

# Plan de Igualdade



**ALAS**  
**A CORUÑA**

Asociación pola Liberdade Afectiva e Sexual

# ÍNDICE

1. **Introdución**
2. **Marco lexislativo**
3. **Resultados da auditoría retributiva**
4. **Diagnóstico da situación actual da asociación**
5. **Ámbitos de actuación**
6. **Persoas destinatarias**
7. **Comisión de Igualdade**
  - 7.1. **Natureza e composición**
  - 7.2. **Funcións**
  - 7.3. **Funcionamento**
  - 7.4. **Actas**
  - 7.5. **Acordos**
8. **Obxectivos do Plan de Igualdade**
9. **Medidas de actuación**
10. **Temporalización**
11. **Avaliación e seguimento**
12. **Vixencia do plan**

# 1. Introducción

A Asociación pola Liberdade Afectiva e Sexual da Coruña (ALAS A Coruña), en tanto que referente na cidade polo seu traballo en prol do respecto aos Dereitos Humanos e, máis especificamente, no ámbito dos dereitos da comunidade LGBTI, non pode permanecer allea aos problemas da nosa sociedade, un dos cales é, sen dúbida, a desigualdade entre mulleres e homes.

Consideramos que a desigualdade entre mulleres e homes no acceso ao emprego, na progresión da súa carreira profesional, na conciliación da vida persoal e laboral e nas remuneracións por igual traballo, agravada en moitos casos por outros factores discriminatorios como a identidade de xénero ou a orientación sexual, é unha problemática aínda pendente de resolver na nosa sociedade.

Este compromiso está na base mesma da fundación da nosa asociación, como se recolle no artigo 3 dos Estatutos da asociacións, de fins:

a. “Loitar pola igualdade efectiva e a liberdade afectiva e sexual e de identidade de xénero das persoas LGTBI (lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais) en tódalas súas manifestacións saudábeis, tanto no plano privado e persoal como no público”.

b. “Loitar contra a discriminación machista e sexista, traballando nos eidos de muller e igualdade”.

Enmárcase neste compromiso a elaboración do presente *Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes e de Protección á Igualdade LGBTI*, que pretende dar resposta, desde a nosa asociación, á fenda existente entre mulleres e homes no mundo laboral, con apoio na *Lei Orgánica 3/3007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes*, entre outros referentes. Consideramos que o tecido asociativo é un elemento clave do cambio social e a nosa intención é contribuír ao mesmo desde as nosas actuacións como entidade social.

## 2. Marco legislativo

No ámbito internacional, cabe destacar a Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, adoptada pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas en 1979 e ratificada por España en 1983. Ten como finalidade eliminar todas as formas de discriminación contra a muller de xeito efectivo, obrigando aos Estados asinantes a modificar a súa lexislación a través dunha folla de ruta orientada á acción en diferentes ámbitos.

*Na IV Conferencia Mundial sobre a Muller, celebrada en Beijing en 1995, adoptouse de forma unánime por 189 países a Plataforma de Acción de Beijing, un documento que establece doce ámbitos críticos nos que desenvolver accións concretas:*

- A muller e a pobreza
- Educación e capacitación da muller
- A muller e a saúde
- A violencia contra a muller

- A muller e os conflitos armados
- A muller e a economía
- A muller no exercicio do poder e na adopción de decisións
- Mecanismos institucionais para o adianto da muller
- Os dereitos humanos da muller
- A muller e os medios de difusión
- A muller e o medio ambiente
- A nena

*Os Principios sobre a aplicación da lexislación internacional de dereitos humanos con relación á orientación sexual e a identidade de xénero ou Principios de Yogyakarta* constitúen un pilar fundamental no recoñecemento dos dereitos das persoas LGTBI. O texto está constituído por un preámbulo, 29 principios e unhas recomendacións adicionais, que establecen uns estándares para evitar os abusos e protexer os dereitos das persoas LGTBI.

