

## **ADMINISTRACIÓN LOCAL**

### **PROVINCIAL**

#### **DEPUTACIÓN PROVINCIAL**

##### **Outros documentos, notificacións e informacións públicas**

###### *APROBACIÓN DO I PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMES E MULLERES DA DEPUTACIÓN DE PONTEVEDRA*

O Pleno da Deputación Provincial de Pontevedra, na sesión ordinaria celebrada o día 29 de decembro de 2017, acordou aprobar o I Plan de Igualdade da Deputación de Pontevedra.

De conformidade co establecido no artigo 70.2 da Lei 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Réxime Local, procedese a continuación a publicar o texto íntegro do devandito Plan.

###### *“I PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES*

###### *ÍNDICE*

1. Ficha técnica
2. Preámbulo
3. Contextualización
4. Ámbito de aplicación
  - 4.1. Ámbito persoal
  - 4.2. Vixencia
5. Obxectivos e medidas
  - 5.1. Áreas de análise
  - 5.2. Eixos de actuación
  - 5.3. Obxectivos xerais
  - 5.4. Obxectivos específicos
  - 5.5. Áreas de actuación
    - 5.5.A . Acceso ao emprego público e desenvolvemento da carreira profesional
      - 5.5.A .1. Accións no acceso ao emprego público
      - 5.5.A.2. Accións no desenvolvemento da carreira profesional
    - 5.5.B. Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

5.5.C. Fomentar a formación en igualdade

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

5.5.E. Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de selección e valoración

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

5.5.F.1. Medidas en materia de prevención do acoso laboral, sexual e por razón de sexo

5.5.F.2. Medidas en materia de prevención de riscos laborais e saúde laboral

5.5.F.3. Medidas en materia de violencia de xénero

5.5.G. Medidas na área de comunicación, linguaxe e cultura organizativa

5.5.H. Transversalidade

6. Seguimento e avaliación

Anexos: modelo de fichas de seguimento e avaliación. Cronogramas

## 1. Ficha técnica

*Denominación social:*

Deputación de Pontevedra.

*Domicilio social:*

Avda. de Montero Ríos, s/n

C. p.: 36001

Poboación: Pontevedra

*CNAE:*

8411-Actividades xerais da Administración

*Convenio colectivo:*

O persoal funcionario réxese polo acordo regulador das condicións económicas e sociais, aprobado como V Acordo regulador para o persoal funcionario.

O persoal laboral réxese polo Convenio colectivo para persoal laboral da Deputación Provincial de Pontevedra, publicado no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra (BOPPO) do 8 de xaneiro de 2001, e as modificacións parciais a este, publicadas no BOPPO do 12 de maio de 2016 e no do 4 de agosto de 2016.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
Código seguro de verificación:YBQX5RS7GAFBALH



O 29 de xullo de 2016 asínase o acordo sobre xornadas, vacacións, permisos e licenzas do persoal funcionario e laboral.

*Actividade:*

A Deputación Provincial de Pontevedra é unha entidade local de carácter territorial formada pola agrupación de municipios, con personalidade xurídica propia, autonomía e plena capacidade para o cumprimento dos seus fins propios e específicos: garantir os principios de solidariedade e equilibrio intermunicipais no marco da política económica e social, e en particular:

- Asegurar a prestación integral e adecuada na totalidade do territorio provincial dos servizos de competencia municipal
- Participar na coordinación da Administración local coa da comunidade autónoma e coa do Estado.

Ten atribuído o Goberno e a Administración autónoma da provincia de Pontevedra, ademais da prestación de servizos delegados e descentralizados da comunidade autónoma.

## 2. Preámbulo

Como se recolle no contido do Preámbulo da Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, “A igualdade entre mulleres e homes é un principio xurídico universal recoñecido en diversos textos internacionais sobre dereitos humanos, entre os que destaca a Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, aprobada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas en decembro de 1979 e ratificada por España en 1983. Neste mesmo ámbito procede evocar os avances introducidos por conferencias mundiais monográficas, como a de Nairobi de 1985 e Beijing de 1995.

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

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

Desde a entrada en vigor do Tratado de Ámsterdam a eliminación das desigualdades entre mulleres e homes é un obxectivo prioritario da UE. Nesta liña destaca a Directiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

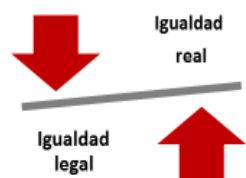
A Constitución española proclama no seu artigo 14 o dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo e reconece que as e os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social. Pola súa banda, o artigo 9.2 consagra a obriga dos poderes públicos de promover as condicións para que a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas e remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de toda a cidadanía na vida política, económica, cultural e social.

Estes principios son trasladados á normativa estatal e ás normas autonómicas.

## 1. Ámbito estatal

A Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, (LOI), ten por obxecto facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, en particular mediante a eliminación da discriminación da muller, sexa cal for a súa circunstancia ou condición, en calquera dos ámbitos da vida e, singularmente, nas esferas política, civil, laboral, económica, social e cultural para, no desenvolvemento dos artigos 9.2 e 14 da Constitución, alcanzar unha sociedade máis democrática, máis xusta e máis solidaria.

### Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes



No ámbito laboral as empresas deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes

Principio de igualdade

**(...) a ausencia de toda discriminación directa ou indirecta por razón de sexo, especialmente as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil" (art. 3 da LOI)**

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

O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes configúrase como un principio informador do ordenamento xurídico e, como tal, integrárase e observárase na interpretación e aplicación das normas xurídicas. Este principio é aplicable no ámbito do emprego privado e no do emprego público, garantírase, nos termos previstos na normativa aplicable, no acceso ao emprego, mesmo ao traballo por conta propia, na formación e a promoción profesional, nas condicións de traballo, incluídas as retributivas e as de despedimento, e na afiliación e



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

participación nas organizacións sindicais e empresariais ou en calquera organización cuxos membros exerzan unha profesión concreta, incluídas as prestacións concedidas por estas.

*Discriminación directa e indirecta (artigos 5 e 6 da LOI):*

“Non constituirá discriminación no acceso ao emprego, incluída a formación necesaria, unha diferenza de trato baseada nunha característica relacionada co sexo cando, debido á natureza das actividades profesionais concretas ou ao contexto no que leven a cabo, esa característica constitúa un requisito profesional esencial e determinante, a condición de que o obxectivo sexa lexítimo e o requisito proporcionado”.

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

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

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

*Acoso sexual e acoso por razón de sexo (artigo 7 da LOI):*

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

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

Consideraranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

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

*Discriminación por embarazo ou maternidade (artigo 8 da LOI):*

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



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

*Accións positivas (artigo 11 da LOI):*

“Co fin de facer efectivo o dereito constitucional da igualdade, os Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor das mulleres para corrir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan as situacións mencionadas, deberán ser razoables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso”.

*Transversalidade do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes (artigo 15 da LOI)*

“O principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes informará, con carácter transversal, a actuación de todos os Poderes Públicos. As administracións públicas integrarano, de forma activa, na adopción e execución das súas disposicións normativas, na definición e orzamentación de políticas públicas en todos os ámbitos e no desenvolvemento do conxunto de todas as súas actividades”.

Con respecto á regulación da obriga de elaboración e aplicación de plans de igualdade, nos artigos 45.1 e 45.2 da LOI establécese:

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

“No caso das empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores, as medidas de igualdade a que se refire o apartado anterior deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido establecidos neste capítulo, que deberá ser así mesmo obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral”.

O concepto e contido dos plans de igualdade atópase recollido no artigo 46.1 da LOI:

“Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade 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”.

En relación cos contratos das administracións públicas, no artigo 33 da LOI establécese que:

“As administracións públicas, no ámbito das súas respectivas competencias, a través dos seus órganos de contratación e, en relación coa execución dos contratos que celebren, poderán establecer condicións especiais co fin de promover a igualdade entre mulleres e homes no mercado de traballo, de acordo co establecido na lexislación de contratos do sector público”.



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

En relación coas subvencións públicas, no artigo 35 da LOI establécese:

“As administracións públicas, nos plans estratéxicos de subvencións que adopten no exercicio das súas competencias, determinarán os ámbitos en que, por razón da existencia dunha situación de desigualdade de oportunidades entre mulleres e homes, as bases reguladoras das correspondentes subvencións poidan incluír a valoración de actuacións de efectiva consecución da igualdade por parte das entidades solicitantes”.

As administracións públicas, no ámbito das súas respectivas competencias e en aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes, deberán actuar baixo os seguintes criterios establecidos no artigo 51 da LOI:



## 2. Ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia

A Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de Autonomía de Galicia, reitera no seu artigo 4.2 o mandato dirixido aos poderes públicos: “Correspóndelle aos poderes públicos de Galicia promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas, remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os galegos na vida política, económica, cultural e social”.

Os principios de actuación na Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade recóllense no artigo 1.3 do Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o Texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade:



Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
Código seguro de verificación: YBQX5RS7GAFBALH





Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

As políticas de igualdade deben crear as condicións necesarias para que as persoas poidan desempeñar tarefas laborais, domésticas e de coidados prestando especial atención á reorganización do tempo a través dunha repartición paritaria das tarefas domésticas e do coidado familiar entre mulleres e homes.

É necesario que se establezan políticas que axuden aos diferentes actores sociais –homes, mulleres, institucións políticas e administracións– para lograr unha sociedade corresponsable e sustentable que non deixe caer o seu peso só sobre as mulleres.

Para a aplicación do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes en Galicia e no ámbito de aplicación do Decreto legislativo 2/2015 teranse en conta as definicións que se recollen no seu artigo 2 e a Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.

**Discriminación directa:** a situación en que unha persoa sexa, fose ou puidese ser tratada por razón de sexo de maneira menos favorable ca outra en situación comparable.

**Discriminación indirecta:** a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutras sitúan a persoas dun sexo determinado en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro sexo, salvo que dita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente cunha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar esa finalidade sexan adecuados e necesarios.

**Acoso ou acoso moral por razón de xénero:** a situación na que se produce un comportamento non desexado relacionado co sexo dunha persoa, co propósito ou efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensiva.

**Acoso sexual:** a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual, co propósito ou efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva.

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

El concepto de discriminación incluye:

- a) O **acoso**, o **acoso moral por razón de xénero** e o **acoso sexual**, así como calquera trato menos favorable baseado no rexeitamento de tal comportamento por parte dunha persoa ou o seu sometemento a este
- b) A orde de discriminar **a persoas por razón do seu sexo**
- c) O trato menos favorable a unha muller en relación co embarazo ou co permiso por maternidade (artigo 5)





Martes, 23 de xaneiro de 2018

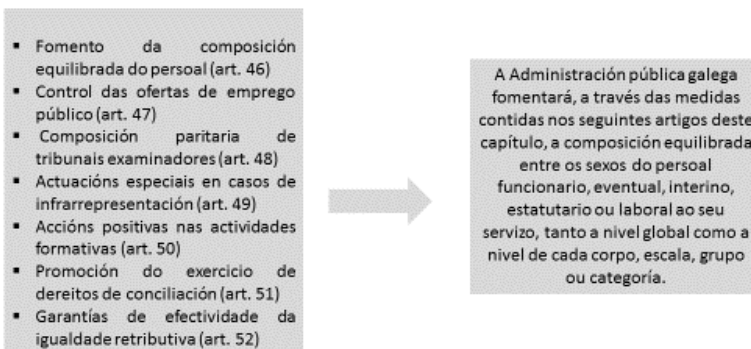
Núm. 16

## Integración transversal do principio de igualdade nas actuacións da Administración

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

- A consecución da igualdade de oportunidades na política económica, laboral e social, buscando, en especial, a supresión das diferenzas salariais por razón de sexo e o fomento do emprego feminino por conta propia ou allea.
- A conciliación do emprego e da vida familiar das mulleres e dos homes e o fomento da individualización dos dereitos tendentes a esa conciliación.
- Fomento dunha participación equilibrada das mulleres e dos homes na toma de decisións e a elaboración de estratexias para o empoderamento das mulleres.
- A garantía da dignidade das mulleres e homes, con especial incidencia na adopción de accións tendentes á erradicación de todas as formas de violencia de xénero (violencia doméstica, delitos sexuais, acoso sexual, explotación sexual).
- A garantía do exercicio dos dereitos das mulleres, entre outras medidas a través da difusión de información sobre a igualdade de oportunidades e da colaboración cos órganos xudiciais cando cumpra segundo a lexislación.

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



Os plans de igualdade, conforme a redacción do artigo 65 do Decreto legislativo 2/2015, defínense como “un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizarse un diagnóstico da realidade desde a perspectiva de xénero, tendentes a alcanzar na totalidade dos ámbitos da empresa o obxectivo da igualdade entre mulleres e homes e a eliminación da discriminación por razón de sexo, que deben de comprender:

a) A fixación de obxectivos concretos de igualdade dentro duns prazos de tempo razoables, especificando os indicadores do cumprimento dos obxectivos e identificando os órganos ou persoas responsables.



