

## 1. Contextualización

La Federación de Asociaciones Gallegas de Familiares de Enfermos de Alzheimer y Otras Demencias (FAGAL) es una organización sin ánimo de lucro que trabaja para mejorar la calidad de vida de las personas con Alzheimer y sus familias. El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad dentro de la organización.

A lo largo de este documento se detallan los principios, objetivos y medidas que se van a implementar para alcanzar la igualdad de género en la organización.

# Plan de Igualdad para el personal de la Federación Alzheimer Galicia

Este plan de igualdad se aplica a todo el personal que forma parte de la Federación Alzheimer Galicia, tanto en su actividad profesional como en su vida personal. Se compromete a promover un entorno de trabajo libre de discriminación y a fomentar la igualdad de oportunidades para todas las personas.

El presente plan de igualdad tiene una vigencia de cuatro años, desde el año 2020 hasta el año 2024. Durante este periodo se irán revisando y actualizando las medidas y acciones que se van a implementar.

**Periodo de vigencia 2020 - 2024**



**FAGAL**  
**FEDERACIÓN ALZHEIMER GALICIA**

## **I. Contextualización**

La Federación de Asociaciones Gallegas de Familiares de Enfermos de Alzhéimer y Otras Demencias, también conocida como Federación Alzhéimer Galicia o FAGAL es una entidad sin ánimo de lucro nacida en 1998 de la unión de varias asociaciones de familiares de personas con alzhéimer de Galicia.

A día de hoy FAGAL está compuesta por 15 asociaciones gallegas de alzhéimer, que suman más de 5.000 familias y que prestan múltiples servicios a través de 260 profesionales del sector sociosanitario. Además es la entidad de referencia en Galicia en materia de alzhéimer y otras demencias.

La principal razón que ha motivado la puesta en marcha de un Plan de Igualdad por parte de la Federación Alzhéimer Galicia es la de contribuir a implantar una mirada desde la igualdad de género en todas las acciones llevadas a cabo desde la entidad, para de este modo, influir en la sociedad de una manera positiva, además de minimizar o eliminar las posibles desigualdades de género existentes en la entidad.

La realización de este documento parte de un estudio previo de diagnóstico sobre la situación real respecto a la igualdad de género dentro de la organización que, gracias al proyecto Dana+ promovido por Fundación Mujeres, se han podido recadar datos relativos a la entidad en las siguientes materias:

- Distribución de la plantilla
- Acceso a la organización y selección de personal
- Promoción interna
- Retribuciones
- Formación continua
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Salud laboral y acoso
- Cultura y valores de la organización

A partir de los aspectos de mejora detectados en el diagnóstico, se exponen una serie de objetivos de intervención de cara a incorporar el respeto por la igualdad de género del personal y de manera transversal en todas las áreas de la organización.

Además se incorpora una serie de medidas a poner en marcha para dar respuesta a dichos objetivos, concretando posibles acciones a implementar para avanzar en la consecución de los mismos siguiendo un calendario previamente establecido.

Por último, el plan contempla una evaluación continuada que permita conocer el grado de cumplimiento de las acciones propuestas, además de analizar y reflexionar acerca de las posibles acciones que no pudieron llegar a implementarse.

Para la realización del presente Plan de Igualdad se ha creado una Comisión Negociadora compuesta por una representación de la Junta Directiva, órgano directivo de la Federación Alzheimer Galicia, y una representación del personal contratado. Así pues, como representación de la Junta Directiva forma parte de la comisión Dña. Iria Franco Pena, vicepresidenta de FAGAL y como representación de la plantilla de personas trabajadoras, Dña. Tania Losada Figueroa educadora social de FAGAL.

## **II. Objetivos**

Los objetivos generales que se pretenden conseguir con la puesta en marcha del plan de igualdad:

- Incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo de la organización
- Fomentar la igualdad de oportunidades en la participación de mujeres y hombres en todas las áreas de trabajo de la organización
- Visibilizar el compromiso con a igualdad de género de la entidad en todas sus áreas de actuación.
- Favorecer la formación continuada en materia de igualdad.

