plan de igualdade:

- Proceso de selección e contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condicións de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes.
- Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.
- Infrarrepresentación feminina.
- Retribucións.
- Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

Ademais, no diagnóstico analízanse medidas relativas a materias non enumeradas no artigo 46.2 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, a violencia de xénero, linguaxe e comunicación non sexista e responsabilidade social empresarial.

Nos seguintes apartados recóllense as principais conclusións do diagnóstico. Para coñecer en detalle devandito documento, débese realizar unha solicitude por correo electrónico a [correo@asociacionambar.org](mailto:correo@asociacionambar.org).

## 2.2. Características xerais do cadro de persoal

**Durante o 2022**, Ambar contou cun **total de 44 persoas traballando na asociación**, un 27% de homes e un 73% de mulleres pertencentes ás sedes que a asociación tiña nas diferentes localizacións.

**Con data 31 de decembro de 2022, o cadro de persoal de Ambar está formada por 26 persoas un 77% de mulleres e un 23% de homes. O índice de feminización é 3,33**, que significa que na asociación hai unha sobrerrepresentación feminina. **O índice de presenza relativa de homes e mulleres é de 0,46**, o que reafirma o desequilibrio por presenza de mulleres. **O 73% do cadro de persoal ten un contrato indefinido, do cal un 79% son mulleres**. Ademais, adoptando unha análise desde a perspectiva de xénero, identificamos que **o 75% das mulleres contratadas en Ambar contan con contrato indefinido** fronte ao 25% de mulleres que o teñen temporal.

Como todas as asociacións, Ambar depende da Asemblea Xeral de persoas socias da entidade onde cada unha delas está representada do mesmo xeito, fomentando unha participación democrática e equitativa: 1 persoa, 1 voto, tal e como queda recollido no artigo 23 dos seus estatutos.

A **Xunta Directiva** está conformada por oito persoas, un 37,5% de mulleres e un 62,5% de homes, cos cargos de:

- Presidencia. Muller.
- Vicepresidencia. Muller.
- Secretaría. Muller.
- Tesourería. Home.
- Vogalías. Homes.

O posto de maior responsabilidade na entidade, a presidencia, está ocupado por unha muller, se ben a composición da Xunta Directiva non está equilibrada segundo os criterios que se recollen na LOIEMH: “para os efectos desta Lei, entenderase por composición equilibrada a presenza de mulleres e homes de forma que, no conxunto a que se refira, as persoas de cada sexo non superen o sesenta por cento nin sexan menos do corenta por cento”.

En canto á **organización operativa** da entidade, conta cunha coordinación xeral e dúas coordinacións de áreas (coordinación de atención diúrna e coordinación de administración). Todos este postos están ocupados por mulleres.

O resto de postos de traballo na entidade son postos ordinarios, ocupados nun 74% por mulleres e nun 26% dos homes. Todas as persoas traballadoras de Ambar están encadradas en postos ordinarios, como se pode observar na seguinte táboa:

Táboa 1. Distribución do cadro de persoal por nivel xerárquico, por sexo. Principais indicadores

NIVEL XERÁRQUICO	IND. DISTRIBUCIÓN %			IND. CONCENTRACIÓN %		% TOTAL	IND. FEM
	H	M	Total	H	M		
Dirección	0	3	3	0%	100%	12%	---
Ordinario	6	17	23	26%	74%	88%	2,83
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>26</b>	<b>23%</b>	<b>77%</b>	<b>100%</b>	<b>3,33</b>

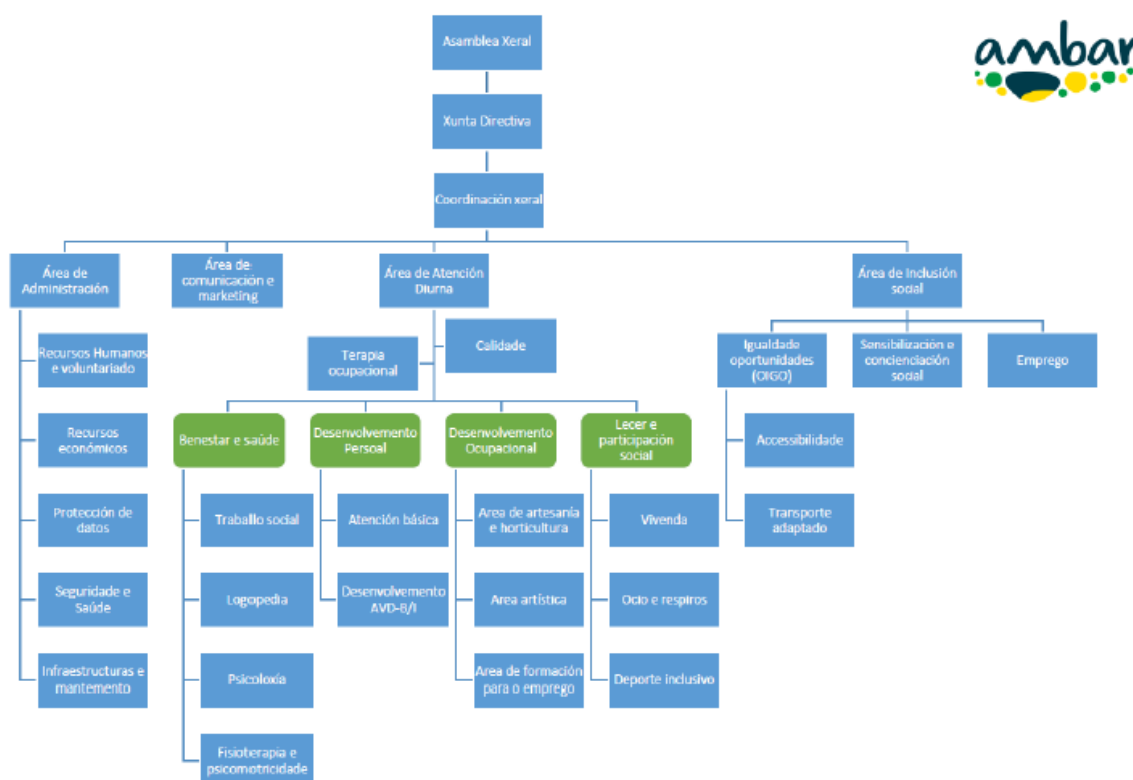


Figura 1. Organigrama da asociación

A **idade media do cadro de persoal é de 34 anos**. Soamente un 4% do persoal ten menos de 25 anos, todas elas mulleres. Tamén un 4% ten entre 46-55 anos, pero neste caso 100% homes. Un 50% do persoal ten entre 26-35 anos, dos cales un 15% son homes e un 85% mulleres. O 42% do persoal está na franxa de idade entre 36 e 45 anos, dos cales o 73% son mulleres e o 27%, homes.

Na **distribución do persoal por nivel de estudos** cabe destacar a alta porcentaxe de persoas con educación universitaria (47% do persoal), fronte a un 42% de persoas que teñen estudos de FP, ben sexa de grao medio ou superior. Todas as categorías están feminizadas, incluso para os casos de diplomatura e de licenciatura.



A **modalidade máis frecuente de contratación é o contrato indefinido** e representa ao 73% do cadro de persoal, das cales o 79% corresponde a mulleres e o 21% a homes. Este dato mostra que as mulleres son as máis representadas nesta modalidade de contrato, aínda que o índice de concentración para os homes (67%) amosa que é a súa principal forma de contratación.