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

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

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

### 3. Normativa comunitaria

No artigo 22 da citada Directiva 2006/54/CE establécese a necesidade de fomentar o diálogo coas organizacións non gobernamentais que teñan un interese lexítimo na contribución á loita contra a discriminación por razón de sexo, co fin de promover o principio de igualdade de trato.

A Directiva 76/207/CEE do Consello, de 9 de febreiro de 1976, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e promoción profesional, e ás condicións de traballo, non define os conceptos de discriminación directa ou indirecta. Con todo, no marco do artigo 141.3 do Tratado constitutivo da Comunidade Europea adóptase a Directiva 2002/76/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de setembro de 2002, que modifica a Directiva 76/207/CEE, incluíndo as definicións de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, en liña coas definicións contidas na Directiva 2000/43/CE do 29 de xuño de 2000 e Directiva 2000/78/CE do 27 de novembro de 2000.

### 4. Convenio de Istambul

O Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica (Convenio de Istambul), ratificado o 11 de abril de 2014 por España e en vigor desde agosto de 2014, é o primeiro instrumento de carácter vinculante no ámbito europeo en materia de violencia contra a muller e a violencia doméstica, e é o tratado internacional de maior alcance para facer fronte a esta grave violación dos dereitos humanos, establecendo unha tolerancia cero con respecto á violencia cara á muller. Será aplicable a todas as formas de violencia contra a muller, incluída a violencia doméstica.

Ten, entre outros, os seguintes obxectivos:

a) Protexer as mulleres ante 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 a violencia doméstica.



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

A violencia contra a muller reconécese no Convenio como unha violación dos dereitos humanos e como unha forma de discriminación, ademais de considerar responsables aos Estados se non responden de maneira adecuada.

Entre as definicións que contén o convenio de Istambul atópanse as seguintes:

**Violencia contra a muller:**

“Deberase entender como unha violación dos dereitos humanos e unha forma de discriminación contra as mulleres, e, por tanto, reputaranse como tales, todos os actos de violencia baseados no xénero que impliquen ou poidan implicar para as mulleres danos ou sufrimentos de natureza física, sexual, psicolóxica ou económica, incluídas as ameazas de realizar os devanditos actos, a coacción ou a privación arbitraria de liberdade, na vida pública ou privada”. (Convenio de Istambul, artigo 3)

**Violencia doméstica:**

“Entenderase como tal a comisión de todo acto de violencia física, sexual, psicolóxica ou económica que se produza na familia ou no fogar ou entre cónxuxes ou parellas de feito anteriores ou actuais, independentemente de que o autor do delito comparta ou compartise o mesmo domicilio que a vítima” (artigo 3) Convenio de Istambul.

**Xénero:**

“Entenderase como os papeis, comportamentos, actividades e atribucións socialmente construídos que unha sociedade concreta considera propios de mulleres ou de homes”. (Convenio de Istambul, artigo 3)

**Violencia contra a muller por razóns de xénero:**

“Entenderase como tal toda violencia contra unha muller polo mero feito de ser muller ou que afecte as mulleres de maneira desproporcionada”. (Convenio de Istambul, artigo 3)

**5. Normativa de especial aplicación á entidade: Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local (LRBRL)**

No artigo 33 do seu título III establécense como funcións do Pleno da Deputación as seguintes:

- “1. O Pleno da Deputación está constituído polo presidente e os deputados.
2. Correspóndelle en todo caso ao Pleno:
  - a) A organización da Deputación.
  - b) A aprobación das ordenanzas.



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

c) A aprobación e modificación dos Orzamentos, a disposición de gastos dentro dos límites da súa competencia e a aprobación provisional das contas; todo iso de acordo co disposto na Lei Reguladora das Facendas Locais.

d) A aprobación dos plans de carácter provincial.

e) O control e a fiscalización dos órganos de goberno.

f) A aprobación do cadro de persoal, a relación de postos de traballo, a fixación da contía das retribucións complementarias fixas e periódicas dos funcionarios e o número e réxime do persoal eventual”.

Respecto das funcións da súa presidenta, e conforme ao artigo 34:

“1. Correspóndelle en todo caso ao presidente da Deputación:

a) Dirixir o goberno e a administración da provincia.

e) Asegurar a xestión dos servizos propios da Comunidade Autónoma cuxa xestión ordinaria lle estea encomendada á Deputación.

f) O desenvolvemento da xestión económica de acordo co Orzamento aprobado, dispoñer gastos dentro dos límites da súa competencia, concertar operacións de crédito, excluindo as contempladas no artigo 158.5 da Lei 39/1988, do 28 de decembro, reguladora das facendas locais, sempre que aquelas estean previstas no Orzamento e o seu importe acumulado dentro de cada exercicio económico non supere o 10 % dos seus recursos ordinarios, salvo as de tesourería que lle corresponderán cando o importe acumulado das operacións vivas en cada momento non supere o 15 % dos ingresos correntes liquidados no exercicio anterior, ordenar pagamentos e render contas; todo iso de conformidade co disposto na Lei reguladora das facendas locais.

g) Aprobar a oferta de emprego público de acordo co Orzamento e o persoal aprobados polo Pleno, aprobar as bases das probas para a selección do persoal e para os concursos de provisión de postos de traballo e distribuír as retribucións complementarias que non sexan fixas e periódicas.

h) Desempeñar a xefatura superior de todo o persoal e acordar o seu nomeamento e sancións, incluída a separación do servizo dos funcionarios da Corporación e o despedimento do persoal laboral, dando conta ao Pleno na primeira sesión que celebre. Esta atribución entenderase sen prexuízo do previsto no artigo 99.1 e 3 desta Lei.

l) A aprobación dos proxectos de obras e de servizos cando sexa competente para a súa contratación ou concesión e estean previstos no Orzamento”.

En consecuencia, con este I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, a Deputación de Pontevedra pretende, ademais de cumprir a normativa de aplicación, ampliar o concepto de discriminación en liña cos obxectivos do Convenio de Istambul, eliminar toda discriminación contra as mulleres e seguir avanzando no desenvolvemento dun marco favorable de relacións laborais baseado na igualdade de oportunidades, a non discriminación e a tolerancia cero ante as situacións de violencia contra as mulleres, promovendo unha contorna segura e saudable para todo o persoal ao servizo desta Administración.



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

## CONVENIO DE ISTAMBUL: OBXECTIVO

PROTEXER AS  
MULLERES CONTRA  
TODAS AS FORMAS DE  
VIOLENCIA

ELIMINAR TODA  
DISCRIMINACIÓN

**Definición:**

- Violencia contra a muller
- Violencia doméstica
- Violencia contra a muller por razóns de xénero

PREVIR, PERSEGUIR E  
ELIMINAR A VIOLENCIA  
CONTRA A MULLER E A  
VIOLENCIA DOMÉSTICA

**Delitos:**

- Violencia psicolóxica
- Acoso
- Acoso sexual
- Violencia física
- Violencia sexual
- Matrimonios forzados
- Mutilacións xenitais

### 3. Contexto

Na Disposición adicional sétima do citado R. d. l. 5/5015, recóllese o mandato xeral dirixido ás administracións públicas para elaborar e aplicar un plan de igualdade para as traballadoras e traballadores dependentes desta. Na citada Disposición adicional, de maneira expresa, obriga as administracións públicas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, para iso, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación entre mulleres e homes. De igual modo, obriga a que o plan de igualdade elaborado e aprobado sexa desenvolvido no convenio colectivo ou como acordo de condicións de traballo do persoal.

A presidenta da Deputación asumiu o compromiso de elaborar un plan de igualdade para o persoal ao servizo da Entidade.

O alcance do compromiso da Organización é o seguinte:

“1º Desenvolver as medidas de igualdade en todos e cada un dos ámbitos nos que se desenvolva a súa actividade, asumindo o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes atendendo de forma especial á discriminación indirecta, entendendo por esta “a situación na que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros, pon a unha persoa dun sexo en desvantaxe particular respecto de persoas doutro sexo”.

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

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

4º Facilitar os recursos necesarios, tanto materiais coma humanos, para a elaboración da diagnose, definición e implementación do Plan de igualdade e a inclusión da igualdade na negociación colectiva.



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

5º Facer partícipe deste principio de igualdade a tódalas empresas prestadoras e/ou concesionarias dos servizos públicos coas que esta Administración mantén relación.

6º Atenderá o Plan de igualdade, entre outras, as materias sinaladas no artigo 46.2 da Lei 3/2007 de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo. Así mesmo, respectará os criterios de actuación que se establecen no artigo 51 para as administracións públicas, segundo o cal, estas, no ámbito das súas competencias, removerán os obstáculos que impliquen calquera tipo de discriminación, facilitarán a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, fomentarán a formación en igualdade, promoverán a presenza equilibrada de homes e mulleres nos órganos de selección e valoración, establecerán medidas de protección fronte á situación de acoso sexual, establecerán medidas para eliminar discriminacións retributivas por razón de sexo e avaliarán a efectividade do principio de igualdade.

7º Diseñaranse as actuacións que supoñan melloras respecto a situación presente, arbitrándose os correspondentes sistemas de avaliación e seguimento, coa finalidade de avanzar na consecución da igualdade real entre mulleres e homes na entidade e, por extensión, no conxunto da sociedade.”

Na reunión do 5 de decembro de 2014 constituíuse a Comisión Paritaria para a Igualdade de Oportunidades que aprobou por unanimidade o Regulamento interno de funcionamento polo que se rexe a Comisión.

A Comisión ten como finalidade o establecemento e desenvolvemento de políticas que integren a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, evitar a discriminación directa ou indirecta por razón de sexo, así como o impulso e fomento de medidas para conseguir a igualdade real no seo da organización, establecendo a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como un principio estratéxico desta e de acordo coa definición do principio que establece a Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

Na reunión da Comisión do Plan de igualdade de oportunidades do 8 de abril de 2015 presentouse un primeiro diagnóstico cuantitativo.

Posteriormente, o 15 de decembro de 2015, constitúese unha nova Comisión do plan de igualdade da Deputación.

A Comisión negociadora que redacta, negocia e aproba o I Plan de igualdade está integrada polos seguintes membros en representación da Deputación e do persoal en paridade:

*En representación da entidade:*

Isaura Abelairas Rodríguez

Lucía Muradas Arcay

Elsa M.<sup>a</sup> Pinto da Cunha Pimenta

Sonia Mateos Escudeiro

Manuel Corujo Castro

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
Código seguro de verificación: YBQX5RS7GAFBALH





Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

*En representación do persoal, as e os representantes designados pola representación sindical:*

María Teresa Macías Albela (CC. OO.)

M.<sup>a</sup> Ángela Comesaña Martínez (CC. OO.)

José Ramón Piñeiro Piñeiro ( CC. OO.)

Concepción López Paz (CSIF)

José Adrián Blanco Cortegoso (CIG)

*Asesoría:*

Manuel Ángel Gil Canabal (CSIF)

Mabel Pérez Simal (CC. OO.)

María Ángeles García Pérez (avogada)

Así, e para darlle cumprimento á obriga legal en materia de igualdade de xénero, nos termos do artigo 45 da LOI 3/2007 e da Lei 2/2007, de 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, estableceuse un plan de traballo dividido en fases diferenciadas.

Ademais do compromiso das partes implicadas na igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, mediante a Resolución presidencial do 30 de novembro de 2016, previa proposta presentada pola xefa do Servizo de Igualdade o 25 de novembro de 2016, a Deputación contrata o asesoramento externo co fin de realizar o diagnóstico cualitativo e cuantitativo previo á elaboración do Plan de igualdade da Deputación de Pontevedra, que se lle adjudica á empresa Eclós Consulting Group, S. L. P., con CIF B-70 455 456 e domicilio social en Pontevedra (rúa do Xeneral Gutiérrez Mellado, núm. 3, portal 1, 1.º) para a realización do diagnóstico.

En outubro de 2017 a representante da consultora Eclós Consulting Group, S. L. P., María Ángeles García Pérez, entregoulle a todos os membros da Comisión de Igualdade o Informe de diagnóstico para a súa análise e que serviu de base para a negociación e posterior establecemento das medidas que forman parte do I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

O diagnóstico de situación cumpriu, entre outros, cos seguintes obxectivos:

1. Ofrecer unha verificación da adecuación das normas, políticas e procesos de xestión da empresa, tanto internos como externos, en relación coa Lei de igualdade.
2. Comprobar o grao de cumprimento e capacidade de resposta ante a nova normativa e, no seu caso, identificar medidas correctoras.
3. Obter indicadores relevantes que permitan avaliar a xestión da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.
4. Obter recomendacións para a posterior, negociación e aplicación do Plan de igualdade, así como para a introdución e mellora do principio e valor da igualdade de xénero na empresa.