## **III. Áreas de intervención**

El plan de igualdad se estructura en las siguientes áreas, para cada una de las cuales se establecen así mismo una serie de objetivos y medidas.

## 1. Distribución de la plantilla

<b>OBJETIVO</b>	<i>Equiparar las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores</i>
<b>MEDIDA</b>	<i>Puesta en marcha de actuaciones para comprobar que los contratos a tiempo parcial de las trabajadoras no son debidos a dificultades para conciliar y, en su caso, revisión de la política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ofreciendo a las trabajadoras con contratos a tiempo parcial medidas alternativas para conciliar, con el fin de convertir sus contratos a tiempo completo.</i>
<b>Responsable</b>	<i>Departamento educación social y vicepresidencia FAGAL</i>
<b>Calendario ejecución</b>	<i>Diciembre 2022</i>
<b>Recursos</b>	<i>Esta actuación se realizará con los recursos existentes en la entidad</i>
<b>Indicadores</b>	<i>Actuaciones de comprobación de los motivos del trabajo a tiempo parcial, realizada. Revisión de la política de conciliación realizada Medidas alternativas para conciliar establecidas</i>

## 2. Acceso a la organización y selección de personal

<b>OBJETIVO</b>	<i>Visibilizar que las ofertas de empleo se dirigen a mujeres y hombres</i>
<b>MEDIDA</b>	<i>Designación de una persona responsable de supervisar la redacción en un lenguaje neutro de las ofertas de empleo, facilitando su formación en lenguaje no sexista</i>
<b>Responsable</b>	<i>Departamento educación social y vicepresidencia FAGAL</i>
<b>Calendario ejecución</b>	<i>Diciembre 2021</i>
<b>Recursos</b>	<i>Esta actuación se realizará con los recursos existentes en la entidad</i>
<b>Indicadores</b>	<i>Persona responsable de supervisar la redacción de las ofertas de empleo, designada</i>

<b>MEDIDA</b>	<i>Difusión de las ofertas de empleo en un lenguaje neutro o visibilizando que son bienvenidas las candidaturas de las trabajadoras</i>
<b>Responsable</b>	<i>Departamento educación social y vicepresidencia FAGAL</i>
<b>Calendario ejecución</b>	<i>Diciembre 2021</i>
<b>Recursos</b>	<i>Esta actuación se realizará con los recursos existentes en la entidad</i>
<b>Indicadores</b>	<i>Elaboración de las ofertas de empleo en lenguaje neutro y visibilizando que las candidaturas de las trabajadoras son bienvenidas, realizado</i>

### 3. Promoción interna

<b>OBJETIVO</b>	<i>Garantizar el acceso a la información sobre los procesos de promoción</i>
<b>MEDIDA</b>	<i>Establecer procedimientos de difusión de los criterios y de las vacantes a cubrir, facilitando la información a todo el personal</i>
<b>Responsable</b>	<i>Departamento educación social y vicepresidencia FAGAL</i>
<b>Calendario ejecución</b>	<i>Diciembre 2021</i>
<b>Recursos</b>	<i>Esta actuación se realizará con los recursos existentes en la entidad</i>
<b>Indicadores</b>	<i>Procedimiento de difusión de las vacantes establecido</i>



#### 4. Retribuciones

<b>OBJETIVO</b>	<i>Disminuir la brecha salarial de género</i>
-----------------	---

<b>MEDIDA</b>	<i>Inclusión en el Registro Salarial una explicación acerca de la brecha salarial, justificando que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras</i>
<b>Responsable</b>	<i>Departamento educación social y vicepresidencia FAGAL</i>
<b>Calendario ejecución</b>	<i>Diciembre 2023</i>
<b>Recursos</b>	<i>Esta actuación se realizará con los recursos existentes en la entidad</i>
<b>Indicadores</b>	<i>Inclusión de una explicación de la brecha salarial en el registro, realizada</i>