Analizando **a distribución do cadro de persoal por categorías do convenio colectivo e desagradada por sexo**, obsérvase que a categoría con maior representación é a de **persoal técnico superior nivel 1** cun 46% do cadro de persoal (75% mulleres e 25% homes). A seguinte categoría máis representada é a de **titulado/a superior nivel 2** cun 31% de representación sobre o total das persoas traballadoras, na que hai tamén un 75% de mulleres e un 25% de homes. Séguelle o **grupo técnico**, cun 19% do cadro de persoal, 20% homes e 80% mulleres e, por último, os e as **titulados/as nivel 3**, ocupando esta categoría unha única muller.

En termos xerais obsérvase que hai unha **porcentaxe alta de persoal consolidado con pouca antigüidade** (57% do cadro de persoal con menos de 3 anos de antigüidade).

Os **postos de traballo** definidos na asociación son dezaseis: coordinación xeral, coordinación de atención diúrna, coordinación de administración, fisioterapeuta, logopedia, psicólogo/a, terapeuta ocupacional, orientador/a laboral, persoal técnico de proxectos, formador/a, persoal técnico de comunicación, educador/a, persoal técnico de emprego, persoal técnico de vela, condutor/a e profesional de apoio.

O posto de **educador/a** é o máis presente na entidade, cun 42% do cadro de persoal ocupándoo un 73% de mulleres e un 27% de homes. Sígueo o posto de **profesional de apoio** representado por un 19% das persoas traballadoras (un 20% de homes e un 80% de mulleres).

En relación coa **xornada de traballo**, un 62% do cadro de persoal realiza xornada completa, das cales un 25% son homes e un 75% mulleres. O 67% dos homes contratados por Ambar e un 60% das mulleres están con xornadas de traballo completas.

## 2.3. Selección e contratación

**Dun total de 21 altas no último ano obsérvase que un 38% son de homes e un 62% son de mulleres**, a porcentaxe máis alta dos últimos catro anos. No acumulativo das altas dos últimos catro anos, obsérvase que o 68% foron mulleres e o 32%, homes. Cabe salientar o aumento na contratación masculina en 2021 (un 62% do total das contratacións a homes nos últimos catro anos).

**O 24% das altas foron na modalidade contractual de indefinido**, das cales o 80% foron mulleres e o 20% foron homes. **O 76% restante foi en modalidade de contrato temporal**, das cales, o 56% foron mulleres e o 44%, homes. Unha das áreas de reflexión debe ser analizar as razóns que están detrás deste dato e saber por que a principal modalidade de contratación é temporal, tendo en conta que nos vindeiros anos se deberá reducir tras aplicar a nova regulación en materia de contratación con entrada en vigor en 2022.





A maioría das altas concéntranse na **categoría de profesional de apoio** (24%), das cales o 40% son mulleres e o 60% son homes. Trátase do único posto de traballo que está equilibrado, o resto de contratacións están masculinizadas ou feminizadas.

Revisando as **altas atendendo á idade**, obsérvase que a maioría das altas concéntranse nas bandas de idade entre 26 e 35 anos (57%), das cales o 58% son mulleres e o 42% son homes, e entre 46 e 55 anos (19%), das cales o 25% son homes e o 75% son mulleres.

O actual proceso de selección e contratación implantado na organización baséase na contratación directa. Principalmente é necesario realizar contratacións directas cando é para cubrir baixas do cadro de persoal por incapacidade temporal ou, para casos puntuais, de persoas que causan baixa na entidade.

As principais canles para recibir as candidaturas son:

- Acudindo ao Servizo Público de Emprego.
- Na web corporativa da asociación, que conta cun formulario de contacto para enviar directamente os currículos: <https://asociacionambar.org/traballa-con-nos/>
- A través de plataformas online de contratación.
- Listas da entidade elaborada a partir das persoas que fan prácticas en Ambar e amosan o seu consentimento para formar parte desta listaxe.

O proceso de selección conta cun procedemento documentado, que inclúe guión sobre entrevistas de selección cunha escala de valoración. Unha vez que se reciben as persoas candidatas, continúan dúas persoas ao cargo do proceso de selección:

- A Coordinación xeral.
- A Coordinación de administración ou a Coordinación de atención diúrna, en función de onde estea enmarcado o posto.

No que respecta a os criterios, métodos e/ou procesos utilizados para a definición dos requisitos do/a candidato/a para cubrir unha vacante de emprego, aténdese ao recollido na descrición do posto de traballo a cubrir.

Deste análise pódese concluír que **o proceso de selección non recolle, obxectivamente, actuacións que puidesen considerarse discriminatorias**, en sentido negativo, respecto un ou outro sexo.

Todas as novas persoas que se incorporan a Ambar contan cun **proceso de acompañamento e integración na entidade**. Como primeiro punto reciben un manual de benvinda e son acompañadas durante o período de adaptación por unha persoa de referencia que establece a entidade.

## 2.4. Promoción interna

Ambar ten unha estrutura moi horizontal, onde as posibilidades de promoción non abundan. Isto é debido a que os postos que realmente poden ser susceptibles de promoción interna son os postos de coordinación. **Nos últimos anos, non houbo promocións internas en Ambar.** O que si existe **son promocións salariais a través do plus por obxectivos.**

Para estas promocións salariais, os criterios que se teñen en conta son a capacidade para xestionar equipos de traballo, a competencia técnica e a capacidade de asumir responsabilidades. Criterios que a priori poden cumprir homes e mulleres por igual. Sen embargo cómpre dicir que non existe un procedemento de avaliación do desempeño.

As vacantes non soen publicitarse, nin existe un procedemento interno onde se establezan os requisitos nin os criterios claros e obxectivos para poder optar ás prazas comprobadas.

Cómpre indicar que, para aquelas persoas que se amosan motivadas a participar en novos proxectos con responsabilidades máis altas, reorganizase o tempo da súa xornada laboral para que poidan dedicarse a esas tarefas.

## 2.5. Formación

No ano 2022, un total de 85<sup>1</sup> persoas, un 16% de homes e un 84% mulleres, asistiron ás oito formacións programadas no ano. Durante 2021, un total de 52 persoas recibiron formación en Ambar, das cales un 15% foron homes e un 85% foron mulleres.

En 2022, por departamento, un 68% das accións formativas realizáronse por parte das persoas de Atención Diúrna (10% homes-90% mulleres) e un 20% no departamento de Inclusión (35% homes e 65% mulleres). Nos demais departamento a formación é máis residual.

Durante os dous últimos anos realizouse 1.132 horas de formación, das cales un 65% tivo lugar en 2021 e o 35% restante en 2022. En ambos dous anos, un 17% das persoas que recibiron as horas formativas foron homes e un 82% mulleres.

En 2022, os homes cursaron un total de 129 horas efectivas de formación, mentres que as mulleres recibiron 609h. Isto supón unha media de 9,21 h/home, mentres que as mulleres cursaron un total de 8,58 h/muller. Isto fai que a fenda de xénero en canto a formación sexa dun 7%.

En canto ás modalidades da formación, todas elas se realizan dentro do horario da xornada laboral. As principais modalidades de impartición son a formación presencial e a online.

---

<sup>1</sup> Os rexistros da formación lévanse a cabo por actividade programada. Hai persoas que cursan varias formacións ao longo do ano, polo que aparecen contabilizadas tantas veces como formacións realizan.

Non se realizaron cursos sobre igualdade laboral na entidade. O 67% das mulleres que ocupan cargos de dirección contan con formación especializada en liderado feminino, a través de formación non regrada de máis de 60 horas.