O *Convenio do Consello de Europa sobre a prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica*, coñecido como Convenio de Estambul, foi presentado nesta cidade en 2011 e ratificado por España en 2014. Constituíu o primeiro instrumento europeo vinculante contra este tipo de violencia e recoñece a violencia contra as mulleres nas súas diferentes manifestacións (física, psicolóxica e sexual) como unha violación dos Dereitos Humanos. Entre os seus obxectivos, podemos destacar tres:

- a. Protexer ás mulleres contra todas as formas de violencia, e previr, perseguir e eliminar a violencia contra a muller e a violencia doméstica;
- b. Contribuír a eliminar toda forma de discriminación contra a muller e promover a igualdade real entre mulleres e homes, incluíndo o empoderamento das mulleres;
- c. Concibir un marco global, políticas e medidas de protección e asistencia a todas as vítimas de violencia contra a muller e violencia doméstica.

A *Carta dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea*, proclamada en Niza no 2000, establece, no seu artigo 21.1:

*“Prohíbese toda discriminación e, en particular, a exercida por razón de sexo, raza, cor, orixes étnicas ou sociais, características xenéticas, lingua, relixión ou conviccións, opinións políticas ou de calquera outro tipo, pertenza unha minoría nacional, patrimonio, nacemento, discapacidade, idade ou orientación sexual”.*

Así mesmo, cómpre ter en conta a *Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, de 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación* (refundición). Esta directiva ten por obxecto garantir a aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación, para o que establece disposicións relacionadas ao acceso ao emprego, ás condicións de traballo, ás retribucións, etc., e considera o acoso e o acoso sexual como unha forma de discriminación por razón de sexo e contrarios a este principio de igualdade.

Na *Resolución do Parlamento Europeo, de 4 de febreiro de 2014, sobre a folia de ruta de UE contra a homofobia e a discriminación por motivos de orientación sexual e identidade de xénero (2013/2183(INI))*, sinálase a necesidade de prestar atención á orientación sexual e á identidade de xénero á hora de aplicar as directivas 2000/78/CE (*relativa ao establecemento dun marco xeral para a igualdade de trato no emprego e na ocupación*) e 2006/54/CE (*relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación*), respectivamente. Ademais, a Comisión Europea debe formular directrices para especificar que as persoas trans e intersexuais entran dentro da acepción “sexo” da directiva citada 2006/54/CE. Co fin de colocar na axenda das institucións europeas os dereitos das persoas LGTBI, a Comisión Europea publicou en novembro de 2020 a súa Estratexia para a igualdade das persoas LGBTIQ 2020-2025. Este documento xira en torno a catro piares:

- a) Abordar a discriminación contra as persoas LGTBI
- b) Garantir a seguridade das persoas LGTBI
- c) Creación de sociedades inclusivas para as persoas LGTBI
- d) Liderar a política exterior na promoción dos dereitos LGTBI en todo o mundo

No ámbito estatal, o noso principal referente é o artigo 14 da *Constitución Española* de 1978, no cal se proclama a igualdade e a non discriminación por razón de sexo.

Na *Lei 30/2003, de 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno*, establécese que os proxectos de lei e as disposicións regulamentarias irán acompañadas dun informe sobre o impacto por razóns de xénero con respecto ás medidas que conteñen. Esta medida derívase da IV Conferencia Mundial sobre a Muller de Beijing, xa citada, na que se instaba aos gobernos e demais axentes a “integrar a perspectiva de xénero en todas as políticas e os programas para analizar as súas consecuencias para as mulleres e os homes, respectivamente, antes de tomar decisións”.

A través da *Orde PRE/525/2005, de 7 de marzo, pola que se da publicidade ao Acordo de Consello de Ministros polo que se adoptan medidas para favorecer a igualdade entre mulleres e homes*, establécese unha serie de actuacións co fin de diminuír a desigualdade en todos os ámbitos da vida cotiá: emprego, conciliación da vida laboral e familiar, deporte, violencia de xénero, etc.

Na *Lei 15/2005, de 8 de xullo, pola que se modifican o Código Civil e a Lei de Axuízamento Civil en materia de separación e divorcio* desenvolvéronse importantes modificacións que supuxeron un fito no recoñecemento xurídico dentro do ámbito da parella, con independencia do seu sexo, entre os que cabe destacar a petición de divorcio por calquera persoa da parella e a eliminación da separación como paso previo ao divorcio.