Informe de diagnóstico: realizouse un estudo detallado desde unha perspectiva de xénero a través de análises cuantitativas e cualitativas dos datos obtidos en relación con:

- As características da entidade e a súa estrutura organizativa
- As características do persoal
- acceso á entidade
- desenvolvemento da carreira profesional
- A formación e a reciclaxe
- As condicións de traballo na entidade
- sistema de retribucións
- Os abandonos ou cesamentos na entidade
- A prevención de riscos laborais, saúde laboral e acoso
- As medidas de conciliación da vida persoal, laboral e familiar

Para proceder ao estudo da documentación establecéronse indicadores de xénero como medidas específicas que permiten evidenciar, caracterizar ou cuantificar as desigualdades existentes entre mulleres e homes, así como verificar a súa transformación nun contexto socio-histórico determinado que permitiu:

- Describir a situación e posición relativa das mulleres con relación aos homes.
- Visualizar e medir a magnitude do fenómeno da desigualdade por razón de xénero e aproximarnos ás súas causas.
- Indicar os cambios ou tendencias de evolución na situación das mulleres con relación aos homes, as desigualdades de xénero e as causas que as producen.

### Metodoloxía:

Analizouse a documentación previamente solicitada sen mostraxe. Establecéronse indicadores cuantitativos e cualitativos para poder identificar a situación exacta en que se atopa o persoal da Deputación de Pontevedra con relación ao principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, así como servir como base para establecer, previa negociación coa representación sindical, as estratexias e prácticas a adoptar para a consecución do obxectivo, dando cumprimento á normativa de aplicación.

Inicialmente desagregáronse os datos por sexo, pero a información en termos absolutos resulta insuficiente, polo que se procedeu a analizar a documentación desde unha perspectiva de xénero e en termos relativos.

Esta información permitiu establecer relacións e correlacións sobre a situación na que se atopa o persoal na organización: o acceso e condicións do persoal ao servizo da Administración, funcionariado e interinas ou interinos, persoal laboral e bolseiro, contratación, idade, formación, clasificación profesional, postos de traballo, retribucións (niveis e complementos) e a situación familiar da totalidade do persoal.



Aplicáronse métodos de análise estatística para analizar o apartado de políticas e retribucións salariais. Os datos numéricos analizáronse e correlacionaron por variables utilizando como ferramenta estatística a aplicación Minitab.

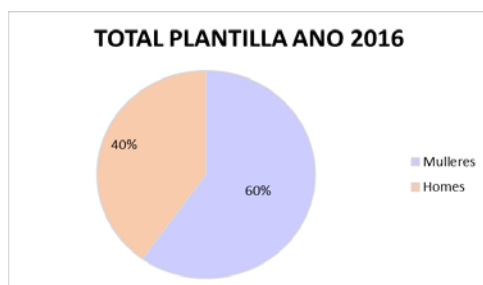
### Conclusións do diagnóstico:

A estrutura do cadro de persoal é o resultado de múltiples factores interrelacionados.

Tivéronse en conta para o diagnóstico as variables sexo, antigüidade, unidades, áreas ou servizos, departamentos, niveis, grupos profesionais, categorías, salarios e complementos salariais, tipoloxía de contratos, grupos de cotización etc.

**VARIABLE PERSOAL TOTAL. ANO 2016**

	PERSOAL	MULLERES	PORCENTAXE	HOMES	PORCENTAXE	TOTAL
PERSONAL	PERSOAL FUNCIONARIO E LABORAL	725	58 %	597	71 %	1322
	BOLSEIROS/AS	523	42 %	239	29 %	762
	TOTAL	1248	60 %	836	40 %	2084



- A igualdade de xénero está integrada na cultura da organización: a presidenta da Deputación asinou un compromiso coa aplicación do principio de igualdade e non discriminación, dotando a entidade dun Servizo de igualdade.
- No que se refire á posición das mulleres no organigrama da Deputación atopámonos con que a maior parte do persoal son mulleres, e a tendencia é positiva. Nos últimos anos incrementouse a súa presenza en termos absolutos, aínda que nalgúns servizos e postos o persoal está masculinizado. Nalgunhas áreas a presenza de mulleres é superior á media do total do persoal.
- Composición equilibrada: ao analizar os datos de composición do persoal compróbase que non existe unha presenza equilibrada de mulleres e homes. O cadro de persoal está feminizado. Os homes supoñen un 45 % sobre a distribución total. En canto á representación sindical hai maior representación de homes que de mulleres.



- Composición en postos decisorios: segundo os datos oficiais publicados e en comparativa cos datos da Deputación, a representación de mulleres en postos de toma de decisións é significativamente maior que na media das entidades locais. Por último, o número total de membros do Pleno ascende a 27, dos que 12 son mulleres e 15 homes, o que supón un 44 % de mulleres e un 56 % de homes, a mesma porcentaxe que se reflicte na Xunta de Goberno local. Estes datos son significativamente superiores á media das entidades locais, como se recolle na información achegada e publicada polo Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades..
- Antigüidade: a importante incorporación de mulleres na Deputación xustifica a leve diferenza da variable antigüidade desde a perspectiva de xénero. No ano 2016 aínda cae cara ao lado dos homes pero a tendencia levará a equilibrala, non só a medio prazo, senón que a medio prazo a tendencia se investirá cara ao colectivo de mulleres, máxime cando non se constata a presenza de ningunha área nin servizo con risco significativo de verse ameazado por estereotipos de masculinización nin feminización.
- Contratos: as relacións do persoal laboral son case na súa totalidade de tipo indefinido e a tempo completo. A porcentaxe de temporalidade é moi baixa. Da análise dos variable contratos pode concluírse que a incorporación de mulleres ao cadro de persoal non se ve afectada por dificultades no seu acceso á contratación indefinida, nin pola asignación de determinados tipos de contratos. Evidénciase unha gran taxa de estabilidade no emprego e uns moi baixos índices de temporalidade, nos que non se evidencian diferenzas por sexo. Da análise da variable contratos pode concluírse que a incorporación de mulleres ao cadro de persoal é notablemente superior aos homes, en proporción de 725 a 597, polo que non só non se atopa afectada por dificultades no seu acceso ás relacións laborais indefinidas (non fixas), nin se ve afectada pola asignación de determinados tipos de contratos, senón que é significativamente mellor.
- Clasificación profesional: a maior parte das mulleres do cadro de persoal ocupan postos na área de Política Social (93) e na de Réxime Interior (93). No grupo profesional C1 e C2 a súa presenza é menor á porcentaxe de representación na entidade, xa que ascenden a un 28 % e 27 % respectivamente fronte ao 33 %. Con todo, en termos absolutos son maioría as mulleres que ocupan postos de traballo asignados aos grupos C1 e C2 (auxiliares administrativos e oficiais), manténdose unha segregación horizontal.
- Grupos de cotización: na variable de grupos de cotización non se evidencian discriminacións directas nin indirectas. Non se evidencian diferenzas na aplicación das tarifas por contingencias profesionais, sendo un imperativo legal a asignación por CNAE ou ben por código ocupacional, polo que non existen desigualdades ou discriminacións por razón de sexo.
- Recrutamento e selección: no que se refire á situación con respecto ao acceso de mulleres e homes é a mesma (xestión e participación nos procedementos de recrutamento e selección, contratacións e cesamentos). A partir dos datos recollidos e analizados pódese afirmar que se segue un procedemento obxectivo, as ofertas de emprego público non se atopan afectadas por rumbos de xénero, entre outras causas pola aplicación da norma con relación ao procedemento selectivo. Analizados os procesos de recrutamento e



selección da organización, non se percibe ningún tipo de discriminación directa ou indirecta. Nas probas de acceso non se require ningún elemento relacionado co sexo, sen que se valore que sexan homes ou mulleres as persoas que se presentan a optar aos postos de traballo ofertados, nin se teñen en conta aspectos relacionados co aspecto físico, situación persoal ou familiar, responsabilidades familiares, estado civil etc. Non hai información recollida respecto da composición dos tribunais por xénero.

- Cesamentos e baixas: a causalidade dos cesamentos non contén ningún dato relevante que evidencie diferenzas entre un e outro sexo.
- Salarios e retribucións: procedeuse a analizar a política retributiva da Deputación a través do estudo de diversas variables e da comparación de medias e outras medidas de tendencia central, sen que se observasne diferenzas significativas nos grupos profesionais analizados. Atopamos unha clara evidencia de que existe relación entre o xénero e o grupo. As mulleres atópanse situadas naqueles grupos profesionais que na súa incidencia laboral están máis ocupados por mulleres. Con todo, evidéncianse desigualdades por razón de antigüidade, posto de traballo e grupo, pero non por razón de sexo. Por iso, pódese concluír que as retribucións non evidencian discriminacións por razón da pertenza a un sexo ou outro. Da información analizada dedúcese que os salarios non son arbitrarios en termos brutos, nin variables, e permite afirmar que o sistema de retribución é obxectivo.
- Formación: na área de formación analizouse a situación e documentación da organización con respecto á xestión da formación continua, a planificación, o proceso, a participación e a selección de participantes. Aínda que se sinala que no ano 2016 se cumpriu o plan de formación, non se impartiu formación en materia de sensibilización en igualdade a todo o persoal. A formación relaciónase cos postos de traballo.
- Conciliación: analizouse a política de conciliación e o uso dos dereitos e medidas de conciliación por parte das mulleres e homes, a partir da información facilitada. A información obtida é similar á realidade social que se traslada aos datos ofrecidos polas estatísticas oficiais. Deberíase realizar unha enquisa cualitativa actualizada para poder coñecer as necesidades persoais en materia de conciliación da vida persoal, laboral e familiar e o uso dos tempos, coa finalidade de establecer unha acción nesta área.

Como conclusión, que –a pesar de que en relación coa totalidade das solicitudes sexan unha porcentaxe minoritaria– os permisos ou licenzas solicitados maioritariamente por mulleres refírense ao coidado de familiares. Iso indica que, entre o persoal da entidade, a conciliación familiar recae sobre elas. É importante difundir a necesidade de corresponsabilidade nas tarefas familiares e de coidados.

Existe unha maior dedicación da muller á atención de familiares en primeiro grao e, doutra banda, e facendo a mesma afirmación, supoñen unha porcentaxe minoritaria respecto da totalidade de días de permiso, o que leva a unha segunda conclusión no sentido de que as mulleres gozaron de máis días de permiso que os homes por enfermidade, hospitalización ou intervencións cirúrxicas.



- Na área da prevención de riscos laborais débese incluír a perspectiva de xénero na linguaxe utilizada na documentación revisada e realizar unha avaliación de riscos psicosociais de todo o persoal. Existe un protocolo para a prevención do acoso laboral que non é preceptivo.
- Prevención do acoso: en materia de prevención do acoso psicolóxico, no ano 2008 elaborouse un protocolo de actuación, que foi aprobado o 3/3/2009. En virtude dos acordos das Xuntas de Goberno de 11/3/2009 e de 9/8/2013 designáronse os membros que integran a Comisión de Resolución de Conflitos para Procesos de Acoso Psicolóxico. Non costa que no mesmo procedemento se trate o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, de conformidade co artigo 48 da LOI 3/2007. O Protocolo de prevención do acoso psicolóxico podería tamén estenderse á prevención doutros tipos de acoso, e de ser así debería acordarse a súa extensión coa representación sindical.
- Violencia de xénero: en materia de violencia de xénero a entidade garante a protección das traballadoras vítimas e da aplicación da normativa legal pero aconséllase difundir a todo o persoal o Protocolo de prevención da violencia de xénero nos lugares de traballo, suscrito pola Deputación en maio de 2016, así como a difusión das medidas de apoio que a lei garante ás persoas vítimas de violencia de xénero e que son melloradas polo Convenio colectivo.
- Linguaxe: o organigrama realizouse incorporando unha linguaxe inclusiva non sexista, aínda que nalgúns postos non se contempla. Aconséllase revisar os contidos da web para incorporar a perspectiva de xénero (Portal de Transparencia) en todos os documentos que se publiquen.

Os resultados do informe de diagnóstico foron analizados polos membros da Comisión de igualdade, que presentaron alegacións e propostas ao documento e que foi a base para a negociación das medidas e accións que se integran no I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e presentáronse diversas propostas e obxectivos por áreas de actuación.

Co obxectivo de elaborar o I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, a Comisión mantivo diversas reunións, previa convocatoria para o efecto e levantando as correspondentes actas, nas seguintes datas:

- 26 de xaneiro de 2016
- 16 de marzo de 2016
- 8 de novembro de 2016
- 19 de decembro de 2016
- 17 de xaneiro de 2017
- 16 de outubro de 2017
- 2 de novembro de 2017
- 10 de novembro de 2017
- 23 de novembro de 2017
- 1 de decembro de 2017



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

O 11 de decembro de 2017 apróbase o contido do texto do I Plan de igualdade.

O obxectivo destas reunións foi negociar as accións que forman parte do I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, aprobados por unanimidade polas e os integrantes da Comisión do Plan de igualdade, e de conformidade co establecido nos artigos 45 e 46 da Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, respecto da elaboración e aplicación dos plans de igualdade.

#### 4. Ámbito de aplicación

##### 4.1. Ámbito persoal

Todo o persoal ao servizo da Deputación de Pontevedra:

Persoal funcionario, de carreira e interino

Persoal laboral contratado en réxime de dereito laboral

Persoal bolseiro

O persoal funcionario ao servizo da Administración provincial réxese polo disposto na LRBRL, na Lei 7/2007, de 12 de abril, do estatuto básico do empregado público, pola restante lexislación do Estado en materia de función pública e pola lexislación das comunidades autónomas, nos termos do artigo 149.1.18.<sup>a</sup> da Constitución, concretamente pola Lei 2/2015, de 29 de abril, de emprego público de Galicia.