## 2.6. Clasificación profesional

No que respecta á organización interna e en base á estrutura corporativa comentada no apartado Resultados xerais do presente informe, a organización xerárquica en catro niveis:

- NIVEL I: Titulado/a nivel 3.
- NIVEL II: Titulado/a nivel 2.
- NIVEL III: Persoal técnico nivel 1.
- NIVEL IV: Grupo técnico.

No que respecta ao sistema e criterios de clasificación profesional, réxese polas categorías recollidas no convenio colectivo aplicado en Ambar, que é o XV Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade.

A entidade **está habituada a traballar en base á clasificación de postos de traballo**. En Ambar cada un dos postos de traballo conta cunha definición de funcións que se recollen nas fichas de descrición de postos de traballo, se ben non están actualizadas conforme ao organigrama da entidade ni completadas.

En canto ao **procedemento de valoración dos postos de traballo**, na entidade realízase en base á ferramenta publicada polo Ministerio de Traballo e Economía Social e o Ministerio de Igualdade, a través do Instituto das Mulleres. Como resultado desta valoración, os postos de traballo en Ambar quedan agrupados do seguinte xeito:

**Táboa 2. Postos de traballo, valoracións e agrupacións**

AGRUPACIÓN	POSTOS (PUNTOS VALORADOS)
<b>Agrupación 8</b>	Coordinación Xeral (656)
<b>Agrupación 6</b>	Coordinación Atención Diúrna (545)
	Coordinación Administración (511)
<b>Agrupación 4</b>	Psicólogo/a (377)
	Fisioterapeuta (356)
	Logopedista (354)
	Terapeuta ocupacional (344)
	Persoal Tco. Laboral (329)
	Orientador/a laboral (329)
	Formador/a (301)
<b>Agrupación 3</b>	Educador/a (297)
	Persoal Tco. Comunicación (289)
	Persoal Tco. Vela (281)

	Persoal Tco. Emprego (264)
<b>Agrupación 2</b>	Profesional de apoio (242)
	Conductor/a (223)

A agrupación 3 é onde están presentes máis persoas traballadoras, un 46% do total cunha distribución feminizada (25% homes e 75% mulleres). Síguelle a agrupación 4 cun 23% das persoas traballadoras, sendo unha agrupación cun 33% de homes e un 67% de mulleres e a agrupación 2, cun 19% do cadro de persoal (20% homes e 80% mulleres). A agrupación 6 ten un 8% do cadro de persoal (todas mulleres) e, por último, a agrupación 8, que só conta cunha persoa (unha muller).

Estas agrupacións serán tidas en conta no momento de realización do rexistro retributivo e a diagnose da auditoría salarial.

## 2.7. Retribución e auditoría retributiva

Tras a realización do rexistro en base á clasificación profesional da asociación e dos postos de traballo, tanto en retribucións efectivas como en equiparadas (realizadas en base aos criterios establecidos nas instrucións técnicas do Ministerio de Traballo e Economía Social en canto a equiparación da xornada e anualización da duración do contrato), pódese afirmar:

- **En Ambar non existe discriminación salarial por razón de xénero**, se todas as persoas do persoal tivesen as mesmas condicións laborais o salario total (equiparado) non tería fenda. A fenda a nivel de media é de 6% a favor das mulleres e a fenda a nivel de mediana é de un 1%, tamén a favor das mulleres.
- **En Ambar existen diferenzas salariais**, diferenzas salariais en determinados complementos, motivada polas múltiples situacións contractuais das persoas traballadoras.
- **Estas diferenzas salariais non están asociadas ao sexo da persoa**, nalgunhas ocasións en fenda favorable aos homes e noutras ás mulleres.
- Os totais dos complementos non teñen fendas maiores ao 25%.
- Analizando en detalle os diferentes complementos:
  - **Complemento de desenvolvemento persoal.** O seu importe ven definido en convenio, pero, integrando os elementos correctores, a fenda non supera o 11%.
  - **Complemento de nacemento.** Está establecido por convenio e non hai discriminación retributiva.
  - **Complemento de produtividade.** As diferenzas veñen motivadas pola diferente disposición das persoas a formar parte das actividades fóra do centro.
  - **Complemento absorbible.** Diferenzas motivadas polas diferentes regulacións salariais. Recoméndase incluír no tratamento dentro do salario das persoas traballadoras.
  - **Horas complementarias.** Cobradas exclusivamente por homes. Cabe analizar os motivos polos que soamente os homes traballan horas complementarias.

## 2.8. Condicións de traballo

A **xornada de traballo** en Ambar é continua con horario de 8.30 a 16.45, con media hora de descanso para comer. O calendario laboral é publicado anualmente, tendo acceso todas as persoas traballadoras a el. Existen dous calendarios diferenciados: un para os servizos centrais da asociación e outro para a vivenda con acompañamento. Todas as persoas traballadoras fichan a través dunha app da asociación.

En canto a **modalidade de traballo**, non é posible realizar teletraballo como medida xeral na asociación, xa que na meirande parte dos postos de traballo de Ambar non existe esta posibilidade. Podería realizarse nos postos de oficina, pero non é a norma habitual, aínda que poda ser solicitada polo cadro de persoal como medida de adaptación da xornada. Así, en 2022, persoal de coordinación e técnico de proxecto complementaron a súa xornada con horas de traballo dende a casa. Tamén puntualmente a persoa de comunicación e outros perfís técnicos con motivo de contaxios COVID.

Ambar conta cunha política de **prevención de riscos laborais** e colabora con entidades externas para a vixilancia da saúde dos traballadores e traballadoras da entidade. Aínda así, non existe actualmente unha política preventiva específica de riscos laborais desagregada por sexo.

As únicas medidas preventivas existentes refírense á capacidade reprodutiva ou ao propio estado biolóxico do embarazo, como estado temporal ou transitorio que merece unha protección específica no marco das obrigacións preventivas que impón á asociación a lexislación sobre seguridade e saúde no traballo. Tampouco se realizou nunca un estudo dos riscos psicosociais, seguindo as pautas establecidas no INSST.

Tamén relacionado coa seguridade e a hixiene no traballo, Ambar conta con **vestiarios** nas súas instalacións. Son vestiarios separados por sexo que contan con servizos e con taquillas. Non existen uniformes de traballo.

No concernente ao tipo de **suspensións e extincións do contrato de traballo**, Ambar rexe as situacións de suspensións e extincións de traballo aplicando a normativa xeral (legal e convencional) vixente.

En 2022 houbo **34 baixas laborais**, cun período medio de 65 días de inactividade. O 41% das baixas estiveron motivadas polo contaxio por COVID19 (sufrida por un 14% de homes e un 86% de mulleres) e un 32% por enfermidade común (100% de mulleres).

Nese período non houbo ningunha excedencia en vigor e os permisos aos que o cadro de persoal se acolleu son os que veñen recollidos no convenio colectivo de aplicación pero dos cales non se leva rexistro documental.

Non consta que se produciron **modificacións substanciais das condicións de traballo**, tal como veñen definidas no art. 41 do E.T., no últimos tres anos. Non existen casos de mobilidade funcional, nin hai rexistros de casos de mobilidade xeográfica.



Con relación á **intimidade respecto á contorna e a desconexión dixital**, entendida como a limitación ao uso das tecnoloxías da comunicación para garantir o tempo de descanso e vacacións das persoas traballadoras, Ambar garante o estipulado na lexislación aplicable (Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais) en canto ás vacacións, aínda que é certo que a xerencia necesita estar localizables en todo momento.