A *Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes*, avoga por unha igualdade de xénero real e efectiva na nosa sociedade a través de políticas activas que eliminan os obstáculos que, aínda actualmente, impiden ou dificultan a igualdade de xénero. No artigo 17 desta lei, establécese a elaboración e aprobación periódica dun Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades, con intención de concretar os obxectivos, ámbitos e medidas de actuación no que os poderes públicos deben centrar as accións. Deste xeito, apróbase o Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades (2008-2011) inspirado en dous principios: o de non discriminación e o de igualdade, ao tempo que desenvolve catro principios

reitores: a redefinición do modelo de cidadanía, o empoderamento das mulleres, a transversalidade da perspectiva de xénero e a innovación científica e tecnolóxica, concretados en doce eixes de actuación (participación política e social, participación económica, corresponsabilidade, educación, innovación, coñecemento, saúde, imaxe, atención á diversidade e inclusión social, violencia, política exterior e de cooperación para o desenvolvemento e tutela do dereito á igualdade).

Neste mesmo marco, o *Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades (2014-2016)* é o primeiro que establece un programa de avaliación mediante indicadores vencellados aos obxectivos, para facer un seguimento e analizar os resultados obtidos. Establece sete eixes de acción: emprego e loita contra a fenda salarial; conciliación e corresponsabilidade; erradicación da violencia contra a muller; participación política, económica e social; educación; desenvolvemento de accións no marco de políticas sectoriais; integración do principio de igualdade de oportunidades nas distintas políticas e accións do Goberno.

No *Plan Estratégico actual (2019-2022)* articúlanse máis de 80 medidas en torno a catro grandes eixes: transversalidade de xénero, novo pacto social, cidadanía e violencia contra as mulleres. Destaca a aposta pola plena inclusión das mulleres no novo entorno da revolución tecnolóxica, con medidas concretas destinadas á formación en competencias científicas e tecnolóxicas en todas as etapas da vida.

Cómpre considerar tamén a *Lei Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo* e as normativas que a desenvolven e modifican (*Real Decreto 825/2010, de 25 de xuño, de desenvolvemento parcial da devandita Lei*, e o *Real Decreto 831/2010, de 25 de xuño, de garantía da calidade asistencial da prestación á interrupción voluntaria do embarazo*).

Así mesmo, é relevante para o presente Plan de Igualdade a *Instrución de 23 de outubro de 2018, da Dirección Xeral dos Rexistros e do Notariado, sobre cambio de nome no Rexistro Civil de persoas transexuais*.

No ámbito autonómico, temos que salientar a *Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero*, e a *Lei 12/2016, de 22 de xullo*, que a modifica, que teñen por obxecto a adopción, na nosa comunidade, de medidas integrais para a sensibilización, prevención e o tratamento da violencia de xénero, así como a protección e o apoio ás mulleres que a sofren. Establécense medidas conducentes a coordinar os recursos a través dunha rede que inclúa medidas de información, de recuperación psicolóxica, de apoio económico, de inserción laboral e de acceso á vivenda.

Pola súa banda, na *Lei 2/2014, de 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia*, establécense principios e medidas orientados á prevención, corrección e eliminación de toda discriminación por razón de orientación sexual e identidade de xénero, nos sectores público e privado, tal e como se recolle no seu artigo 1.

No *Decreto 130/2016, de 15 de setembro, polo que se establecen os requisitos e o procedemento para o recoñecemento e acreditación dos centros de información á muller de titularidade das entidades locais de Galicia, así como para a modificación e extinción do seu recoñecemento*, configúranse os CIM como “un conxunto de recursos das entidades locais, desde os que se articula unha intervención global dirixida ás mulleres e que proporcionan asesoramento xurídico, atención psicolóxica, orientación

profesional e sociolaboral, así como calquera outra información encamiñada á consecución da igualdade efectiva entre mulleres e homes”.

No Decreto lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais na Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, simplifícase a normativa da comunidade en materia de igualdade e refórzase o compromiso na eliminación da discriminación entre mulleres e homes.