Entra dentro do alcance deste Plan todo o persoal que desempeñe o seu traballo nos diferentes centros de traballo, departamentos e servizos que compoñen a estrutura organizativa da Deputación Provincial de Pontevedra , entre os que se sinalan os seguintes:

- Pazo provincial
- Edificio administrativo
- ORAL
- Servizo de Patrimonio Documental e Bibliográfico
- Turismo Rías Baixas
- Imprenta provincial
- Parque de maquinaria
- Museo provincial
- Castelo de Soutomaior
- Centro vacacional A Lanzada
- Escola de Cantería
- Finca Mouriscade
- Estación Fitopatolóxica Areeiro

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
Código seguro de verificación: YBQX5RS7GAFBALH



- Centro Príncipe Felipe
- Sede de Vigo

## 4.2. Vixencia

Este Plan terá unha vixencia de tres anos desde a data da súa aprobación, tempo que a Comisión do I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes entende suficiente para corrixir e alcanzar o conxunto de medidas que se concretan nel.

Pasado o prazo de vixencia do I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes reunirse a Comisión para proceder á negociación do II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

No intervalo de tempo que medie ata a aprobación do seguinte plan manterase vixente o contido do plan anterior.

## 5. Obxectivos e medidas

Coa implantación do Plan de igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes, a Deputación Provincial de Pontevedra dálle cumprimento legal ao establecido na Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Recoñécese explicitamente que a igualdade de oportunidades e trato entre mulleres e homes é un dereito e adquirese 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 Plan de igualdade para a Deputación Provincial de Pontevedra é a plena igualdade de trato e oportunidades de mulleres e homes: a ausencia de toda discriminación directa ou indirecta por razón de sexo e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil.

### 5.1. Áreas de análises:





## 5.2. Eixes de actuación

Criterio de actuación da Deputación de Pontevedra, no ámbito das súas respectivas competencias e en aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes, en aplicación do establecido no artigo 51 da LOI 3/2007:

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



## 5.3. Obxectivos xerais do Plan

- Promover na organización o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes, garantindo as mesmas oportunidades profesionais no emprego, selección, contratación, retribución, formación, desenvolvemento, promoción e condicións de traballo.
- Garantir na empresa a ausencia de discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, e, especialmente as derivadas da maternidade, paternidade, a asunción de obrigas familiares, o estado civil e condicións laborais.



- Eliminar toda manifestación de discriminación na promoción interna e selección, con obxecto de alcanzar na empresa unha representación equilibrada da muller no persoal.
- Previr o acoso laboral, sexual e o acoso por razón de sexo.
- Promover mediante accións de comunicación e formación a igualdade de oportunidades en todos os niveis organizativos da organización.
- Facilitar a conciliación da vida profesional, persoal e familiar a todos os traballadores e traballadoras da empresa.
- Evitar os posibles riscos derivados do traballo nas mulleres en situación de embarazo ou en período de lactación.
- Prestar apoio no ámbito laboral ás vítimas de violencia de xénero.
- Fixar obxectivos concretos de igualdade dentro duns prazos de tempo razoables, especificando os indicadores do cumprimento dos obxectivos e identificando os órganos ou persoas responsables.
- Establecer sistemas eficaces de control interno e avaliación externa sobre o cumprimento dos obxectivos, así como mecanismos de readaptación deses obxectivos en función dos resultados obtidos.

#### **5.4. Obxectivos específicos por áreas de actuación**

##### *A: O acceso ao emprego público e desenvolvemento da carreira profesional*

- Evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta no acceso ao emprego na Deputación de Pontevedra, baixo os principios xerais de igualdade, mérito e capacidade.
- Identificar os mecanismos e procedementos cos que se reproduce a segregación ocupacional, diversificando as opcións profesionais de homes e mulleres dentro da organización.
- Garantir a igualdade de oportunidades para lograr unha presenza equilibrada.
- Incorporar a perspectiva de xénero no procedemento de promoción interna do persoal.
- Promover a participación equilibrada de mulleres e homes en todas as convocatorias de emprego.

##### *B: Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sen menoscabo da promoción profesional*

- Garantir que todo o persoal teña coñecemento dos dereitos relacionados coa conciliación, e que estes non supoñan un menoscabo nas condicións laborais dos traballadores e traballadoras.
- Coñecer as necesidades de conciliación reais de traballadores e traballadoras da Deputación de Pontevedra.



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

- Ofrecer ao persoal da Deputación de Pontevedra diferentes opcións que lle permita unha mellor compatibilización da vida laboral coa familiar e persoal.
- Motivar o uso das medidas de conciliación por parte dos traballadores homes da Deputación de Pontevedra.

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

- Potenciar a sensibilización en igualdade de oportunidades no conxunto da organización.

*D: Establecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta, por razón de sexo*

- Impulsar unha política salarial clara, obxectiva e non discriminatoria evitando nos criterios retributivos calquera nesgo de xénero.

*E: Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de selección e valoración*

- Aplicar o principio de igualdade na organización interna da Deputación de Pontevedra e transversalizar este principio aos principais grupos de interese da institución.
- Favorecer a participación equilibrada e superar a segregación ocupacional existente nalgúns centros de traballo da Deputación de Pontevedra.

*F: Establecer medidas efectivas de protección fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo*

- Elaborar e difundir o procedemento de intervención en materia de violencia no traballo e acoso laboral, sexual e por razón de sexo a todo o persoal.
- Establecer mecanismos internos de control e xestión en materia de PRL diferenciados por sexo.
- Incorporar na avaliación de riscos as repercusións que a actividade laboral pode xerar diferencialmente sobre a saúde de mulleres e homes, especialmente na lactación, embarazo e maternidade.
- Garantir a protección da saúde e mellorar a calidade de vida das traballadoras e traballadores da Deputación de Pontevedra.
- Prevención do acoso laboral, sexual e por razón de sexo.
- Sensibilizar e informar ao persoal en materia de prevención e actuación ante a violencia de xénero.
- Garantir a seguridade e cobertura laboral das vítimas no ámbito da organización.
- Mellorar a atención das traballadoras da Deputación de Pontevedra vítimas de violencia de xénero.



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

*G: Comunicación, linguaxe e cultura organizativa*

- Promover e implementar a igualdade como valor na Deputación de Pontevedra.
- Diseñar e introducir unha política de comunicación interna e externa do I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Difundir o contido e garantir a transparencia na implantación do Plan de igualdade.
- Impulsar o uso dunha linguaxe inclusiva nas comunicacións da empresa.
- Garantir unha imaxe externa da empresa libre de estereotipos de xénero.

*H: Transversalidade*

- Aplicar o principio de igualdade na organización interna da Deputación e transversalizalo.
- Promover a participación activa de todo o persoal da Deputación de Pontevedra na incorporación transversal da igualdade.

**5.5. Áreas de actuación****5.5.A. Acceso ao emprego público e desenvolvemento da carreira profesional****O control das ofertas de emprego público**

Artigo 47 do Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o Texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.



Con anterioridade a calquera oferta de emprego público analizarase se os requisitos esixidos ás persoas aspirantes determinan –todos ou algún– un prexuízo para as mulleres ou para un colectivo predominantemente feminino e, se é así, realizaranse valoracións técnicas a cargo de persoal especializado das prazas de funcionarias e funcionarios e/ou dos postos de traballadoras e traballadores coa finalidade de comprobar se eses requisitos son absolutamente necesarios para o desenvolvemento das funcións. En caso contrario serán eliminados na oferta pública de emprego.

*Obxectivo xeral:*

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

*Obxectivo específico:*

- Evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta no acceso ao emprego na Deputación de Pontevedra baixo os principios xerais de igualdade, mérito e capacidade.
- Identificar os mecanismos e procedementos cos que se reproduce a segregación ocupacional, diversificando as opcións profesionais de homes e mulleres dentro da organización.
- Garantir a igualdade de oportunidades para lograr unha presenza equilibrada.



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

- Incorporar a perspectiva de xénero no procedemento de promoción interna de traballadoras e traballadores.
- Promover a participación equilibrada de mulleres e homes en todas as convocatorias de emprego.

A . ACCESO AO EMPREGO PÚBLICO E DESENVOLVEMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL					
A1 ACCESO AO EMPREGO					
ACCESO AO EMPREGO PÚBLICO E DESENVOLVEMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL	A 1 ACCESO AO EMPREGO	CÓDIGO	ACCIÓN/MEDIDA	PRAZO DE EXECUCIÓN	ÓRGANO EXECUTANTE
		A1.1	Medidas de discriminación positiva naqueles supostos nos que o persoal estea masculinizado	Un ano	RR. HH. e Tribunais selección
		A1.2	Revisión da descrición dos postos de traballo e sistemas de clasificación profesional desde unha perspectiva de xénero	Dous anos	RR. HH.
		A1.3	Incorporación nos procesos selectivos de temario relativo á igualdade de xénero e a acreditación en formación en igualdade recoñecida pola Administración pública	Vixencia do Plan	RR. HH. e Servizo de Igualdade.
		A1.4	Difundir procesos de selección e oferta pública de emprego mediante a utilización de linguaxe non sexista	Inmediato	RR. HH., Servizo de Igualdade e Gabinete Lingüístico
		A1.5	Recomendar a adecuación nos regulamentos e procedementos internos de funcionamento do principio de presenza equilibrada de mulleres e homes en todos os órganos de representación	Vixencia do Plan	Transversal
		A1.6	Estudo desde unha perspectiva de xénero do potencial no desenvolvemento profesional entre mulleres e homes na xestión de recursos humanos na Deputación	Dous anos	Servizo de Igualdade

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
 Código seguro de verificación:YBQX5RS7GAFBALH



A . ACCESO AO EMPREGO PÚBLICO E DESENVOLVEMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL					
A2 DESENVOLVO CARREIRA PROFESIONAL					
ACCESO AO EMPREGO PÚBLICO E DESENVOLVEMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL	A2 DESENVOLVEMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL	CÓDIGO	ACCIÓN/MEDIDA	PRAZO DE EXECUCIÓN	ÓRGANO EXECUTANTE
		A2.1	Analizar as vacantes que se produzan naqueles grupos profesionais nos que a muller teña unha menor representación	Anual	RR. HH.
		A2.2	Realizar cursos de formación dirixidos a mulleres para que estas adquiran as habilidades e coñecementos necesarios para poder presentarse a convocatorias de postos con menor representación feminina	Vixencia do Plan	RR. HH.
		A2.3	Revisar as condicións de promoción de maneira que non inflúa de forma negativa o feito da dedicación á vida familiar ou outras condicións que por norma xeral recaen máis nas mulleres	Vixencia do Plan	Servizo de Igualdade
		A2.4	Garantir a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en canto á promoción e o desenvolvemento profesional	Inmediata	RR. HH.
		A2.5	Manter o recoñecemento dos méritos profesionais como fórmula de acceso a postos de responsabilidade en termos de igualdade de condicións	Vixencia do Plan	RR. HH.
		A2.6	Fomentar, en igualdade de condicións, a promoción profesional do sexo menos representado na categoría ou posto de traballo de destino	Vixencia do Plan	RR. HH.

### 5.5.B. Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sen menoscabo da promoción profesional

**Promoción do exercicio de dereitos de conciliación**

Artigo 51 do Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o Texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.



Cando as probas de promoción interna comprendan a valoración de méritos dos candidatos e candidatas establecerase a favor de estes que, sexan mulleres ou sexan homes, estean a utilizar ou utilizasen, no últimos cinco anos, unha licenza de maternidade, un permiso de paternidade, unha redución de xornada ou unha excedencia para o coidado de familiares, unha puntuación específica que se graduará en función do tempo utilizado no exercicio deses dereitos.

#### Obxectivo xeral:

Informar e difundir as medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral de todo o persoal da organización, coa finalidade de sensibilizar na corresponsabilidade e facilitar a adaptación aos cambios sociais eliminando barreiras estruturais que impidan o logro da igualdade.



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

Impulsar a corresponsabilidade de todo o persoal como medida necesaria para a conciliación da vida laboral, familiar e privada.

*Obxectivo específico:*

- Garantir que todo o persoal teña coñecemento dos dereitos relacionados coa conciliación, e que estes non supoñan un menoscabo nas condicións laborais dos traballadores e traballadoras.
- Coñecer as necesidades de conciliación reais das traballadoras e traballadores da Deputación de Pontevedra.
- Ofrecerlle ao persoal da institución provincial diferentes opcións que lle permita unha mellor compatibilización da vida laboral coa familiar e persoal.
- Motivar o uso das medidas de conciliación por parte dos traballadores homes da Deputación de Pontevedra.

B. CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, PERSOAL E FAMILIAR				
CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, PERSOAL E FAMILIAR	CÓDIGO	ACCIÓN/MEDIDA	PRAZO DE EXECUCIÓN	ÓRGANO EXECUTANTE
	B1	Promover medidas que favorezan unha conciliación familiar equilibrada	Vixencia do Plan	Servizo de Igualdade
	B2	Informar a todos os departamentos da necesidade de celebrar as reunións dos diferentes órganos en horarios que permitan o acceso a aquel persoal que teña ao seu cargo a menores ou persoas dependentes	Inmediata	Transversal
	B3	Desenvolver campañas internas de sensibilización sobre conciliación	Anual	Servizo de Igualdade
	B4	Fomento da corresponsabilidade establecendo medidas que posibiliten unha maior integración e conciliación no coidado de menores e persoas dependentes	Anual	Servizo de Igualdade
	B5	Informar a todo o persoal da institución dos mecanismos existentes para o fomento da corresponsabilidade	Un ano	Servizo de Igualdade
	B6	Preferencia de reunións de negociación e participación en horario de mañá, establecendo, na medida do posible, límites horarios que favorezan a conciliación da vida laboral, persoal e familiar	Inmediata	Transversal
	B7	Realizar unha campaña de difusión das medidas de conciliación existentes	Un ano	Servizo de Igualdade
	B8	Establecemento dun sistema regular e formal de recollida de información sobre as necesidades de conciliación do persoal da Deputación	Un ano	Servizo de Igualdade
	B9	Realizar anualmente unha enquisa a todo o persoal para coñecer como distribúen o uso dos tempos: repartición das tarefas domésticas, de atención ou coidado de familiares e de goce e uso persoal	Anual	Servizo de Igualdade
	B10	Elaboración dun estudo sobre a viabilidade da implantación dun programa piloto de modalidade de teletraballo.	Dous anos	RR. HH. e Comisión de Igualdade

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
Código seguro de verificación:YBQX5R5TGAFBALH

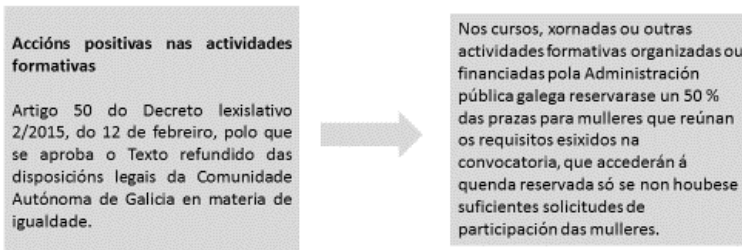




Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

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



#### *Obxectivo xeral:*

O desenvolvemento do persoal é un factor clave para o éxito da organización.

O programa de formación debe garantir a igualdade de trato e de oportunidades no desenvolvemento profesional e no acceso ás accións formativas para as mulleres e homes que forman parte da organización, a través de sistemas obxectivos que eviten as desigualdades e favorecendo o desenvolvemento de habilidades e competencias que contribúan a reducir desequilibrios, aínda sendo de orixe cultural, social ou familiar.

#### *Obxectivo específico:*

- Potenciar a sensibilización en igualdade de oportunidades no conxunto da organización.

Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

C. FORMACIÓN				
FORMACIÓN	CÓDIGO	ACCIÓN/MEDIDA	PRAZO DE EXECUCIÓN	ÓRGANO EXECUTANTE
	C1	Formar a todo o persoal nos principios de igualdade e non discriminación	Vixencia do Plan	RR. HH. e Servizo de Igualdade
	C2	Mellorar as canles de comunicación da oferta formativa, garantindo que a información chegue a todo o persoal	Vixencia do Plan	RR. HH.
	C3	Programar a formación en condicións de igualdade de oportunidades, que permitan facilitar a asistencia a todo o persoal	Vixencia do Plan	RR. HH.
	C4	Promover a actualización de coñecementos para o posto de traballo ás persoas que se reincorpan despois dun descanso por maternidade, paternidade ou unha excedencia con dereito de reserva do posto de traballo baseada en causas familiares, co fin de alcanzar unha efectiva e rápida integración	Vixencia do Plan	RR. HH.
	C5	Elaboración dun informe no que se recolla, por departamentos, a información relativa ás persoas que, pola súa situación persoal ou familiar, tivesen dificultades para asistir ás accións programadas e analizar se o grao de participación se ve afectado pola pertenza a un determinado sexo	Anual	RR. HH. e Servizo de Igualdade
	C6	Establecer mecanismos de difusión das ofertas formativas para que cheguen a todo o persoal e poida participar en igualdade de condicións	Vixencia do Plan	RR. HH.
	C7	Realizar unha acción informativa sobre o procedemento para solicitar unha redución de xornada, utilizando unha linguaxe que explicitamente indique que esta redución se aplica a ambos os sexos	Vixencia do Plan	RR. HH.
	C8	Promover a participación da muller nos cursos específicos para acceder a postos de responsabilidade	Vixencia do Plan	RR. HH.
	C9	Preferencia nas actividades formativas ao persoal que estea a utilizar ou utilizase nos últimos dous anos unha licenza de maternidade, paternidade, redución de xornada ou excedencia para o coidado de fillas, fillos ou familiares	Vixencia do Plan	RR. HH.
	C10	Incorporar un curso de formación básica en igualdade para todo o persoal	Vixencia do Plan	RR. HH. e Servizo de Igualdade
	C11	Necesidade de que as persoas integrantes da Comisión de Igualdade posúan a formación necesaria en igualdade de xénero	Vixencia do Plan	RR. HH. e Servizo de Igualdade
	C12	Establecer medidas para o fomento da coeducación nos centros dependentes da Deputación	Vixencia do Plan	RR. HH. e Servizo de Igualdade
	C13	Formación para o uso de linguaxe e comunicación non sexista	Dous anos	RR. HH.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
Código seguro de verificación:YBQX5R5TGAFBALH



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

	C14	Planificación de accións formativas monográficas en materia de xénero: formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, prevención da violencia de xénero, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, establecemento de estratexias para a integración e desenvolvemento dun enfoque integrado de xénero na planificación das políticas públicas	Anual	RR. HH.
	C15	Difusión de todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes, online e presencial, que existan a nivel estatal e autonómico, impartidas por diferentes administracións e universidades	Un ano	RR. HH.
	C16	Promoción da participación de mulleres en accións formativas correspondentes a postos masculinizados coa finalidade de promover o acceso igualitario de mulleres e homes a calquera grupo e categoría profesional	Vixencia do Plan	RR. HH.

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

#### Garantías de efectividade da igualdade retributiva

Artigo 52 do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o Texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.



1. A Administración pública galega garantirá a igualdade de retribucións salariais e extrasalariais entre mulleres e homes no ámbito do emprego público para satisfacer o principio de igual retribución por traballo de igual valor.
2. Para alcanzar unha plena eficacia do principio de igual retribución por traballo de igual valor realizaranse valoracións técnicas a cargo de persoal especializado das prazas de funcionarios e funcionarias e/ou dos postos de traballadores e traballadoras cando nos corpos, escalas, grupos ou categorías obxecto de comparación se observe nun a predominancia de mulleres e noutro a predominancia de homes.
3. Enténdese a existencia de predominancia, para os efectos do anterior apartado, cando no corpo, escala, grupo ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes.
4. Tamén se realizarán as citadas valoracións técnicas cando, polas circunstancias concorrentes, se aprecie unha aparencia de discriminación por razón de sexo.

#### Obxectivo xeral:

Garantir a efectividade da igualdade retributiva para darlle cumprimento ao principio de igual retribución por traballo do mesmo valor evitando nos criterios de asignación de complementos específicos calquera nesgo de xénero.

Garantir un sistema retributivo exento de toda discriminación por razón de sexo.



Martes, 23 de xaneiro de 2018

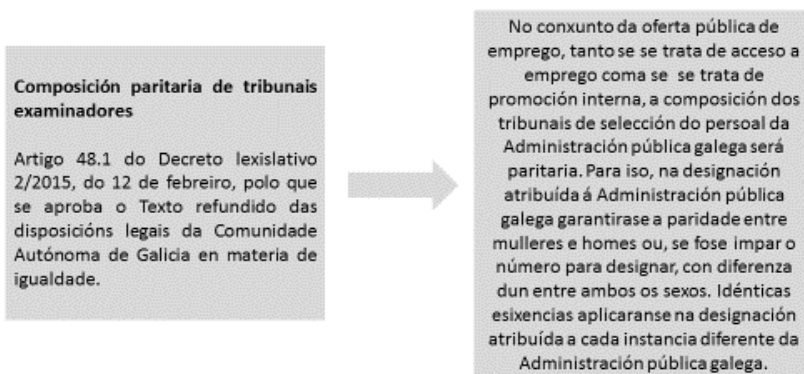
Núm. 16

*Obxectivo específico:*

- Impulsar unha política salarial clara, obxectiva e non discriminatoria evitando nos criterios retributivos calquera nesgo de xénero.

D. POLÍTICAS E RETRIBUCIÓNS SALARIAIS				
POLÍTICAS E RETRIBUCIÓNS SALARIAIS	CÓDIGO	ACCIÓN/MEDIDA	PRAZO DE EXECUCIÓN	ÓRGANO EXECUTANTE
	D1	Analizar comparativamente as retribucións medias percibidas polas mulleres e polos homes por grupos profesionais, niveis e postos de traballo	Anual Primeiro trimestre ano	RR. HH.
	D2	Ter en conta a valoración dos postos de traballo á hora de asignar salarios, con independencia de que existan categorías maioritariamente femininas ou masculinas	Anual Primeiro trimestre ano	RR. HH.

### 5.5.E. Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de selección e valoración



*Obxectivo xeral:*

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

*Obxectivo específico:*

- Aplicar o principio de igualdade na organización interna da Deputación de Pontevedra e transversalizalo nos principais grupos de interese da Institución.
- Favorecer a participación equilibrada e superar a segregación ocupacional existente nalgúns centros de traballo da Deputación de Pontevedra.



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

E. PRESENZA EQUILIBRADA				
PRESENZA EQUILIBRADA	CÓDIGO	ACCIÓN/MEDIDA	PRAZO DE EXECUCIÓN	ÓRGANO EXECUTANTE
	E1	Procurar que nas designacións que se realicen para formar parte dos tribunais exista unha composición equilibrada	Vixencia do Plan	RR. HH.
	E2	Enriquecer a composición paritaria nos tribunais examinadores dos procesos selectivos	Vixencia do Plan	RR. HH.
	E3	Recomendar a adecuación nos regulamentos e procedementos internos de funcionamento do principio de presenza equilibrada de mulleres e homes en todos os órganos de representación	Vixencia do Plan	Secretaría
	E4	Promoción da paridade de mulleres e homes na composición das distintas mesas de negociación e órganos de participación sindical	Un ano	RR. HH. e Sindicatos
	E5	Promoción, por parte da representación sindical, da paridade de mulleres e homes nas candidaturas que se presenten nos procesos electorais dos órganos de representación sindical	Un ano	Sindicatos

### 5.5.F. Establecer medidas efectivas de protección fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo

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

El concepto de discriminación incluye:

- a) O **acoso**, o **acoso moral por razón de xénero** e o **acoso sexual**, así como calquera trato menos favorable baseado no rexeitamento de tal comportamento por parte dunha persoa ou o seu sometemento a este
- b) A orde de discriminar **a persoas por razón do seu sexo**
- c) O trato menos favorable a unha muller en relación co embarazo ou co permiso por maternidade (artigo 5)

Maniféstase o profundo rexeitamento ante calquera comportamento indesexado de carácter ou connotación sexual, comprometéndose a colaborar eficazmente para previr, detectar, corririxir e sancionar este tipo de condutas.

*Obxectivo xeral:*

Previr a violencia no traballo, velar por unha contorna laboral libre de acoso e establecer os procedementos adecuados para tratar o problema e evitar que se repita, garantindo unha contorna laboral libre de acoso e, en especial, coas situacións de maternidade ou de asunción doutras cargas familiares.

Tolerancia cero ante calquera situación de violencia contra as mulleres.



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

Integrar a igualdade entre mulleres e homes nas políticas preventivas para previr desde a súa orixe os riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente as mulleres traballadoras durante o embarazo, parto ou período de lactación, introducindo unha perspectiva de xénero.

*Obxectivo específico:*

- Elaborar e difundir o procedemento de intervención en materia de violencia no traballo e acoso laboral, sexual e por razón de sexo a todo o persoal.
- Establecer mecanismos internos de control e xestión en materia de PRL diferenciados por sexo.
- Incorporar na avaliación de riscos as repercusións que a actividade laboral pode xerar diferencialmente sobre a saúde de mulleres e homes, especialmente na lactación, embarazo e maternidade.
- Garantir a protección da saúde e mellorar a calidade de vida das traballadoras e traballadores da Deputación de Pontevedra.
- Previr o acoso laboral, sexual e por razón de sexo.
- Sensibilizar e informar o persoal en materia de prevención e actuación ante a violencia de xénero.
- Garantir a seguridade e cobertura laboral das vítimas no ámbito da organización.
- Mellorar a atención das traballadoras da Deputación de Pontevedra vítimas de violencia de xénero.