<b>MEDIDA</b>	<i>Actualización de los datos del registro salarial cuando se produzcan cambios que lo modifiquen, auditándolo periódicamente en el caso de encontrarse brechas superiores al 25% incorporando las oportunas explicaciones y actuaciones</i>
<b>Responsable</b>	<i>Departamento educación social y vicepresidencia FAGAL</i>
<b>Calendario ejecución</b>	<i>Diciembre 2023</i>
<b>Recursos</b>	<i>Esta actuación se realizará con los recursos existentes en la entidad</i>
<b>Indicadores</b>	<i>Actualización de los datos del registro salarial, realizada</i>

## 5. Formación continua

<b>OBJETIVO</b>	<i>Sensibilizar a todo el personal sobre la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</i>
<b>MEDIDA</b>	<i>Puesta en marcha de acciones formativas en materia de igualdad de género para toda la entidad</i>
<b>Responsable</b>	<i>Departamento educación social y vicepresidencia FAGAL</i>
<b>Calendario ejecución</b>	<i>Diciembre 2022</i>
<b>Recursos</b>	<i>Esta actuación se realizará con los recursos existentes en la entidad</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Recursos económicos para la impresión de materiales de difusión o certificados de asistencia si fuera necesario</i></li> </ul>
<b>Indicadores</b>	<i>Número de actuaciones formativas puestas en marcha</i> <i>% de la plantilla que ha asistido a las actuaciones formativas</i>





## 6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

<b>OBJETIVO</b>	<i>Garantizar el acceso a la información sobre los derechos y medidas de conciliación a todo el personal</i>
-----------------	--

<b>MEDIDA</b>	<i>Elaboración de un documento con información sintetizada y clara sobre los derechos de conciliación reconocidos legalmente y a disposición de todo el personal</i>
<b>Responsable</b>	<i>Departamento educación social y vicepresidencia FAGAL</i>
<b>Calendario ejecución</b>	<i>Diciembre 2022</i>
<b>Recursos</b>	<i>Esta actuación se realizará con los recursos existentes en la entidad</i>
<b>Indicadores</b>	<i>Documento informativo de los derechos de conciliación realizado % de la plantilla a la que se ha informado sobre el documento que recoge los derechos de conciliación</i>

<b>OBJETIVO</b>	<i>Establecer medidas que ayuden a la desconexión de las personas trabajadoras</i>
-----------------	--

<b>MEDIDA</b>	<i>Puesta en marcha de una política de luces apagadas hasta las 20h de la tarde, prevaleciendo siempre el horario laboral de cada persona trabajadora</i>
<b>Responsable</b>	<i>Departamento educación social y vicepresidencia FAGAL</i>
<b>Calendario ejecución</b>	<i>Marzo 2021</i>
<b>Recursos</b>	<i>- Hoja de control horario de las personas trabajadoras</i>
<b>Indicadores</b>	<i>Política de luces apagadas establecida</i>



## 7. Salud laboral y acoso

<b>OBJETIVO</b>	<i>Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo</i>
<b>MEDIDA</b>	<i>Elaboración de un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo</i>
<b>Responsable</b>	<i>Departamento educación social y vicepresidencia FAGAL</i>
<b>Calendario ejecución</b>	<i>Diciembre 2022</i>
<b>Recursos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Esta actuación se realizará con los recursos existentes en la entidad</i></li><li>- <i>Recursos económicos destinados a la impresión y maquetación del protocolo</i></li></ul>
<b>Indicadores</b>	<i>Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual elaborado</i>

## 8. Cultura y valores de la organización

<b>OBJETIVO</b>	<i>Visibilizar el compromiso con la igualdad de género</i>
<b>MEDIDA</b>	<i>Difusión del compromiso con la igualdad de género</i>
<b>Responsable</b>	<i>Departamento educación social y vicepresidencia FAGAL</i>
<b>Calendario ejecución</b>	<i>Diciembre 2021</i>
<b>Recursos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Redes sociales y medios de comunicación</i></li> <li>- <i>Esta actuación se realizará con los recursos existentes en la entidad</i></li> </ul>
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>En el 95% de los documentos oficiales de la entidad aparece reflejado de manera transversal el compromiso que la Federación Alzhéimer Galicia tiene con la igualdad de género</i></li> <li>- <i>Se implementan acciones formativas en materia de igualdad para todo el personal y las asociaciones que forman parte de la entidad</i></li> <li>- <i>Se participa en campañas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la lucha contra la violencia de género</i></li> <li>- <i>Se atiende a la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones externas e internas</i></li> </ul>