Coa Lei 13/2021, de 20 de xullo, pola que se modifica o decreto anterior, preténdese promover a igualdade real entre mulleres e homes no ámbito universitario e da investigación, considerado os fenómenos de “teito de vidro” (glass ceiling) e “tubaxe que gotea” (leaky pipeline) que se dan especialmente nestes ámbitos.

No último Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes (2017-2020), propóñense un total de 253 medidas, organizadas en diferentes áreas estratéxicas que contemplan a educación, o emprego, a innovación, a participación e o liderado, a calidade de vida e a prevención e o tratamento da violencia de xénero.

### **3. Resultados da auditoría retributiva**

Dado que na actualidade a Asociación ALAS A Coruña non conta con mulleres no seu cadro de persoal, non ten sentido elaborar unha auditoría retributiva desagregada por sexos, xa que esta mesma ten como obxectivo visibilizar unha posible fenda salarial. Seguindo o espírito desde plan de igualdade, terase en conta este feito no diagnóstico da situación actual e no desenvolvemento das medidas a aplicar, para impulsar nun futuro a contratación feminina e mellorar a representación e a participación das mulleres no cadro de persoal.

### **4. Diagnóstico da situación actual da asociación**

De xeito xeral, podemos afirmar que a Asociación ALAS A Coruña é unha asociación sensibilizada no tocante á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, en xeral, e especialmente, no que atinxe ás persoas pertencentes á comunidade LGTBI. Polo ámbito no que esta asociación desenvolve as súas accións (a intervención social no respecto ás liberdades afectivas e sexuais e dos dereitos das persoas), quen conforma a asociación promove valores de respecto, solidariedade, acción social e xustiza, o que entronca directamente coa igualdade de xénero.

Malia todo, cómpre realizar o proceso de diagnóstico previo atendendo ás diferentes materias indicadas dende o Ministerio de Traballo e Economía Social, que abranguen as seguintes:

#### a) Proceso de selección e contratación:

Ata o de agora os procesos de selección e contratación do persoal foron levados a cabo baixo demanda, elaborando en primeiro lugar un perfil profesional requirido para os postos de traballo ofertados e entrevistando de seguido ás persoas que amosaron interese, adaptábanse a este perfil e tiñan as cualificacións necesarias para acadar os mínimos esixibles para o posto.

As persoas seleccionadas do anterior proceso foron propostas pola xunta directiva ao resto da asociación e aprobadas por esta última en asemblea xeral ou reunión ordinaria.

b) Clasificación profesional:

Os contratos especifican sempre a categoría profesional esixida, que será determinada unicamente pola natureza das tarefas a desenvolver. A día de hoxe, a asociación conta con dous Técnicos de Igualdade, contratados coa categoría profesional de Enxeñeiros e Licenciados, pertencentes ao grupo 1 de cotización.

c) Formación:

As oportunidades de formación son comúns tanto para as persoas que forman parte do cadro do persoal como para o resto de persoas asociadas e voluntarias de ALAS A Coruña.

Como requisito para ser parte do persoal da asociación, esíxese facer cursos en sensibilización para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, así como doutras temáticas de interese para a comunidade LGTBI.

d) Promoción profesional:

Pola natureza dos proxectos desenvoltos pola asociación, e tendo en conta as fontes de financiación dispoñible, a promoción profesional é moi difícil de levar a cabo, pero dende a asociación téntase estabilizar ao persoal existente tanto na natureza do seu contrato (temporal fronte a indefinido) coma nas xornadas desenvoltas (parcial fronte a completa).

Ata o de agora, a medida que se dispoñía dunha oportunidade de mellora contractual, eran as propias persoas do cadro de persoal, de mutuo acordo, quen decidía como repartir estas melloras, sendo logo estas refrendadas pola xunta directiva.

e) Condicións de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes.

Dado que a data de hoxe non contamos con mulleres empregadas, non é posible facer unha comparativa para buscar unha diferenza salarial.

Ao igual que na promoción profesional, ata o de agora era o propio persoal o que organizaba as tarefas, o reparto de horarios e as quendas, así como as xornadas de teletraballo. Estas decisións eran novamente refrendadas pola xunta directiva.

f) Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.