### 5.5.F.1 Medidas en materia de prevención do acoso laboral, sexual e por razón de sexo

F.1. PREVENCIÓN DO ACOSO				
PREVENCIÓN DO ACOSO	CÓDIGO	ACCIÓN/MEDIDA	PAZO DE EXECUCIÓN	ÓRGANO EXECUTANTE
	F.1.1	Contribuír a previr o acoso laboral, sexual ou acoso por razón de sexo no traballo mediante a sensibilización do persoal	Inmediata	Servizo de Igualdade e PRL
	F.1.2	Revisar o texto do Protocolo de acoso e establecer un procedemento de investigación de indicios, incluíndo a prevención ante calquera clase de acoso	Inmediata	Servizo de Igualdade e PRL
	F.1.3	Difundir o texto do protocolo a todo o persoal	Ano 2018	Servizo de Igualdade e PRL
	F.1.4	Crear un código de conduta sobre o acoso laboral, sexual e por razón de sexo e dar formación respecto diso para identificar as devanditas situacións e saber como actuar en cada caso	Ano 2018	Servizo de Igualdade e PRL
	F.1.5	Formar en materia de prevención de acoso ás persoas integrantes da Comisión de Igualdade, ao persoal que teña responsabilidade xerárquica e ao persoal responsable do seguimento e actuación en casos de acoso	Ano 2018	Servizo de Igualdade e PRL

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
Código seguro de verificación:YBQX5R5TGAFBALH



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

### 5.5.F2 Medidas en materia de prevención de riscos laborais e saúde laboral

F.2.PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS E SAÚDE LABORAL				
PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS E SAÚDE LABORAL	CÓDIGO	ACCIÓN/MEDIDA	PRAZO DE EXECUCIÓN	ÓRGANO EXECUTANTE
	F.2.1	Revisar os protocolos e avaliacións de postos de traballo tendo en conta as condicións de traballo de mulleres e homes	Vixencia Plan do	Servizo PRL
	F.2.2	Revisar toda a documentación (avaliación de riscos laborais e planificación da actividade preventiva) así como os formularios da área de Prevención de Riscos Laborais (PRL) para incorporar a perspectiva de xénero no uso da linguaxe	Vixencia Plan do	Servizo PRL
	F.2.3	Realizar unha avaliación de riscos psicosociais a todo o persoal, priorizando aquelas áreas con maior presenza de mulleres	Anual	Servizo PRL
	F.2.4	Fomentar a formación, a información e a sensibilización a todo o persoal co obxectivo de combater en orixe os riscos derivados de condicións de traballo que poidan afectar negativamente o embarazo, parto ou lactación natural, coa finalidade de evitar, na medida do posible, a aplicación das medidas contempladas no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais	Vixencia Plan do	Servizo PRL
	F.2.5	Realizar análise dos riscos psicosociais que poidan existir en cada un dos departamentos	Anual	Servizo PRL
	F.2.6	Realización dun estudo de riscos específicos de mulleres e adopción de medidas no Plan de prevención de riscos laborais	Un ano	Servizo PRL
	F.2.7	Facilitar ás traballadoras e traballadores equipos de traballo e uniformes adaptados ás súas necesidades	Vixencia Plan do	Servizo PRL
	F.2.8	Realizar un estudo do número de baixas por incapacidade temporal (IT), en determinados centros de traballo feminizados, que poida supoñer algunha enfermidade profesional non visible, valorando as baixas por sexo e categoría profesional	Un ano	Servizo PRL e RR. HH.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
Código seguro de verificación:YBQX5RS7GAFBALH





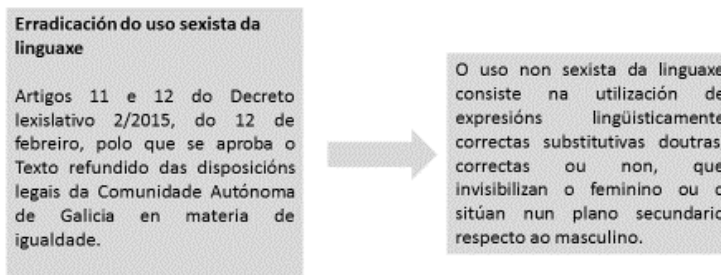
Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

### 5.5.F.3 Medidas en materia de violencia de xénero

F.3. PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO				
PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO	CÓDIGO	ACCIÓN/MEDIDA	PRAZO DE EXECUCIÓN	ÓRGANO EXECUTANTE
	F.3.1	Difundir o Protocolo de prevención da violencia de xénero dentro e fóra dos lugares de traballo	Inmediata	Servizo de Igualdade
	F.3.2	Difundir a todo o persoal información sobre os dereitos e medidas de protección dirixidas ás traballadoras vítimas de violencia de xénero	Un ano	Servizo de Igualdade
	F.3.3	Informar a todo o persoal dos principios de tolerancia cero ante calquera tipo de violencia contra as mulleres e a non tolerancia das devanditas condutas	Vixencia do Plan	Servizo de Igualdade
	F.3.4	Informar a todo o persoal das medidas de apoio ás mulleres vítimas de violencia de xénero que se incorporaron ao Convenio colectivo como mellora do establecido na normativa de aplicación	Vixencia do Plan	Servizo de Igualdade
	F.3.5	Informar da inclusión dun novo apartado que se vai incorporar no artigo 16 "Licenzas" no texto do V Acordo regulador para o persoal funcionario da Deputación no artigo 30 (Licenzas) no I Convenio colectivo para o persoal laboral: "Considérase circunstancia excepcional ás empregadas en situación de incapacidade temporal por continxencias comúns, motivada pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, que percibirán un complemento nas prestacións económicas de ata o 100 % da súa retribución, nas condicións en que así o acrediten os servizos sociais especializados ou de saúde segundo proceda"	Inmediata	Servizo de Igualdade

### 5.5.G. Comunicación, linguaxe e cultura organizativa



#### Obxectivo xeral:

Difundir unha cultura comprometida coa igualdade, sensibilizando a todo o persoal na igualdade de oportunidades, e comunicarlle a todo o persoal a posta en marcha do Plan de igualdade, dos principios que o inspiran, os obxectivos e os resultados esperados.



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

*Obxectivos específicos:*

- Promover e implementar a igualdade como valor na Deputación de Pontevedra.
- Diseñar e introducir unha política de comunicación interna e externa do I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Difundir o contido e garantir a transparencia na implantación do Plan de igualdade
- Impulsar o uso dunha linguaxe inclusiva nas comunicacións da empresa.
- Garantir unha imaxe externa da empresa libre de estereotipos de xénero.

G. COMUNICACIÓN, LINGUAXE E CULTURA CORPORATIVA				
COMUNICACIÓN, LINGUAXE E CULTURA CORPORATIVA	CÓDIGO	ACCIÓN/MEDIDA	PRAZO DE EXECUCIÓN	ÓRGANO EXECUTANTE
	G.1	Realizar obradoiros dirixidos a todo o persoal sobre o uso non sexista da linguaxe a través da utilización de expresións que non invisibilicen as mulleres	Un ano	Servizo de Igualdade
	G.2	Difundir o contido do Plan de igualdade	Inmediata	Servizo de Igualdade
	G.3	Impulsar o uso da linguaxe inclusiva nas comunicacións	Vixencia do Plan	Servizo de Igualdade, Comunicación e Gabinete Lingüístico
	G.4	Garantir unha imaxe externa da organización exenta de estereotipos de xénero	Vixencia do Plan	Servizo de Igualdade, Comunicación, Gabinete Lingüístico e Contidos Web
	G.5	Revisar os procedementos escritos e incluír progresivamente unha linguaxe inclusiva e non sexista en todos eles	Vixencia do Plan	Servizo de Igualdade, Gabinete Lingüístico e Comunicación
	G.6	Difundir recomendacións entre o persoal, a través de correos internos ou outros medios, para reducir o uso sexista da linguaxe	Un ano	Servizo de Igualdade, Comunicación e Novas Tecnoloxías
	G.7	Realizar campañas que promovan a igualdade de oportunidades e a eliminación da violencia de xénero	Vixencia do Plan	Servizo de Igualdade, Comunicación, Gabinete Lingüístico e Contidos Web
	G.8	Aprobación dun Regulamento para un uso inclusivo da linguaxe na Deputación de Pontevedra	Inmediata	Servizo de Igualdade
	G.9	Edición dunha Guía de comunicación inclusiva que será enviada a todo o persoal	Un ano	Servizo de Igualdade, Comunicación, Gabinete Lingüístico e Contidos Web
	G.10	Revisión de toda a documentación interna e externa por servizos para adaptar a linguaxe visual e escrita progresivamente desde un punto de vista non sexista	Un ano	Servizo de Igualdade, Comunicación, Gabinete Lingüístico e Contidos Web
	G.11	Revisión dos contidos das páxinas web da Deputación e corrección dos usos sexistas da linguaxe	Un ano	Servizo de Igualdade, Comunicación, Gabinete Lingüístico e Contidos Web

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
Código seguro de verificación:YBQX5R5TGAFBALH



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

## 5.5.H. Transversalidade

### Significado da transversalidade e criterios de actuación

Artigo 5 do Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o Texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.



1. Coa dobre finalidade de promover a igualdade e eliminar as discriminacións entre mulleres e homes, a Xunta de Galicia integrará a dimensión da igualdade de oportunidades na elaboración, execución e seguimento de todas as políticas e de todas as accións desenvolvidas no exercicio das competencias asumidas (...) do Estatuto de Autonomía de Galicia.
2. Na aplicación dese **principio de integración da dimensión da igualdade de oportunidades na elaboración, execución e seguimento de todas as políticas e de todas as accións da súa competencia**, ou principio de transversalidade (...)

### Obxectivo xeral:

Impulsar a transversalidade de xénero na Deputación de Pontevedra.

### Obxectivo Específico:

- Aplicar o principio de igualdade na organización interna da Deputación e transversalizalo.
- Promover a participación activa de todo o persoal da Deputación de Pontevedra na incorporación transversal da igualdade.

Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

H. TRANSVERSALIDADE				
TRANSVERSALIDADE	CÓDIGO	ACCIÓN/MEDIDA	PRAZO DE EXECUCIÓN	ÓRGANO EXECUTANTE
	H1	Facer visible o compromiso coa igualdade de xénero dentro e fóra da institución e principalmente naqueles procesos comunicativos que teñan que ver coa cidadanía e as entidades locais.	Vixencia do Plan	Transversal
	H2	En relación aos Orzamentos terase en conta a aplicación da perspectiva de xénero.	Inmediata	Goberno
	H3	Deseñar e introducir unha política de comunicación interna e externa do I Plan de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.	Un ano	Servizo de Igualdade e Comunicación
	H4	Promover a participación activa de todo o persoal da Deputación na incorporación transversal da igualdade.	Vixencia do Plan	Servizo de Igualdade
	H5	Promover e implementar a igualdade como un valor na Deputación de Pontevedra.	Vixencia do Plan	Transversal
	H6	Informar a todo o persoal da Deputación do compromiso coa igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, así como dos obxectivos e contidos do Plan de igualdade.	Marzo de 2018	Presidencia
	H7	Presentación grupal do I Plan de igualdade ás comisións de goberno e xefaturas de servizos, explicando as actuacións específicas que lles afecten.	Marzo de 2018	Presidencia
	H8	Incorporación sistemática do variable sexo na recollida de datos, estatísticas, estudos e enquisas que leven a cabo desde a Deputación, a través da adaptación dos distintos sistemas de xestión.	Un ano	Novas Tecnoloxías
	H9	Incorporación de cláusulas de igualdade como criterios de valoración nos procesos de licitación.	Un ano	Servizo de Contratación
	H10	Inclusión de cláusulas de igualdade en servizos e programas subvencionados desde a Deputación.	Un ano	Transversal

## 6. Seguimento e avaliación

*Obxectivo: avaliar periodicamente a efectividade do principio de igualdade nos seus respectivos ámbitos de actuación*

O seguimento é un proceso que comprende a recollida e a análise de datos para comprobar que o I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes cumpra os obxectivos que se propuxeron e, o que é máis importante, que responda as necesidades e carencias detectadas na empresa.



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

Por outra banda, no artigo 46 da Lei orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes establécese que os plans de igualdade deben incorporar sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Para levar a cabo o seguimento as partes asinantes do presente I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes constituirán unha Comisión de Seguimento que será a responsable de realizar o seguimento periódico do Plan e avaliar o grao de cumprimento das accións nel programadas.

Entre as funcións que desenvolverá a Comisión de Seguimento están as seguintes:

- Diseñar e aprobar o seu propio Regulamento de funcionamento interno, posterior á sinatura do Plan de igualdade.
- Medir e avaliar as accións e medidas previstas no Plan de igualdade en función dos tempos de execución previstos.
- Propoñer medidas correctoras para emendar as posibles desviacións na implantación das accións ou medidas acordadas no Plan.
- Elaborar anualmente informes das accións ou medidas acordadas no Plan co obxecto de reflectir o avance en materia de Igualdade dentro da estrutura organizativa da empresa.
- Realizar funcións asesoras e informativas en materia de Igualdade aos traballadores e ás traballadoras.
- Realizar avaliacións parciais da implantación das accións e medidas previstas.
- Estudar e analizar os resultados e obter conclusións.
- Recoller e planificar suxestións de actuación.