Con relación aos **ceses e baixas**, propuxéronse **un total de 18 baixas no último ano, un 33% de homes e un 67% de mulleres**. No acumulativo das baixas dos últimos catro anos, obsérvase que o 70% foron mulleres e os 30% homes.

En 2022, **soamente o 28% das baixas foron de persoal estable** (contrato indefinido), todas elas mulleres. **O 72% restante das baixas eran persoal eventual** (contrato temporal), das cales todas un 46% foron homes e un 54% mulleres. Neste sentido, obsérvase unha estabilidade dos homes maior en este aspecto, xa que non houbo despidos entre os homes con contratos indefinidos (poucos na entidade).

**O principal motivo das baixas en 2022 foi a baixa voluntaria**, cun 44% das baixas correspondendo un 25% a homes e un 75% a mulleres. Tamén houbo fin de contratos asociados a diferentes programas e fin de formación. Unicamente houbo un despido en Ambar en 2022.

## 2.9. Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

A organización recoñece, favorece e aplica os permisos retribuídos establecidos no marco normativo laboral, isto é, artigo 37.3 do Estatuto dos traballadores e artigos 52 e 53 do XV Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade.

Durante o período obxecto de estudo, o ano 2022, existen dúas persoas en situación de redución de xornada por garda legal de menor, ambas mulleres. Na actualidade non existe no cadro de persoal persoas que excedencias.

## 2.10. Infrarrepresentación feminina

A asociación Ambar é unha entidade feminizada. Aínda con todo, realmente podemos ver unha lixeira evolución en canto a presenza de homes na organización con respecto a 2019. Estes datos fan referencia a comparación entre homes e mulleres na organización a data 31/12 de cada anualidade. En 2019 había un 17% de homes na entidade, fronte ao 23% de 2022. Isto supón un aumento de 35% no índice de distribución masculina na asociación. Este incremento da presenza feminina é froito dos esforzos da coordinación da entidade para lograr unha asociación máis igualitaria.

En xeral, os postos están feminizados, agás algunha excepción ligada a postos únicos de determinados proxectos. A pesar desta segregación horizontal, non existe segregación



vertical. Os postos de maior responsabilidade na asociación, están todos ocupados por mulleres.

## 2.11. Acoso sexual e por razón de sexo

En Ambar existe un **Protocolo para a prevención e actuación fronte o acoso laboral**, que inclúe como proceder ante o acoso sexual e o acoso por razón de sexo. Este protocolo foi froito do traballo da coordinación da entidade e foi negociado con representación legal das persoas traballadoras. Este documento non está adaptado a nova normativa vixente en materia de prevención para garantir a liberdade sexual e a eliminación de violencias.

O persoal de coordinación e responsables de equipos de traballo recibiron formación en materia de acoso sexual e por razón de sexo.

## 2.12. Violencia de xénero

Ata o momento, en Ambar non se tivo coñecemento de que algunha das súas traballadoras fose ou sexa vítima de violencia de xénero. No caso de ter unha traballadora vítima, desde Ambar poñeráse á súa disposición as medidas recollidas na lexislación (art. 21.1 da LO 1/2004, art. 44 do RD 671/2013 e art. 37.8, 45.1, 48.10, 49.1.m, 52.d, 53.4. b, 54.2.a, 55.5.b e disp. adic.19a do ET): redución e/ou adaptación da xornada/horarios de traballo, suspensión do contrato de traballo e extinción do contrato de traballo. Ao dispoñer dun único centro de traballo, non é posible executar a medida de traslado, desprazamento e cambio de centro de traballo.

Na organización non existe un protocolo de actuación no caso de que a traballadora vítima de violencia de xénero se vexa exposta ao seu agresor nas instalacións do seu centro de traballo. Existe a posibilidade de que coincidan nunha contorna laboral vítima e agresor nun suposto de violencia de xénero, expóndose entón un problema de prevención de riscos laborais en relación coa protección da saúde e mesmo da integridade física da traballadora.

## 2.13. Comunicación

No campo da comunicación, analízase como é a transmisión interna e externa do posicionamento da organización entre mulleres e homes, a visualización das mulleres e homes na linguaxe e nas imaxes que representan a Ambar.

En canto á comunicación externa, pódese afirmar que a linguaxe empregada é unha linguaxe inclusiva en canto ao xénero e a diversidade. Así, por exemplo, na súa páxina web (<https://asociacionambar.org/>) atópanse constantemente referencias a termos como persoas, Equipo Ambar, persoas profesionais expertas...

A importancia da comunicación vese reforzada porque a entidade ten unha **persoa con dedicación exclusiva a temas de comunicación corporativa** e, ademais, conta cun **manual de estilo** onde formulan pautas para unha linguaxe clara, accesible e inclusiva. Contan tamén con redes sociais onde seguen as mesmas fórmulas de comunicación:



- Facebook: <https://www.facebook.com/asociacion.ambar/>
- Instagram: <https://www.instagram.com/asociacion.ambar/>
- X (Twitter): <https://twitter.com/asociacionAMBAR>
- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/asociaci%C3%B3n-ambar-de-las-personas-con-diversidad-funcional/?originalSubdomain=es>
- Youtube: <https://www.youtube.com/user/asociacionAMBAR>

Esta comunicación inclusiva mantense a nivel interno, onde a documentación de procedementos, fichas de traballo, carteis... faise con linguaxe inclusiva. Ademais, emprégase unha linguaxe próxima e respectuosa, empregando non só termos inclusivos senón imaxes non sexistas e integrando por igual a mulleres e a homes.

## 2.14. Responsabilidade social

A asociación Ambar é unha entidade que aposta pola **Transparencia** e a **Calidade**. Por elo, pon a disposición de todos os seus grupos de interese a información máis relevante da entidade a través dun apartado web específico.

Ademais, aposta pola **mellora continua**, actualizando e afrontando novos retos dende unha perspectiva de eficiencia e innovación. Conta cunha **certificación de Xestión de Calidade na Norma Internacional ISO 9001:2015**, na que se basea o sistema de traballo, en especial os Servizos de Atención Diúrna.

Pero o máis importante é o traballo que fai a asociación para converterse na aliada perfecta das asociacións para xestionar a súa RSE. Isto o fai a través dos seus **servizos de asesoramento e acompañamento** ás entidades para que se convertan en asociacións inclusivas. Para elo traballan man a man coas asociacións en temas como:

- A accesibilidade nas ofertas de emprego.
- Como facer un proceso de selección con inclusividade.
- Como facer unha oferta de emprego inclusiva.
- Xestionan ofertas de emprego para persoas con diversidade funcional.
- Axudan ás asociacións a través de subvencións e bonificacións.

Por último, cabe salientar o traballo que fai a asociación en materia de visibilización e integración das persoas con diversidade funcional na sociedade. Así organiza actividades como a Carreira pola Diversidade ou o festival Mar Diverso, un festival de artes inclusivas que pon en valor o patrimonio e a cultura tradicional mariñeira.

## 2.15. Enquisa ao cadro de persoal

Na enquisa de igualdade participaron 21 persoas, cunha **taxa de resposta do 100%**.





A maior parte do persoal enquisado (95%), un 21% de homes e un 79% de mulleres, pensan que en Ambar existe igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes. O 95% das persoas participantes considera que o equipo de coordinación da asociación está sensibilizado e implicado coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Ademais, o 90% das persoas consideran que a razón pola que Ambar é unha entidade feminizada débese a que o sector e tipo de traballo que se realiza na asociación é máis demandado por mulleres que por homes.