A data de hoxe non consta que existan problemas na conciliación destes eidos.

g) Infrarrepresentación feminina.

Como xa se ten mencionado, a asociación adoece dunha falta total de mulleres no seu cadro de persoal. É un compromiso conxunto da xunta directiva e da representación das persoas traballadoras, favorecer a contratación feminina nas futuras incorporacións que se poidan producir.



#### h) Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

A día de hoxe, a asociación non conta cun plan de acoso sexual ou por razón de sexo.

Coa recente chegada de novas persoas á asociación, xorden novas preocupacións e intereses, entre os que destaca a igualdade entre mulleres e homes e a integración da perspectiva de xénero dentro da asociación. Deste xeito, no último ano puxéronse en marcha algunhas accións como:

- Accións encamiñadas á eliminación das violencias machistas, a través da elaboración dun diagnóstico previo e a configuración dunha folla de ruta para deseñar e incorporar melloras á asociación, baixo o Pacto Social contra as Violencias Machistas para o Tecido Asociativo impulsado polo Concello da Coruña.
- Accións para a promoción da igualdade, marco no que se encadra a elaboración deste Plan de Igualdade e o nomeamento dunha persoa responsable dos aspectos de igualdade e perspectiva de xénero.
- Análise das preferencias de lugar e hora para o desenvolvemento das reunións, prestando atención aos aspectos relacionados coa conciliación familiar e profesional.
- Creación de espazos femininos para favorecer o crecemento persoal e social e a libre expresión de ideas e opinións.
- Emprego dunha linguaxe non discriminatoria nas comunicacións internas e externas da asociación.

Xunto ás accións xa desenvolvidas ou en proceso, recolléronse numerosas propostas relacionadas con diferentes aspectos da organización da asociación, pendentes de desenvolver con máis detalle ou de temporalizar, como poden ser:

- Propostas para unha maior transparencia en todos os aspectos de funcionamento da asociación, incluíndo contratacións, subvencións e procedementos electivos.
- Propostas para a incorporación de máis mulleres e persoas non binarias á asociación e aos cargos de representación da mesma.
- Propostas de revisión do acceso aos cargos da Xunta Directiva, establecendo algún sistema que favoreza a paridade.
- Proposta dun kit de benvida que inclúa un manual de boas prácticas sobre o uso da linguaxe, o uso dos espazos e o respecto ás diversas voces que conforman a asociación.
- Proposta de prácticas que visibilicen as diversas tarefas que se levan a cabo na asociación, considerando especialmente as tarefas que teñen unha maior marca de xénero.

## 5. Ámbitos de actuación

As accións recollidas no presente plan concréntanse en tres ámbitos diferenciados:

- **Corporativo:** no que se recollen todas as accións que gardan relación coas fins fundacionais da entidade, cos seus Estatutos, cos seus obxectivos, coas súas decisións estratéxicas, etc.
- **Relacións laborais:** centrado nas accións relacionadas cos recursos humanos, no que se focaliza especialmente a atención deste plan.
- **Servizos á comunidade:** no que se enmarcan as accións que desenvolve a asociación en forma de formacións, faladoiros, asesoramentos, etc., no que se buscará sempre a aplicación do principio de igualdade en todas as dimensións das actividades (deseño, contidos, linguaxe, avaliación, participación, etc.).

## 6. Persoas destinatarias

Este Plan de Igualdade pretende ser un referente en todas as accións desenvolvidas pola asociación en todos os seus ámbitos de actuación, polo que afecta directa e especialmente a todas as persoas traballadoras da Asociación ALAS A Coruña. Porén, está destinado tamén a todas aquelas persoas que exerzan, en nome da asociación, algún tipo de voluntariado ou representación pública.

## 7. Comisión de Igualdade

### 7.1. Natureza e composición

A Comisión de Igualdade é o órgano integrado por representantes da Xunta Directiva da Asociación ALAS A Coruña e pola representación dos traballadores da entidade, de xeito paritario. A súa función principal é desenvolver o I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes e de Protección á Igualdade LGBTI.