A organización obrígase a dotar á Comisión de Seguimento do I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes dos recursos humanos e materiais necesarios para poder levar a cabo as accións e medidas acordadas no Plan.

#### *Metodoloxía:*

Fichas de seguimento por acción

Avaliación de cada acción conforme o cronograma establecido

Avaliación final do I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Enquisas de participación dirixidas a todo o persoal.

As ferramentas utilizadas serán as seguintes:

- Indicadores de resultado:
  - Nivel de execución de cada acción.
  - Nivel de execución do Plan.
  - Número, sexo e perfil profesional de persoas beneficiarias das accións.
  - Grao de desenvolvemento dos obxectivos expostos.
  - Relación entre os obxectivos do Plan e o seu nivel de execución.



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

- Indicadores de proceso:
  - Detección de necesidades: informativas, formativas, de difusión...
  - Grao de información e difusión entre o persoal
  - Grao de adecuación dos recursos humanos e materiais.
  - Mecanismos de seguimento periódico postos en marcha.
  - Incidencias, dificultades e solucións achegadas.
  - • Indicadores de impacto:
    - Redución de desigualdades entre mulleres e homes do persoal.
    - Aumento do coñecemento e concienciación respecto ao acoso sexual no traballo.
    - Cambios na valoración do persoal respecto da igualdade de oportunidades.
    - Cambios na cultura da organización.

As partes acordan por unanimidade a súa adhesión total e incondicionada ao Plan de igualdade, e asinan de conformidade a acta final que se une a este documento, autorizando a entidade para proceder ao seu rexistro.

Pontevedra, 11 de decembro de 2017



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

**ANEXOS**

**I PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES**

SEGUIMIENTO DO PLAN DE IGUALDADE					
NOME DA ACCIÓN/CÓDIGO					
PERSOA OU DEPARTAMENTO RESPONSABLE					
PERÍODO DE SEGUIMENTO.					
DATA					
DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN					
ACTIVIDADES PREVISTAS:					
Cumprimento dos obxectivos	ningún	baixo	medio	alto	total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	ningún	baixo	medio	alto	total
Número de participantes	mulleres		homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Non cambios	Peor	Non procede	
INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES					
DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN				
MODIFICACIÓN PROPOSTAS					

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
 Código seguro de verificación: YBQX5R5TGAFBALH





Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

**CRONOGRAMA**

A1 ACCESO AO EMPREGO	CÓDIGO	PRAZO DE EXECUCIÓN	ANO 2018				ANO 2019				ANO 2020			
		ACCIÓN/MEDIDA	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	A.1.1	Medidas de discriminación positiva naqueles supostos nos que o persoal estea masculinizado	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano								
A.1.2	Revisión da descrición dos postos de traballo e sistemas de clasificación profesional desde unha perspectiva de xénero	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos					
A.1.3	Incorporación nos procesos selectivos de temario relativo á igualdade de xénero e a acreditación en formación en igualdade recoñecida pola Administración pública	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
A.1.4	Difundir procesos de selección e oferta pública de emprego mediante a utilización de linguaxe non sexista	Inmediata												
A.1.5	Recomendar a adecuación nos regulamentos e procedementos internos de funcionamento do principio de presenza equilibrada de mulleres e homes en todos os órganos de representación	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
A.1.6	Estudo desde unha perspectiva de xénero do potencial no desenvolvemento profesional entre mulleres e homes na xestión de recursos humanos na Deputación	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos					

A1 ACCESO AO EMPREGO	ACCIÓN/MEDIDA	Comisión de Igualdade	Contidos Web	Comunicación	Gabinete Lingüístico	Novas Tecnoloxías	Goberno	Presidencia	Recursos Humanos	Secretaría	Contratación	Igualdade	Prevenión de Riscos Laborais	Sindicatos	Transversal	Tribunais de selección
	A.1.1									Un ano						
A.1.2									Dous anos							
A.1.3									Vixencia do Plan			Vixencia do Plan				
A.1.4					Inmediata				Inmediata			Inmediata				
A.1.5															Vixencia do Plan	
A.1.6												Dous anos				

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
 Código seguro de verificación:YBQX5RS7GAFBALH



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

A.2 DESENVOLVEMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL	CÓDIGO	PRAZO DE EXECUCIÓN	ANO 2018				ANO 2019				ANO 2020			
		ACCIÓN/MEDIDA	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	A.2.1	Analizar as vacantes que se produzan naqueles grupos profesionais nos que a muller teña unha menor representación					Anual							
A.2.2	Realizar cursos de formación dirixidos a mulleres para que estas adquiren as habilidades e coñecementos necesarios para poder presentarse a convocatorias de postos con menor representación feminina	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
A.2.3	Revisar as condicións de promoción de maneira que non inflúa de forma negativa o feito da dedicación á vida familiar ou outras condicións que por norma xeral recaen máis nas mulleres	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
A.2.4	Garantir a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en canto á promoción e o desenvolvemento profesional	Inmediata												
A.2.5	Manter o recoñecemento dos méritos profesionais como fórmula de acceso a postos de responsabilidade en termos de igualdade de condicións	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
A.2.6	Fomentar, en igualdade de condicións, a promoción profesional do sexo menos representado na categoría ou posto de traballo de destino	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan

A.2 DESENVOLVEMENTO DA CARREIRA PROFESIONAL	Acción/Medida	Comisión de Igualdade	Contidos Web	Comunicación	Gabinete Lingüístico	Novas Tecnoloxías	Goberno	Presidencia	Recursos Humanos	Secretaría	Contratación	Igualdade	Prevenção de Riscos Laborais	Sindicatos	Transversal	Tribunais de selección	
	A.2.1								Anual								
	A.2.2								Vixencia do Plan								
	A.2.3											Inmediata					
	A.2.4								Vixencia do Plan								
	A.2.5								Vixencia do Plan								
	A.2.6								Vixencia do Plan								

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
 Código seguro de verificación: YBQX5R5TGAFBALH



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

CÓDIGO	PRAZO DE EXECUCIÓN	ANO 2018				ANO 2019				ANO 2020			
	ACCIÓN/MEDIDA	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
B.1	Promover medidas que favorezan unha conciliación familiar equilibrada	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
B.2	Informar a todos os departamentos da necesidade de celebrar as reunións dos diferentes órganos en horarios que permitan o acceso a aquel persoal que teña ao seu cargo a menores ou persoas dependentes	Inmediata											
B.3	Desenvolver campañas internas de sensibilización sobre conciliación				Anual				Anual				Anual
B.4	Fomento da corresponsabilidade establecendo medidas que posibiliten unha maior integración e conciliación no coidado de menores e persoas dependentes				Anual				Anual				Anual
B.5	Informar a todo o persoal da institución dos mecanismos existentes para o fomento da corresponsabilidade	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano								
B.6	Preferencia de reunións de negociación e participación en horario de mañá, establecendo, na medida do posible, límites horarios que favorezan a conciliación da vida laboral, persoal e familiar	Inmediata											
B.7	Realizar unha campaña de difusión das medidas de conciliación existentes	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano								
B.8	Establecemento dun sistema regular e formal de recollida de información sobre as necesidades de conciliación do persoal da Deputación	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano								
B.9	Realizar anualmente unha enquisa a todo o persoal para coñecer como distribúen o uso dos tempos: repartición das tarefas domésticas, de atención ou coidado de familiares e de goce e uso persoal				Anual				Anual				Anual
B.10	Elaboración dun estudo sobre a viabilidade da implantación dun programa piloto de modalidade de teletraballo	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos				

ACCIÓN/MEDIDA	Comisión de Igualdade	Contidos Web	Comunicación	Gabinete Lingüístico	Novas Tecnoloxías	Goberno	Presidencia	Recursos Humanos	Secretaría	Contratación	Igualdade	Prevenção de Riscos Laborais	Sindicatos	Transversal	Tribunais de selección
B.1											Vixencia do Plan				
B.2														Inmediata	
B.3											Anual				
B.4											Anual				
B.5											Un ano				
B.6														Inmediata	
B.7											Un ano				
B.8											Un ano				
B.9											Anual				
B.10	Dous anos							Dous anos							

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
 Código seguro de verificación:YBQX5R5TGAFBALH



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

CÓDIGO	PRAZO DE EXECUCIÓN	ANO 2018				ANO 2019				ANO 2020			
	ACCIÓN/MEDIDA	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
C.1	Formar a todo o persoal nos principios de igualdade e non discriminación	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
C.2	Mellorar as canles de comunicación da oferta formativa, garantindo que a información chegue a todo o persoal	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
C.3	Programar a formación en condicións de igualdade de oportunidades, que permitan facilitar a asistencia a todo o persoal	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
C.4	Promover a actualización de coñecementos para o posto de traballo ás persoas que se reincorporan despois dun descanso por maternidade, paternidade ou unha excedencia con dereito de reserva do posto de traballo baseada en causas familiares, co fin de alcanzar unha efectiva e rápida integración	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
C.5	Elaboración dun informe no que se recolla, por departamentos, a información relativa ás persoas que, pola súa situación persoal ou familiar, tivesen dificultades para asistir ás accións programadas e analizar se o grao de participación se ve afectado pola pertenza a un determinado sexo				Anual				Anual				Anual
C.6	Establecer mecanismos de difusión das ofertas formativas para que cheguen a todo o persoal e poida participar en igualdade de condicións	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
C.7	Realizar unha acción informativa sobre o procedemento para solicitar unha redución de xornada, utilizando unha linguaxe que explicitamente indique que esta redución se aplica a ambos os sexos	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
C.8	Promover a participación da muller nos cursos específicos para acceder a postos de responsabilidade	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
C.9	Preferencia nas actividades formativas ao persoal que estea a utilizar ou utilizase nos últimos dous anos unha licenza de maternidade, paternidade, redución de xornada ou excedencia para o coidado de fillas, fillos ou familiares	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
C.10	Incorporar un curso de formación básica en igualdade para todo o persoal	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
C.11	Necesidade de que as persoas integrantes da Comisión de Igualdade posúan a formación necesaria en igualdade de xénero	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
C.12	Establecer medidas para o fomento da coeducación nos centros dependentes da Deputación	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
C.13	Formación para o uso de linguaxe e comunicación non sexista	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos	Dous anos				
C.14	Planificación de accións formativas monográficas en materia de xénero: formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, prevención da violencia de xénero, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, establecemento de estratexias para a integración e desenvolvemento dun enfoque integrado de xénero na planificación das políticas públicas				Anual				Anual				Anual
C.15	Difusión de todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes, online e presencial, que existan a nivel estatal e autonómico, impartidas por diferentes administracións e universidades	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano								
C.16	Promoción da participación de mulleres en accións formativas correspondentes a postos masculinizados coa finalidade de promover o acceso igualitario de mulleres e homes a calquera grupo e categoría profesional	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan

FORMACIÓN

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
 Código seguro de verificación: YBQX5RS7GAFBALH



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

FORMACIÓN	ACCIÓN /MEDIDA	Comisión de Igualdade	Contidos Web	Comunicación	Gabinete Lingüístico	Novas Tecnoloxías	Goberno	Presidencia	Recursos Humanos	Secretaría	Contratación	Igualdade	Prevencción de Riscos Laborais	Sindicatos	Transversal	Tribunais de selección
	C.1								Vixencia do Plan			Vixencia do Plan				
	C.2								Vixencia do Plan							
	C.3								Vixencia do Plan							
	C.4								Vixencia do Plan							
	C.5								Anual			Anual				
	C.6								Vixencia do Plan							
	C.7								Vixencia do Plan							
	C.8								Vixencia do Plan							
	C.9								Vixencia do Plan							
	C.10								Vixencia do Plan				Vixencia do Plan			
	C.11								Vixencia do Plan				Vixencia do Plan			
	C.12								Vixencia do Plan				Vixencia do Plan			
	C.13								Dous anos							
	C.14								Anual							
	C.15								Un ano							
	C.16								Vixencia do Plan							

POLÍTICAS E RETRIBUCIÓN SALARIAIS	CÓDIGO	PRAZO DE EXECUCIÓN.	ANO 2018				ANO 2019				ANO 2020			
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	ACCIÓN/MEDIDA													
D.1		Analizar comparativamente as retribucións medias percibidas polas mulleres e polos homes por grupos profesionais, niveis e postos de traballo				Anual. Primeiro trimestre do ano				Anual. Primeiro trimestre do ano				Anual. Primeiro trimestre do ano
D.2		Ter en conta a valoración dos postos de traballo á hora de asignar salarios, con independencia de que existan categorías maioritariamente femininas ou masculinas				Anual. Primeiro trimestre do ano				Anual. Primeiro trimestre do ano				Anual. Primeiro trimestre do ano