Outros datos da enquisa mostran que o 100% das persoas participantes están de acordo coa posta en marcha do plan de igualdade.

## CAPÍTULO 3. OBXECTIVOS

Coa implantación do I Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes en Ambar dáse cumprimento legal ao establecido na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes e ao RD 901/2020 do 13 de outubro.

Recoñécese explicitamente que a igualdade de oportunidades e trato entre as mulleres e os homes é un dereito e 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 para Ambar é eliminar 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 de Ambar de conformidade co contido do artigo 3 da Lei Orgánica 3/2007:

*“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 obrigacións familiares e o estado civil”.*

Ademais deste obxectivo xeral, propóñese unha serie de obxectivos específicos por áreas:

### **ÁREA DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN**

- Facilitar a incorporación do sexo infrarrepresentado en postos nos que exista un desequilibrio conforme aos criterios da Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.
- Garantir as mesmas oportunidades para as mulleres e para os homes no acceso a un posto de traballo.
- Aumentar as posibilidades de contar con perfís máis competentes non suxeitos a estereotipos de xénero.
- Mellorar a calidade de emprego dos homes e mulleres de Ambar.

### **ÁREA DE PROMOCIÓN INTERNA**

- Incluír a perspectiva de xénero nos procesos de promoción interna na asociación.
- Garantir as mesmas oportunidades para as mulleres e para os homes no proceso de promoción interna, a través dun procedemento claro e obxectivo.



### **ÁREA DE FORMACIÓN**

- Sensibilizar e formar, gradualmente, ás traballadoras e aos traballadores de Ambar en materia de igualdade de xénero.

### **ÁREA DE IGUALDADE RETRIBUTIVA**

- Garantir o principio de igualdade retributiva, medindo o cumprimento desta con indicadores cuantitativos.
- Analizar as desviacións detectadas en materia retributiva para aproximarse ao principio de equidade e minimizar a brecha de xénero salarial.

### **ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL**

- Promover a conciliación da vida laboral, familiar e persoal do persoal de Ambar.

### **ACOSO SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO**

- Incorporar melloras técnicas no Protocolo existente.
- Difundir o protocolo entre as persoas traballadoras.
- Vixiar que na asociación haxa un ambiente de traballo de respecto e previr o posible acoso sexual ou por razón de sexo.
- Conseguir que en Ambar non existan casos condenados de acoso sexual ou por razón de sexo.

### **VIOLENCIA DE XÉNERO**

- Por en marcha accións de apoio as vítimas de violencia de xénero dentro do procedemento de traballo.

### **COMUNICACIÓN E CULTURA EMPRESARIAL**

- Difundir e dar a coñecer o plan de igualdade entre as persoas traballadoras de Ambar.

## CAPÍTULO 4. MEDIDAS

Para alcanzar os obxectivos, levaranse a cabo unha serie de **accións e medidas**, froito das negociacións no seo da Comisión Negociadora de Igualdade de Ambar, referentes a cada unha das áreas de actuación que foron obxecto de análise no diagnóstico de situación da asociación previamente realizado.

Seguindo a metodoloxía de traballo empregada para efectuar o diagnóstico previo de situación da asociación, as accións para levar a cabo defínense e concretan no modelo de ficha que se acompaña como Anexo e na que se indica os seguintes aspectos con relación a cada acción:

- Descrición da acción.
- Ámbito e indicadores que se van utilizar 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.

A Comisión Negociadora do I Plan de Igualdade de Ambar comprométese a informar a todo o persoal do contido do I Plan de Igualdade.

## ÁREA 1. SELECCIÓN E CONTRATACIÓN. INFRAREPRESENTACIÓN FEMININA

1. Ante igualdade de méritos e capacidades, contratarase ao sexo máis infrarrepresentado para cada un dos grupos profesionais. **Acción prioritaria de área.**
2. Revisión do procedemento de selección para plasmalo nun documento de selección de persoas.

	ACCIÓNS/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 1. SELECCIÓN E CONTRATACIÓN	1.1. Ante igualdade de méritos e capacidades, contratarase ao sexo máis infrarrepresentado para cada un dos grupos profesionais. <b>Acción prioritaria de área</b>	Durante a vixencia do plan	Presidencia, Coordinación Xeral e Coordinacións de áreas	Nº total de procesos de selección realizados.  Nº e porcentaxe, desagregado por sexo, de persoas que participan nos procesos de selección.  Nº e porcentaxe, desagregado por sexo, de persoas incorporadas.
	1.2. Revisión do procedemento de selección para plasmalo nun documento de selección de persoas.	Antes de decembro de 2024	Coordinación Xeral e Coordinacións de áreas	Procedemento revisado e plasmado nun protocolo de actuación (S/N)

ACCIÓN	PERSOAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
<b>A1.1</b>	Persoal de nova incorporación á asociación	Medios e recursos propios	Non aplica
<b>A1.2</b>	Persoal de nova incorporación á asociación	Medios e recursos propios	Non aplica

## ÁREA 2. FORMACIÓN

1. Incluir nos plans de formación oferta dirixida ás persoas de nova incorporación na asociación de materia de igualdade de oportunidades, ademais da formación obrigatoria en riscos laborais asociados ao posto de traballo e outras programadas pola asociación. **Acción prioritaria de área.**
2. Programar formacións específicas en materia de igualdade para o persoal de Coordinación, técnicas de proxectos de igualdade e as persoas integrantes da RLPT.
3. Desenvolver unha campaña de sensibilización interna sobre diversas temáticas de igualdade laboral (plans, acoso sexual e por razón de sexo, igualdade retributiva, referentes femininas...) entre todas as persoas traballadoras. **Acción transversal con comunicación**

	ACCIÓN/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 2. FORMACIÓN	2.1. Incluir nos plans de formación oferta dirixida ás persoas de nova incorporación na asociación de materia de igualdade de oportunidades, ademais da formación obrigatoria en riscos laborais asociados ao posto de traballo e outras programadas pola asociación. <b>Acción prioritaria de área</b>	Anual, durante o período de vixencia do plan. A través da planificación durante os dous últimos trimestres de cada anualidade	Coordinación xeral	Nº cursos realizados. Nº traballadores/as formados/as, por sexo. Nº traballadores/as formados/as sobre a media do cadro de persoal, por sexo.
	2.2. Programar formacións específicas en materia de igualdade para o persoal de Coordinación, técnicas de proxectos de igualdade e as persoas integrantes da RLPT.	Anual, durante o período de vixencia do plan. A través da planificación durante os dous últimos trimestres de cada anualidade	Coordinación xeral	Nº actuacións realizadas. Nº traballadores/as alcanzados/as, por sexo. Nº traballadores/as formados/as sobre a media do cadro de persoal, por sexo.
	2.3. Desenvolver unha campaña de sensibilización interna sobre diversas temáticas de igualdade laboral (plans, acoso sexual e por razón de sexo, igualdade retributiva, referentes femininas...) entre todas as persoas traballadoras. <b>Acción transversal con comunicación</b>	2024	Coordinación Xeral e Comunicación	Nº actuacións realizadas. Nº traballadores/as alcanzados/as, por sexo. Nº traballadores/as alcanzados/as sobre o total do persoal, por sexo.

ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
A2.1	Cadro de persoal de Ambar	Medios e recursos propios.	Non aplica
A2.2	Persoal de nova incorporación á asociación	Medios e recursos propios. Empresa formadora	Non aplica
A2.3	Cadro de persoal de Ambar	Medios e recursos propios	Non aplica

### ÁREA 3. PROMOCIÓN INTERNA

1. Elaborar un protocolo de promoción interna. **Acción prioritaria de área.**
2. Crear un espazo virtual de comunicación coas persoas traballadoras e publicar ofertas vacantes para promoción interna, comunicacións relacionadas coa igualdade laboral...