Esta comisión está composta, de xeito paritario sempre que sexa posible, por idéntico número de membros en representación de ambas partes:

- Dúas persoas da Xunta Directiva, entre as que se conta a persoa que ostenta a presidencia.
- As dúas persoas do cadro de persoal técnico actual da asociación.

Poderán ser convidadas á reunión persoas que pola súa formación ou experiencia poidan facer achegas relevantes e enriquecedoras, co coñecemento e a aceptación por ambas as dúas partes.

A Presidencia desta comisión queda posposta á primeira reunión da mesma. Así mesmo, a Comisión de Igualdade nomeará a unha persoa para desenvolver a Secretaría, que será responsable de convocar as reunións e redactar as actas.

### 7.2. Funcións

a. Elaborar, implantar e difundir este I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes e de Protección á Igualdade LGBTI, entre todas as persoas que conforman a asociación: traballadoras, voluntarias e beneficiarias dos servizos.

- b. Realizar o seguimento e a avaliación do Plan de Igualdade.
- c. Velar pola difusión e o cumprimento da lexislación para a igualdade de trato e oportunidades de todas as persoas, así como evitar e rexeitar toda discriminación por razón de orientación sexual ou identidade de xénero, nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
- d. Detectar e avaliar as necesidades da asociación en materia de igualdade, propoñendo as medidas precisas para darlles resposta.
- e. Estudar e valorar as peticións, suxestións e queixas en materia de igualdade recibidas por parte das persoas traballadoras, voluntarias ou beneficiarias dos servizos que presta a asociación.
- f. Fomentar a participación e o compromiso en materia de igualdade no ámbito da asociación.
- g. Mediar e asesorar en materia de igualdade dentro do ámbito da asociación.

### **7.3. Funcionamento**

- a. A Comisión reunirse, con carácter ordinario, dúas veces ao ano, ou con carácter extraordinario cando as circunstancias o precisen, a petición da metade dos seus membros.
- b. A orde do día das reunións será determinada pola Presidencia da Comisión e serán incluídos todos os puntos que calquera das partes soliciten.
- c. A secretaría realizará as convocatorias das reunións cunha antelación mínima de sete días naturais, cun escrito no que aparezan o día, hora e lugar da convocatoria, os puntos da orde do día e a información e/ou a documentación precisa sobre os temas que figuren na mesma.
- d. Non poderá ser obxecto de deliberación ou negociación ningún asunto que non estea expresamente recollido na orde do día, salvo que estean presentes todas as persoas que conforman a Comisión e conte co voto favorable da maioría.
- e. Poderanse crear comisións de traballo no seo da Comisión de Igualdade, sempre que sexa aprobado pola comisión por maioría absoluta.

### **7.4. Actas**

- a. A Secretaría será responsable da elaboración das actas.
- b. Levantase acta de todas as reunións que se celebren, na que aparecerán, necesariamente, a asistencia, a orde do día da reunión, os temas tratados, os acordos acadados, os documentos presentados e a data e lugar de celebración da reunión.
- c. Cada acta será aprobada na seguinte reunión.

### **7.5. Acordos**

No caso de votacións, os acordos da Comisión deberán adoptarse por maioría absoluta. No caso de se producir un empate, o voto da presidencia será de calidade.

## 8. Obxectivos do Plan de Igualdade

Partindo do noso obxectivo xeral, que é a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes en todas as dimensión socio-laborais da Asociación ALAS A Coruña, establécense unha serie de obxectivos específicos. Con obxecto de atender ás diferentes dimensións e ter unha visión máis completa e organizada da nosa proposta, establecemos unha serie de eixes de actuación, en torno aos cales se organizarán os diferentes obxectivos e medidas que propoñemos.

### **EIXE 1. Estratexia.**

- Considerar a todas as persoas da asociación parte do capital humano da mesma.

### **EIXE 2. Comunicación.**

- Establecer directrices de uso dunha linguaxe inclusiva, que visibilice a mulleres, homes e persoas de xénero non binario e estender o seu uso a todos os ámbitos da asociación.
- Comprometer ao conxunto da asociación na implementación e difusión deste Plan de Igualdade e as diferentes medidas e propostas que del deriven.