POLÍTICAS E RETRIBUCIÓN SALARIAIS	ACCIÓN /MEDIDA	Comisión de Igualdade	Contidos Web	Comunicación	Gabinete Lingüístico	Novas Tecnoloxías	Goberno	Presidencia	Recursos Humanos	Secretaría	Contratación	Igualdade	Prevencción de Riscos Laborais	Sindicatos	Transversal	Tribunais de selección
D.1									Anual. Primeiro trimestre do ano							
D.2									Anual. Primeiro trimestre do ano							

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
 Código seguro de verificación:YBQX5R5TGAFBALH



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

PRESENZA EQUILIBRADA	ACCIÓN/MEDIDA	Comisión de Igualdade	Contidos Web	Comunicación	Gabinete Lingüístico	Novas Tecnoloxías	Goberno	Presidencia	Recursos Humanos	Secretaría	Contratación	Igualdade	Prevención de Riscos Laborais	Sindicatos	Transversal	Tribunais de selección	
	E.1								Vixencia do Plan								
	E.2								Vixencia do Plan								
	E.3									Vixencia do Plan							
	E.4								Un ano						Un ano		
	E.5														Un ano		

PRESENZA EQUILIBRADA	CÓDIGO	PRAZO DE EXECUCIÓN	ANO 2018				ANO 2019				ANO 2020			
		ACCIÓN/MEDIDA	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	E.1	Procurar que nas designacións que se realicen para formar parte dos tribunais exista unha composición equilibrada	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
E.2	Enriquecer a composición paritaria nos tribunais examinadores dos procesos selectivos	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
E.3	Recomendar a adecuación nos regulamentos e procedementos internos de funcionamento do principio de presenza equilibrada de mulleres e homes en todos os órganos de representación	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
E.4	Promoción da paridade de mulleres e homes na composición das distintas mesas de negociación e órganos de participación sindical	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano									
E.5	Promoción, por parte da representación sindical, da paridade de mulleres e homes nas candidaturas que se presenten nos procesos electorais dos órganos de representación sindical	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano									

PREVENCIÓN DO ACOSO	CÓDIGO	PRAZO DE EXECUCIÓN	ANO 2018				ANO 2019				ANO 2020			
		ACCIÓN/MEDIDA	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	F.1.1	Contribuír a previr o acoso laboral, sexual ou acoso por razón de sexo no traballo mediante a sensibilización do persoal	Inmediata											
F.1.2	Revisar o texto do Protocolo de acoso e establecer un procedemento de investigación de indicios, incluíndo a prevención ante calquera clase de acoso	Inmediata												
F.1.3	Difundir o texto do protocolo a todo o persoal	Ano 2018	Ano 2018	Ano 2018	Ano 2018									
F.1.4	Crear un código de conduta sobre o acoso laboral, sexual e por razón de sexo e dar formación respecto diso para identificar as devanditas situacións e saber como actuar en cada caso	Ano 2018	Ano 2018	Ano 2018	Ano 2018									
F.1.5	Formar en materia de prevención de acoso ás persoas integrantes da Comisión de Igualdade, ao persoal que teña responsabilidade xerárquica e ao persoal responsable do seguimento e actuación en casos de acoso	Ano 2018	Ano 2018	Ano 2018	Ano 2018									

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
 Código seguro de verificación: YBQX5R5TGAFBALH



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

PREVENCIÓN DO ACOSO	ACCIÓN/ME DIDA	Comisión de Igualdade	Contidos Web	Comunicación	Gabinete Lingüístico	Novas Tecnoloxías	Goberno	Presidencia	Recursos Humanos	Secretaría	Contratación	Igualdade	Prevencción de Riscos Laborais	Sindicatos	Transversal	Tribunais de selección	
	F.1.1												Inmediata	Inmediata			
	F.1.2												Inmediata	Inmediata			
	F.1.3												Ano 2018	Ano 2018			
	F.1.4												Ano 2018	Ano 2018			
	F.1.5												Ano 2018	Ano 2018			

CÓDIGO	PRAZO DE EXECUCIÓN	ANO 2018				ANO 2019				ANO 2020							
		ACCIÓN/MEDIDA				1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
		F.2.1	Revisar os protocolos e avaliacións de postos de traballo tendo en conta as condicións de traballo de mulleres e homes	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
F.2.2	Revisar toda a documentación (avaliación de riscos laborais e planificación da actividade preventiva) así como os formularios da área de Prevencción de Riscos Laborais (PRL) para incorporar a perspectiva de xénero no uso da linguaxe	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
F.2.3	Realizar unha avaliación de riscos psicosociais a todo o persoal, priorizando aquelas áreas con maior presenza de mulleres				Anual							Anual					Anual
F.2.4	Fomentar a formación, a información e a sensibilización a todo o persoal co obxectivo de combater en orixe os riscos derivados de condicións de traballo que poidan afectar negativamente o embarazo, parto ou lactación natural, coa finalidade de evitar, na medida do posible, a aplicación das medidas contempladas no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
F.2.5	Realizar análise dos riscos psicosociais que poidan existir en cada un dos departamentos				Anual							Anual					Anual
F.2.6	Realización dun estudo de riscos específicos de mulleres e adopción de medidas no Plan de prevención de riscos laborais	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano												
F.2.7	Facilitar ás traballadoras e traballadores equipos de traballo e uniformes adaptados ás súas necesidades	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
F.2.8	Realizar un estudo do número de baixas por incapacidade temporal (IT), en determinados centros de traballo feminizados, que poida supoñer algunha enfermidade profesional non visible, valorando as baixas por sexo e categoría profesional	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano												

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
 Código seguro de verificación:YBQX5RS7GAFBALH





Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

REVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS E SAUDE LABORAL	ACCIÓN/MEDIDA	Comisión de Igualdade	Contidos Web	Comunicación	Gabinete Lingüístico	Novas Tecnoloxías	Goberno	Presidencia	Recursos Humanos	Secretaría	Contratación	Igualdade	Prevencción de Riscos Laborais	Sindicatos	Transversal	Tribunais de selección	
	F.2.1												Vixencia do Plan				
	F.2.2												Vixencia do Plan				
	F.2.3												Anual				
	F.2.4												Vixencia do Plan				
	F.2.5												Anual				
	F.2.6												Un ano				
	F.2.7												Vixencia do Plan				
	F.2.8								Un ano				Un ano				

PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO	CÓDIGO	PRAZO DE EXECUCIÓN	ANO 2018				ANO 2019				ANO 2020					
		ACCIÓN/MEDIDA	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
	F.3.1	Difundir o Protocolo de prevención da violencia de xénero dentro e fóra dos lugares de traballo	Inmediata													
F.3.2	Difundir a todo o persoal información sobre os dereitos e medidas de protección dirixidas ás traballadoras vítimas de violencia de xénero	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano											
F.3.3	Informar a todo o persoal dos principios de tolerancia cero ante calquera tipo de violencia contra as mulleres e a non tolerancia das devanditas condutas	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
F.3.4	Informar a todo o persoal das medidas de apoio ás mulleres vítimas de violencia de xénero que se incorporaron ao Convenio colectivo como mellora do establecido na normativa de aplicación	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
F.3.5	Informar da inclusión dun novo apartado que se vai incorporar no artigo 16 "Licenzas" no texto do V Acordo regulador para o persoal funcionario da Deputación no artigo 30 (Licenzas) no I Convenio colectivo para o persoal laboral: "Considérase circunstancia excepcional ás empregadas en situación de incapacidade temporal por continxencias comúns, motivada pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, que percibirán un complemento nas prestacións económicas de ata o 100 % da súa retribución, nas condicións en que así o acrediten os servizos sociais especializados ou de saúde segundo proceda"	Inmediata														

PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO	ACCIÓN/MEDIDA	Comisión de Igualdade	Contidos Web	Comunicación	Gabinete Lingüístico	Novas Tecnoloxías	Goberno	Presidencia	Recursos Humanos	Secretaría	Contratación	Igualdade	Prevencción de Riscos Laborais	Sindicatos	Transversal	Tribunais de selección	
	F.3.1												Inmediata				
	F.3.2												Un ano				
	F.3.3												Vixencia do Plan				
	F.3.4												Vixencia do Plan				
	F.3.5												Inmediata				

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
 Código seguro de verificación: YBQX5R5TGAFBALH



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

CÓDIGO	PRAZO DE EXECUCIÓN	ANO 2018				ANO 2019				ANO 2020							
		ACCIÓN/MEDIDA				1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
		G.1	Realizar obradoiros dirixidos a todo o persoal sobre o uso non sexista da linguaxe a través da utilización de expresións que non invisibilicen as mulleres	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano										
G.2	Difundir o contido do Plan de igualdade	Inmediata															
G.3	Impulsar o uso da linguaxe inclusiva nas comunicacións	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
G.4	Garantir unha imaxe externa da organización exenta de estereotipos de xénero	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
G.5	Revisar os procedementos escritos e incluír progresivamente unha linguaxe inclusiva e non sexista en todos eles	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
G.6	Difundir recomendacións entre o persoal, a través de correos internos ou outros medios, para reducir o uso sexista da linguaxe	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano												
G.7	Realizar campañas que promovan a igualdade de oportunidades e a eliminación da violencia de xénero	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
G.8	Aprobación dun Regulamento para un uso inclusivo da linguaxe na Deputación de Pontevedra	Inmediata															
G.9	Edición dunha Guía de comunicación inclusiva que será enviada a todo o persoal	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano												
G.10	Revisión de toda a documentación interna e externa por servizos para adaptar a linguaxe visual e escrita progresivamente desde un punto de vista non sexista	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano												
G.11	Revisión dos contidos das páxinas web da Deputación e corrección dos usos sexistas da linguaxe	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano												

ACCÓN/MEDIDA	Comisión de Igualdade	Contidos Web	Comunicación	Gabinete Lingüístico	Novas Tecnoloxías	Goberno	Presidencia	Recursos Humanos	Secretaría	Contratación	Igualdade	Prevenção de Riscos Laborais	Sindicatos	Transversal	Tribunais de selección
G.1											Un ano				
G.2											Inmediata				
G.3			Vixencia do Plan	Vixencia do Plan							Vixencia do Plan				
G.4		Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan							Vixencia do Plan				
G.5			Vixencia do Plan	Vixencia do Plan							Vixencia do Plan				
G.6			Un ano		Un ano						Un ano				
G.7		Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan							Vixencia do Plan				
G.8											Inmediata				
G.9		Un ano	Un ano	Un ano							Un ano				
G.10		Un ano	Un ano	Un ano							Un ano				
G.11		Un ano	Un ano	Un ano							Un ano				

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
 Código seguro de verificación: YBQX5R5TGAFBALH



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

TRANSVERSALIDADE	CÓDIGO	PRAZO DE EXECUCIÓN	ANO 2018				ANO 2019				ANO 2020			
		ACCIÓN/MEDIDA	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
		H.1	Visibilizar o compromiso coa igualdade de xénero dentro e fóra da institución, principalmente naqueles procesos comunicativos que teñan que ver coa cidadanía e as entidades locais	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan
H.2	Ter en conta a aplicación da perspectiva de xénero nos orzamentos	Inmediata												
H.3	Deseñar e introducir unha política de comunicación interna e externa acorde co I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano									
H.4	Promover a participación activa de todo o persoal da Deputación na incorporación transversal da igualdade	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	
H.5	Promover e implementar a igualdade como un valor na Deputación de Pontevedra	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	Vixencia do Plan	
H.6	Informar a todo o persoal da Deputación do compromiso coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, así como dos obxectivos e contidos do I Plan de igualdade	Marzo 2018												
H.7	Presentación grupal do I Plan de igualdade ás comisións de goberno e xefaturas de servizo, explicando as actuacións específicas que lles afecten	Marzo 2018												
H.8	Incorporación sistemática da variable sexo na recollida de datos, estatísticas, estudos e enquisas que leven a cabo desde a Deputación a través da adaptación dos distintos sistemas de xestión	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano									
H.9	Incorporación de cláusulas de igualdade como criterios de valoración nos procesos de licitación	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano									
H.10	Inclusión de cláusulas de igualdade en servizos e programas subvencionados desde a Deputación	Un ano	Un ano	Un ano	Un ano									

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>  
 Código seguro de verificación:YBQX5RS7GAFBALH



Martes, 23 de xaneiro de 2018

Núm. 16

	ACCIÓN/ME DIDA	Comisión de Igualdade	Contidos Web	Comunica ción	Gabine te Lingüíst ico	Novas Tecnolo xías	Gober no	Presiden cia	Recurs os Huma nos	Secret aria	Contrata ción	Igualde	Preveni ón de Riscos Laborais	Sindica tos	Transver sal	Tribun ais de selección		
TRANSVERSALIDADE	H.1															Vixencia do Plan		
	H.2					Inmedia ta												
	H.3			Un ano								Un ano						
	H.4											Vixenci a do Plan						
	H.5															Vixencia do Plan		
	H.6							Marzo 2018										
	H.7							Marzo 2018										
	H.8						Un ano											
	H.9										Un ano							
	H.10															Un ano		

Pontevedra, 16 de xaneiro de 2018

A Presidenta,

O Secretario

Asdo. M<sup>a</sup> del Carmen Silva Rego

Asdo. Carlos Cuadrado Romay