	ACCIÓN/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 3. PROMOCIÓN	3.1. Elaborar un protocolo de promoción interna. <b>Acción prioritaria de área</b>	Antes de decembro de 2024	Coordinación Xeral e Coordinacións de áreas	Procedemento revisado e plasmado nun protocolo de actuación (S/N)
	3.2. Crear un espazo virtual de comunicación coas persoas traballadoras e publicar ofertas vacantes para promoción interna, comunicacións relacionadas coa igualdade laboral...	Primeiro semestre de 2025	Coordinación Xeral e Coordinacións de áreas	Espazo creado (S/N)

ACCIÓN	PERSOAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
A3.1	Cadro de persoal de Ambar	Medios e recursos propios	Non aplica
A3.2	Cadro de persoal de Ambar	Medios e recursos propios	Non aplica

#### ÁREA 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E RETRIBUCIÓN

1. Definir correctamente as DPTs para que inclúan todos os aspectos recollidos na VPT e garantan que as valoracións de postos de traballo son as correctas. **Acción prioritaria de área.**
2. Revisión da VPT actual, tras a elaboración de todas as DPTs, comunicando á RLPT o resultado final.
3. Redefinición do sistema retributivo, en colaboración coa asesoría laboral, para simplificalo e definir os conceptos, contribuíndo á transparencia salarial.
4. Rexistro retributivo actualizado ano a ano. Entregado a RLPT.

	ACCIÓN/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E RETRIBUCIÓN	4.1. Definir correctamente as DPTs para que inclúan todos os aspectos recollidos na VPT e garantan que as valoracións de postos de traballo son as correctas. <b>Acción prioritaria de área</b>	Último trimestre de 2024	Coordinación Xeral/Áreas	DPTs revisadas (S/N)
	4.2. Revisión da VPT actual, tras a elaboración de todas as DPTs, comunicando á RLPT o resultado final.	Último trimestre de 2025	Coordinación Xeral/Áreas	Revisión realizada (S/N) % de variación na VPT por posto de traballo
	4.3. Redefinición do sistema retributivo, en colaboración coa asesoría laboral, para simplificalo e definir os conceptos, contribuíndo á transparencia salarial.	2026	Coordinación Xeral/Áreas	Revisión realizada (S/N). Delegación de persoal informada (S/N).
	Acción 4. Rexistro retributivo actualizado ano a ano. Entregado a RLPT	Anual, durante o período de vixencia do plan. A executar no segundo trimestre de cada ano	Coordinación Xeral/Áreas	Rexistro retributivo realizado (S/N). Delegación de persoal informada (S/N).

ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
A4.1	Cadro de persoal de Ambar	Medios e recursos propios	1.260€
A4.2	Cadro de persoal de Ambar	Medios e recursos propios.	595€
A4.3	Cadro de persoal de Ambar	Medios e recursos propios.	Non aplica
A4.4	Cadro de persoal de Ambar	Medios e recursos propios.	Non aplica



## ÁREA 5. CONDICIÓN DE TRABAJO

1. Elaborar un estudo de riscos psicosociais na entidade. **Acción prioritaria de área.**
2. Actualización da documentación de prevención de riscos laborais (avaliación de postos de traballo) integrando a perspectiva de xénero. Trasladar ao servizo de prevención alleo a necesidade de incorporar a perspectiva de xénero na Vixilancia da saúde.
3. Realizar un rexistro cos permisos solicitados anualmente polo cadro de persoal.

	ACCIÓN/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 5. CONDICIÓN DE TRABAJO	5.1. Elaborar un estudo de riscos psicosociais na entidade. <b>Acción prioritaria de área</b>	Antes de decembro de 2024	Coordinación Xeral/Áreas	Estudo realizado (S/N)
	5.2. Actualización da documentación de prevención de riscos laborais (avaliación de postos de traballo) integrando a perspectiva de xénero. Trasladar ao servizo de prevención alleo a necesidade de incorporar a perspectiva de xénero na Vixilancia da saúde.	Segundo semestre de 2025	Coordinación Xeral/Áreas	Solicitud ao SPA realizada (S/N)  Documentación de prevención de riscos laborais actualizada (S/N)
	5.3. Realizar un rexistro cos permisos solicitados anualmente polo cadro de persoal.	Primeiro semestre de 2025	Coordinación Xeral/Áreas	Rexistro realizado (S/N).  Nº Permisos solicitados, por tipoloxía e sexo.  % Permisos solicitados, por tipoloxía e sexo.

ACCIÓN	PERSOAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
A5.1	Cadro de persoal de Ambar	SPA	1.500€
A5.2	Cadro de persoal de Ambar	SPA	Dentro da cota anual
A5.3	Cadro de persoal de Ambar	Medios e recursos propios.	Non aplica

## ÁREA 6. CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

1. Difundir mediante un folleto informativo as medidas de conciliación da Lei 3/2007 e os novos dereitos de conciliación recollidos no R.D.L. 6/2019.

	ACCIÓN/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 6. CONCILIACIÓN	6.1. Difundir mediante un folleto informativo as medidas de conciliación da Lei 3/2007 e os novos dereitos de conciliación recollidos no R.D.L. 6/2019.	2026	Coordinación xeral e comunicación	Nº actuacións realizadas. Nº traballadores/as alcanzados/as, por sexo.  Nº traballadores/as alcanzados/as sobre o total do persoal, por sexo.

ACCIÓN	PERSOAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
A6.1	Cadro de persoal de Ambar	Medios e recursos propios	Non aplica

## ÁREA 7. PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

1. Revisión do protocolo de acoso existente para mellorar as eivas detectadas. **Acción prioritaria de área.**
2. Formar a todo o cadro de persoal en materia de acoso sexual e por razón de sexo. **Acción transversal con formación.**
3. Inclusión no novo protocolo de acoso as medidas preventivas garantir o cumprimento da Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual e da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

	ACCIÓNS/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 7. PREVENCIÓN ACOSO	7.1. Revisión do protocolo de acoso existente para mellorar as eivas detectadas. <b>Acción prioritaria de área.</b>	Último trimestre de 2023-Primeiro trimestre de 2024	Coordinación xeral	Revisión realizada (S/N)
	7.2. Formar a todo o cadro de persoal en materia de acoso sexual e por razón de sexo. <b>Acción transversal con formación</b>	Anualmente, unha formación no último trimestre do ano	Coordinación xeral e coordinación de áreas	Nº actuacións realizadas. Nº traballadores/as alcanzados/as, por sexo. Nº traballadores/as alcanzados/as sobre o total das novas incorporacións, por sexo. Nº traballadores/as alcanzados/as sobre o total do persoal, por sexo.
	7.3. Inclusión no novo protocolo de acoso as medidas preventivas garantir o cumprimento da Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual e da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.	Último trimestre de 2023-Primeiro trimestre de 2024	Coordinación xeral e coordinación de áreas	Revisión realizada (S/N)

ACCIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
<b>A7.1</b>	Cadro de persoal de Ambar	Medios e recursos propios.	Non aplica
<b>A7.2</b>	Cadro de persoal de Ambar	Medios e recursos propios. Empresa formadora	250€/ano
<b>A7.3</b>	Cadro de persoal de Ambar	Medios e recursos propios.	Non aplica