### **EIXE 3. Emprego.**

- Asegurar a obxectividade e as condicións de igualdade nos procesos de selección de persoal.
- Asegurar a igualdade nas retribucións salariais entre mulleres e homes.

### **EIXE 4. Formación.**

- Fomentar a elaboración e realización de accións formativas en materia de igualdade.

### **EIXE 5. Conciliación.**

- Favorecer medidas de conciliación entre a vida persoal e profesional das persoas traballadoras da entidade.

### **EIXE 6. Transversalidade.**

- Incorporar a igualdade e a perspectiva de xénero en todos os procedementos e actuacións da asociación.

## 9. Medidas concretas de actuación

| EIXE             | OBXECTIVO   | MEDIDA   |
|------------------|---|--|
| Estratexia       | Considerar a todas as persoas da asociación parte do capital humano da mesma.   | Considerar a todas as persoas da asociación parte do capital humano da mesma.  |
| Comunicación     | Uso dunha linguaxe inclusiva, que visibilice a mulleres, homes e persoas de xénero non binario e estender o seu uso a todos os ámbitos da asociación. | Elaboración dun documento de directrices e estratexias para o uso dunha linguaxe inclusiva, para emprego do persoal contratado e as persoas voluntarias da asociación. |
|                  |   | Revisión da documentación e das comunicacións da asociación, tanto internas como externas.   |
|                  |   | Difusión pública deste Plan.   |
|                  | Comprometer ao conxunto da asociación na implementación e difusión deste Plan de Igualdade e as diferentes medidas e propostas que del deriven.       | Difusión pública de todas cantas iniciativas se poñan en marcha en materia de igualdade.   |
| Emprego          | Asegurar a obxectividade e as condicións de igualdade nos procesos de selección de persoal.   | Establecer un protocolo a seguir para as ofertas de emprego.   |
|                  | Asegurar a igualdade nas retribucións salariais entre mulleres e homes.   | Establecer un protocolo a seguir para as ofertas de emprego.   |
| Formación        | Fomentar a elaboración e realización de accións formativas en materia de igualdade.   | Deseñar accións formativas conducen-tes á igualdade de todas as persoas, para distintos sectores da poboación.   |
|                  |   | Difundir accións formativas en materia de igualdade de outras entidades ou organismos.   |
| Conciliación     | Favorecer medidas de conciliación entre a vida persoal e profesional das persoas traballadoras da entidade.   | Establecer un diagnóstico sobre as necesidades de conciliación no ámbito da asociación.  |
|                  |   | Ofrecer medidas de conciliación ao persoal asalariado, incluíndo a revisión de horarios ou o teletraballo.   |
| Transversalidade | Incorporar a igualdade e a perspectiva de xénero en todos os procedementos e actuacións da asociación.  | Realizar enquisas ou cuestionarios relacionados coas necesidades percibidas en materia de igualdade no ámbito da asociación.   |
|                  |   | Establecer unhas directrices sobre os aspectos que se deben considerar á hora de incorporar a perspectiva de xénero.   |