## IV. Seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad será la encargada del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El seguimiento se realizará de manera continuada por parte de la Comisión Negociadora, quién resolverá las dudas existentes a medida que sea van creando los materiales necesarios para la implementación de las medidas. Así mismo, se detallarán fechas concretas para la evaluación del Plan de Igualdad en general y de cada medida en particular. Estas evaluaciones se realizarán aproximadamente cada 6 - 7 meses.

A través de estas evaluaciones se analizará cada medida y los indicadores propuestos, pudiendo comprobar cuáles de ellos se han podido alcanzar y cuáles no. Una vez hecho este análisis, se reflexionará sobre los motivos que han llevado al cumplimiento o no de los mismos y se propondrán soluciones como la reformulación de objetivos y medidas.

Los indicadores que tendremos en cuenta para la realización del seguimiento son:

Por último, los indicadores que tendremos en cuenta para la realización de la evaluación son los siguientes:

1. Composición según sexo del total de la plantilla
2. Distribución de la plantilla según sexo y departamentos
3. Distribución de la plantilla según sexo y tipo de contrato
4. Distribución de la plantilla según sexo y categoría profesional
5. Grado de la introducción de la perspectiva de género en la clasificación profesional
6. Presencia de mujeres y hombres en el órgano de dirección o gobierno de la organización
7. Contrataciones realizadas según sexo
8. Ceses producidos según sexo
9. Candidaturas recibidas
10. Grado de introducción de los criterios objetivos y de la perspectiva de género en los procesos de selección de personal
11. Grado de introducción del respeto por la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en los procesos de promoción de personal
12. Estructura retributiva
13. Retribuciones globales según sexo
14. Retribuciones según sexo, conceptos salariales y grupos profesionales
15. Registro salarial y auditoría
16. Grado de introducción del respeto por la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en la política retributiva
17. Participantes en la formación continua según sexo



18. Participantes en la formación según contenidos
19. Participantes en la formación según momento de impartición
20. Capacitación en género de puestos clave
21. Adopción de medidas dirigidas a introducir la perspectiva de género en la formación interna
22. Medidas de conciliación implantadas en la empresa
23. Utilización de medidas de conciliación según sexo
24. Adopción de medidas dirigidas a introducir la perspectiva de género en el ámbito de la conciliación
25. Adopción de medidas para la prevención e intervención antes situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y/o no se ha difundido a la plantilla
26. Adopción de medidas para garantizar la salud laboral de trabajadoras y trabajadores desde la perspectiva de género
27. Compromiso con la igualdad de género
28. Comunicaciones incluyentes
29. Datos desagregados
30. Criterios de igualdad en la gestión de la calidad/excelencia/RSE
31. Procedimiento informativo en normativa de igualdad

***Fecha de aprobación:***

***10 de diciembre de 2020***

***Dña. Iria Franco Pena Dña. Tania Losada Figueroa***

***Integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Federación Alzheimer Galicia***

The first of these is the fact that the  
 system of taxation is not uniform  
 throughout the country. In some  
 places the tax is very high, while  
 in others it is very low. This  
 inequality of taxation is a great  
 source of discontent among the  
 people. It is also a source of  
 inefficiency in the government.  
 The second of these is the fact  
 that the system of taxation is not  
 based on the ability to pay. In  
 some places the tax is levied on  
 property, while in others it is  
 levied on income. This is a  
 source of inequality and  
 inefficiency. The third of these  
 is the fact that the system of  
 taxation is not based on the  
 principle of justice. In some  
 places the tax is levied on the  
 poor, while in others it is  
 levied on the rich. This is a  
 source of inequality and  
 inefficiency.

The first of these is the fact that  
 the system of taxation is not  
 uniform throughout the country.

The second of these is the fact  
 that the system of taxation is not  
 based on the ability to pay.