## ÁREA 8. VIOLENCIA DE XÉNERO

1. Iniciar as xestións para o establecemento dun punto violeta en Ambar que de apoio ás traballadoras, mulleres usuarias, familiares e, en xeral, á cidadanía do Barbanza.
2. As saídas durante a xornada de traballo a xulgados, comisarías e servizos asistenciais, tanto da vítima como dos seus fillos/as e outros similares, serán consideradas como permisos retribuídos. **Acción prioritaria de área.**

	ACCIÓNS/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 8. VIOLENCIA DE XÉNERO	8.1. Iniciar as xestións para o establecemento dun punto violeta en Ambar que de apoio ás traballadoras, mulleres usuarias, familiares e, en xeral, á cidadanía do Barbanza.	2027	Presidencia e Coordinación Xeral	Punto violeta creado (S/N)  Nº Mulleres atendidas/ano
	8.2. As saídas durante a xornada de traballo a xulgados, comisarías e servizos asistenciais, tanto da vítima como dos seus fillos/as e outros similares, serán consideradas como permisos retribuídos. <b>Acción prioritaria de área</b>	2024	Coordinación Xeral e Coordinación de áreas	Acordo firmado coa RLPT (S/N)  Nº permisos outorgados/ano

ACCIÓN	PERSOAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
<b>A8.1</b>	Cadro de persoal de Ambar	Medios e recursos propios.	Non aplica
<b>A8.2</b>	Cadro de persoal de Ambar	Medios e recursos propios.	Non aplica

## ÁREA 9. COMUNICACIÓN

1. Posta a disposición do todo o cadro de persoal do novo plan de igualdade de Ambar.  
**Acción prioritaria de área.**
2. Inclusión no manual de benvida da entidade dun apartado específico de igualdade.

	ACCIÓNS/MEDIDAS	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 9. COMUNICACIÓN	9.1. Posta a disposición do todo o cadro de persoal do novo plan de igualdade de Ambar. <b>Acción prioritaria de área</b>	Último trimestre de 2023	Coordinación xeral e Comunicación	Nº traballadores/as alcanzados/as, por sexo. Nº traballadores/as alcanzados/as sobre o total do persoal, por sexo.
	9.2. Inclusión no manual de benvida da entidade dun apartado específico de igualdade.	2024	Coordinación xeral , de áreas e Comunicación	Nº traballadores/as alcanzados/as, por sexo. Nº traballadores/as alcanzados/as sobre o total do persoal, por sexo.

ACCIÓN	PERSOAS DESTINATARIAS DA ACCIÓN	MEDIOS HUMANOS	ORZAMENTO
<b>A9.1</b>	Persoal de nova incorporación en Ambar	Medios e recursos propios.	Non aplica
<b>A9.2</b>	Persoal de nova incorporación en Ambar	Medios e recursos propios.	Non aplica

**CRONOGRAMA XERAL**

ACCIÓN	2023	2024				2025				2026				2027			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
A1.1.																	
A1.2.																	
A2.1.																	
A2.2.																	
A2.3.																	
A3.1.																	
A3.2.																	
A4.1.																	
A4.2.																	
A4.3.																	
A4.4.																	
A5.1.																	
A5.2.																	
A5.3.																	
A6.1.																	
A7.1.																	
A7.2.																	
A7.3.																	
A8.1.																	
A8.2.																	
A9.1.																	
A9.2.																	

## CAPÍTULO 5. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

### 5.1. Seguimento

O **seguimento** é o proceso que comprende a recolección e a análise continuada de información en materia de igualdade e conciliación desenvolto en Ambar para verificar o que se realizou neste campo, asegurar o cumprimento efectivo das accións e dos obxectivos que se propuxeron no plan de igualdade e detectar posibles problemas e, en tal caso, proceder aos reaxustes oportunos que se adecúen en maior grao a necesidades detectadas do persoal e aos recursos que poida empregar a entidade.

#### **FORMA, TEMPORALIZACIÓN E PERSOAS ENCARGADAS**

O seguimento debe quedar recollido documentalmente por parte da **Comisión paritaria para o seguimento, avaliación e revisión do plan de igualdade**.

Os membros da Comisión reuniranse periodicamente, cada ano e levantarase acta reunión e realizando un informe de seguimento anual. Programarase a primeira reunión da Comisión antes do remate de outubro de 2024.

Todo iso, sen prexuízo de que a Comisión puidese solicitar a subcontratación externa, que lle puidese prestar asistencia e apoio na elaboración deste proceso.

#### **OBXECTIVOS**

- Os obxectivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimento do Plan de Igualdade son:
- Analizar o proceso de implementación, identificar recursos, metodoloxías e procedementos postos en marcha para o desenvolvemento do Plan.
- Comprobar os resultados inmediatos do Plan de Igualdade para coñecer o grao de consecución dos obxectivos definidos e a realización das accións previstas segundo o programado.
- Adaptar ou reaxustar o Plan para responder a novas necesidades ou dar unha mellor resposta ás xa identificadas.
- Proporcionar información e conclusións para dar cumprimento á avaliación final do Plan de Igualdade.

#### **METODOLOXÍA DO PROCESO DE SEGUIMENTO**

A continuación, proporciónase unha alternativa da metodoloxía para levar a cabo no deseño e execución dos informes de seguimento, sen prexuízo de que puidesen establecerse posteriores modificacións.

1. **Recollida e análise da información.** Revisión dos documentos xerados por mor da implantación das medidas (participación nas actividades propostas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de enquisas, memorias, etc.) así como o cumprimento dos indicadores de seguimento previstos e actualizados para cada acción. A persoa con competencias en xerencia na asociación será a responsable de recompilar todos estes datos.
2. **Informe de seguimento.** Este informe resumirá e sintetizará toda a información acerca da execución das accións, unha por unha, que se recompilou na anterior fase, resumíndoa nunha ficha estándar por acción. Cada ficha incluírá tanto os datos relativos á implantación como ao seguimento de cada acción.

## 5.2. Avaliación final do plan

A **avaliación final**, como o seu propio nome indica, é a fase que permite coñecer os resultados que se obtiveron coa implantación do plan de igualdade, así como detectar aqueles aspectos nos que é necesario incidir mediante a elaboración de plans ou accións de mellora que incorporen novas propostas de intervención.

A avaliación final, analiza e/ou engloba tres perspectivas:

- **Avaliación de resultados:** fai referencia ao nivel de execución do plan, grao de cumprimento dos obxectivos marcados, persoas beneficiarias...
- **Avaliación de procesos:** analiza a adecuación dos recursos, métodos e ferramentas empregadas durante a execución de accións; as dificultades que se atoparon e as solucións adoptadas.
- **Avaliación de impacto:** valora os cambios, en termos de igualdade, que se produciron na asociación como resultado da implantación do plan de igualdade (redución de desigualdades, cambios no clima laboral ou a imaxe (interna e externa) da asociación, incremento na presenza equilibrada de mulleres e homes...).

### FORMA, TEMPORALIZACIÓN E PERSOAS ENCARGADAS

A avaliación deberá quedar recollida documentalmente, mediante informe expreso e debe ser leva levado a cabo pola **Comisión para o seguimento, avaliación e revisión do plan de igualdade** e realizarase, polo menos, unha **avaliación intermedia** e outra **ao finalizar a vixencia do plan**. Todo iso sen prexuízo de que a Comisión puidese solicitar a subcontratación externa, que lle puidese prestar asistencia e apoio na elaboración deste proceso.