## 10. Temporalización

| EIXE             | MEDIDA   | PRAZOS   |
|------------------|--|--|
| Estratexia       | Análise do perfil das persoas que conforman a asociación, diferenciando persoal contratado, voluntariado e órganos de dirección e coordinación.                        | Anualmente.  |
| Comunicación     | Elaboración dun documento de directrices e estratexias para o uso dunha linguaxe inclusiva, para emprego do persoal contratado e as persoas voluntarias da asociación. | Durante os primeiros seis meses.   |
|                  | Revisión da documentación e das comunicacións da asociación, tanto internas como externas.   | De xeito continuo.   |
|                  | Difusión pública deste Plan.   | Puntual (presentación).  |
|                  | Difusión pública de todas cantas iniciativas se poñan en marcha en materia de igualdade.   | Puntual (cando se leven a cabo).   |
| Emprego          | Establecer un protocolo a seguir para as ofertas de emprego.   | Durante os primeiros seis meses, con revisión anual.   |
|                  | Analizar a táboa salarial e establecer mecanismos de transparencia no seo da asociación.   | Durante o primeiro ano.  |
| Formación        | Deseñar accións formativas conducen-tes á igualdade de todas as persoas, para distintos sectores da poboación.   | Durante o primeiro ano, con revisión periódica para adaptarse a cada colectivo destinatario. |
|                  | Difundir accións formativas en materia de igualdade de outras entidades ou organismos.   | Puntualmente (cando se leven a cabo).  |
| Conciliación     | Establecer un diagnóstico sobre as necesidades de conciliación no ámbito da asociación.  | Anualmente.  |
|                  | Ofrecer medidas de conciliación ao persoal asalariado, incluíndo a revisión de horarios ou o teletraballo.   | Puntualmente (cando se detecten necesidades).  |
| Transversalidade | Realizar enquisas ou cuestionarios relacionados coas necesidades percibidas en materia de igualdade no ámbito da asociación.   | Anualmente.  |
|                  | Establecer unhas directrices sobre os aspectos que se deben considerar á hora de incorporar a perspectiva de xénero.   | Durante o primeiro ano, con revisión periódica anual.  |

## 11. Avaliación e seguimento

A avaliación ten por obxecto identificar o grao de alcance dos obxectivos inicialmente propostos e a eficacia das medidas deseñadas para o alcance destes obxectivos, o que permitirá levar a cabo os axustes precisos para acadar a máxima efectividade.

A avaliación levarase a cabo en diferentes momentos para atender a diferentes aspectos. Podemos, por tanto, falar dunha avaliación inicial ou diagnóstica, recollida nun informe neste documento, que nos permite establecer un punto de partida para o deseño deste plan.

Durante o proceso de implementación do plan e durante o período de vixencia estipulado, levaranse a cabo avaliacións procesuais ou análises das diferentes accións propostas, con intención de reaxustar as accións propostas que non estean a funcionar segundo o esperado. Nestas avaliacións teremos en conta o tipo de dificultades atopadas na implementación de medidas e as solucións e as modificacións adoptadas no desenvolvemento do plan.

Finalmente, ao remate da vixencia, levarase a cabo unha avaliación final ou de resultados, que nos permitirá facer as modificacións pertinentes de cara ao enfoque do II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes e de Protección á Igualdade LGBTI. Nesta avaliación, consideraremos o grao de cumprimento dos obxectivos con axuda de indicadores de logro e o nivel de corrección de desigualdades con respecto ao punto de partida.

## 12. Vixencia do plan

A vixencia do I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes e de Protección á Igualdade LGBTI aquí recollido será de dous anos a contar dende a data de aprobación, contemplando unha prolongación da súa vixencia de ata seis meses coa intención de levar a cabo a avaliación do mesmo e a redacción do seguinte plan.

# ACTA DE APROBACIÓN DO I PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES E DE PROTECCIÓN Á IGUALDADE LGBTI

Reunida de xeito telemática o día 20 de outubro de 2021, a Comisión Negociadora do Plan de Igualdade da Asociación pola Liberdade Afectiva e Sexual de A Coruña (en adiante, ALAS A Coruña), composta:

en representación da asociación por:

- Ana Cristina García Fernández, presidenta da entidade
- Sara-Altair Rodríguez Palacios, vogal da entidade

en representación das persoas traballadoras por:

- Óscar Rodríguez Fernández, técnico da asociación.
- Pablo Zas Varela, técnico da asociación.

## ACORDA

1. Dar por concluídas as negociacións e, polo tanto, proceder á aprobación das medidas propostas e á firma do Plan de Igualdade de ALAS A Coruña, cuxo contido completo acompaña á presente acta.
2. Igualmente, ambas as dúas partes, e con obxecto de cumprir co establecido no Plan de Igualdade, acordan que a vixencia do Plan é de dous anos.
3. Do mesmo xeito, as partes comprométense a dar traslado do presente acordo e texto final á autoridade competente a efectos de rexistro, depósito e publicidade.

Sen máis asuntos que tratar, levántase a sesión, ás 12:00 do día 20 de outubro de 2021.