### OBXECTIVOS

Coa avaliación final valórase a **idoneidade, eficacia e efectividade** das accións levadas a cabo na corporación. Dita avaliación do plan de igualdade ten varias finalidades:

- Coñecer o grao de cumprimento do Plan de Igualdade.
- Analizar o desenvolvemento do proceso do Plan de Igualdade.



- Valorar a adecuación de recursos, metodoloxías e procedementos postos en marcha durante o proceso de desenvolvemento do Plan.
- Reflexionar sobre a necesidade de continuar co desenvolvemento das accións (se se constata que se require máis tempo para corrixir as desigualdades).
- Identificar novas necesidades que requiran accións para fomentar e garantir a Igualdade de Oportunidades na asociación de acordo con o compromiso adquirido.
- Obter conclusións sobre as mellorías obtidas a nivel interno e externo.

### **METODOLOXÍA DO PROCESO DE AVALIACIÓN FINAL**

A continuación, proporciónase a metodoloxía para o deseño e execución dos informes de avaliación final, sen prexuízo de que puidesen establecerse posteriores modificacións.

1. **Recollida e análise da información.** Revisión dos documentos xerados por mor da implantación das medidas (participación nas actividades propostas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de enquisas, memorias, etc.) así como o cumprimento dos indicadores de seguimento previstos e actualizados para cada acción. Tamén se revisará o diagnóstico inicial e realizarase unha avaliación cualitativa a todo o persoal. A persoa responsable da xestión de RRHH na asociación será a responsable de recompilar todos estes datos.
2. **Informe de seguimento.** O informe de avaliación contempla información cuantitativa e cualitativa referida a todos os aspectos relativos ao plan de igualdade durante o período de vixencia deste, ofrecendo unha comparativa da situación da asociación en termos de igualdade. Constitúe, pois, unha base sólida e cun alto grao de información para acometer un novo diagnóstico que culmine na actualización e aprobación dun novo plan de igualdade.
3. **Difusión e comunicación.** Unha vez validado e aprobado o Informe de Avaliación pola Comisión paritaria para o seguimento, avaliación e revisión do plan de igualdade e a Dirección da entidade, difúndese ao resto do persoal polas canles de comunicación da asociación.

### **5.3. Procedemento de modificación**

O Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo indica que é **necesario establecer un procedemento para a tramitación das modificacións que se teñan que realizar nos plans de igualdade**. Ademais, indica que o plan deberá revisarse, en todo caso, cando concorran as seguintes circunstancias:

- a. Con motivo dos resultados do seguimento e avaliación previstos no punto anterior.
- b. Cando se poña de manifesto por parte da Inspección de Traballo e Seguridade Social (ITSS) que o contido do plan é inadecuado ou insuficiente.
- c. En caso de fusión, absorción, transmisión ou modificación do status xurídico da asociación.



- d. Modificacións substanciais de persoal, métodos de traballo, organización ou sistemas retributivos etc.
- e. Cando unha resolución xudicial condene á entidade por discriminación por razón de sexo e/o determine a revisión do plan.

Esa revisión implicará a actualización do diagnóstico, así como as medidas do plan de igualdade, segundo considérese necesario.

Doutra banda, co obxecto de establecer os criterios e un procedemento interno para aprobar as modificacións do plan de igualdade de Ambar, establécense as seguintes directrices:

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

O presente procedemento aplícase ás modificacións que se realicen no plan de igualdade de Ambar, unha vez fose aprobado pola Comisión Negociadora de Igualdade (incluídas aquelas derivadas de posibles discrepancias na implantación do mesmo).

### **PROCEDEMENTO PARA A TRAMITACIÓN DAS MODIFICACIÓNS**

1. Ante calquera situación arriba mencionada ou cando calquera persoa traballadora de Ambar detecte a necesidade de introducir modificacións no plan, deberá remitir por correo electrónico a [correo@asociacionambar.org](mailto:correo@asociacionambar.org) un impreso de solicitude, conforme ao modelo do ANEXO I, cunha breve descrición da modificación para realizar, así como aqueles subcriterios que ven afectados pola modificación.
2. A coordinación xeral de Ambar emitirá un informe xustificativo dos cambios propostos que elevará para a súa análise e aprobación á Comisión de Seguimento de Igualdade.
3. No caso de modificacións consideradas substanciais, someterase a nova actuación a exposición pública durante un prazo de 10 días naturais para que as persoas traballadoras poidan consultala e facer as alegacións que estime oportunas.
4. Unha vez aprobada a modificación pola Comisión de Seguimento de Igualdade, a proposta de modificación incluírase no plan de igualdade de Ambar.

### **CRITERIOS A TER EN CONTA PARA A PROPOSTA DE MODIFICACIÓNS**

As modificacións ao plan de igualdade de Ambar poderanse tramitar cando transcorrese, polo menos, un ano desde a súa entrada en vigor.

- As modificacións poden ser propostas por calquera persoa traballadora de Ambar, independentemente do tipo de contrato que teñan.
- Este procedemento entra en vigor no mesmo momento da aprobación do I plan de igualdade de Ambar 2023-2027.

As modificacións deberanse recoller no control de versións segundo o cadro que veremos a continuación, de maneira que se rexistren os cambios realizados sobre o arquivo para que sempre sexa posible recuperar o contido anterior.

VERSIÓN	DATA	ELABORA	ASESORÍA EXTERNA	APROBACIÓN	DESCRIBIÓN
PDI AMBAR		Comisión Negociadora de Igualdade de Ambar	Noelia López, intheMOVE	Comisión Negociadora de Igualdade de Ambar	Redacción inicial do Plan de Igualdade de Ambar

#### 5.4. Procedemento de resolución de discrepancias

En caso de existir discrepancias no seo da Comisión de Seguimento de Igualdade, durante a implantación, seguimento, avaliación ou revisión do plan de igualdade, a condición de que respecto a resolución destas discrepancias non se alcance un acordo en polo menos 3 reunións sobre elas, poderán resolverse:

1. Conforme ao establecido no acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), aprobado por resolución do 26 de decembro de 2019 da Secretaría Xeral de Emprego da Xunta de Galicia.
2. Mediante calquera outro procedemento de mediación ou arbitraje especializado na materia.

#### 5.5. Comisión de igualdade

Tal e como se comentou no apartado 1.8 deste documento, a Comisión de Igualdade promoverá e xestionará unha correcta implementación dos obxectivos marcados, así como das medidas e accións acordadas neste documento. Todos os acordos que representen modificacións ou reformas sobre o plan de igualdade de Ambar haberán de ser tomados a través de acordos maioritarios. Na adopción de acordos, os votos das persoas designadas pola asociación serán equivalentes ao conxunto da parte social, para preservar con iso o principio de equilibrio que debe regular a toma de decisións na Comisión.

O seguimento realízase de maneira periódica e continua en función da programación das accións levarán a cabo informes semestrais e anuais cos resultados das actuacións. A periodicidade das reunións de seguimento poderá ser regulada de mutuo acordo, sendo preceptivo, polo menos, unha reunión con carácter semestral.

## ANEXO 1. IMPRESO DE SOLICITUDE DE MODIFICACIÓN DO PLAN

<b>NOME E APELIDOS DA PERSOA SOLICITANTE</b>	
<b>ÁREA/S DO PLAN DE IGUALDADE AFECTADA/S POLAS MODIFICACIÓN/S</b>	
<b>OBXECTIVO/S A CONSEGUIR COA/S MODIFICACIÓN/S</b>	
<b>DESCRICIÓN XERAL DA/S MODIFICACIÓN/S QUE SE DESEXA REALIZAR (non máis de 2.500 caracteres)</b>	

