

I PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2017 – 2021

DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE

Edita:



**Redacción e
Elaboración:**

SENES Desenvolvemento Comunitario

**Dirección,
Coordinación e
Desenvolvemento:**

Comisión de Igualdade constituída por:

Dona Montserrat Lama Nóvoa

Deputada delegada de Transparencia e
Goberno Aberto

Dona M.^a Teresa Cerdeira Valiña

Deputada delegada de Benestar e Ciclo de
Vida

Dona Paloma Domínguez Ferro

Directora de Recursos Humanos

Dona Montserrat Rodríguez González

Axunta á Dirección da Área de Benestar

Don Ignacio Carbajales Lage

CIG

Dona Yvonne Vázquez López

CCOO

Don Miguel Cid Listón

CSIF

Dona Paula Rodríguez Yáñez

Xunta de Persoal

Don José Ángel Basalo Coutado

Comité de Empresa

Dona Margarita Pérez Belmonte

USO

Agradecementos:

Agradecer a todo o persoal técnico e político da Deputación de Ourense que fixeron posible elaborar o I PIOMH, grazas á súa participación, ás súas achegas e ao seu firme compromiso coa igualdade de xénero na Deputación de Ourense.

ÍNDICE

01 PRESENTACIÓN

02 METODOLOXÍA E FASES DE ELABORACIÓN

03 ESTRUCTURA E CONTIDOS DO PIOMH

- OBXECTIVOS DO I PIOMH
- EIXE 1: ESTRATEXIA E ORGANIZACIÓN INTERNA
- EIXE 2: PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA ENTRE MULLERES E HOMES
- EIXE 3: TEMPOS DE TRABALLO
- EIXE 4: SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

04 PERÍODO DE VIXENCIA

05 SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

- COMISIÓN DE IGUALDADE
- INDICADORES E MEDIDORES AVALIATIVOS
- CALENDARIZACIÓN

06 MARCO NORMATIVO DA IGUALDADE

07 GLOSARIO DE TERMOS

08 BIBLIOGRAFÍA E WEBGRAFÍA

09 ANEXOS DIAGNOSE

- DATOS E GRÁFICOS DE PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO DA DEPUTACIÓN DE OURENSE.
- DATOS DA ENQUISA AO PERSOAL
- ANÁLISE DAFO

01

PRESENTACIÓN

A Constitución española no seu artigo 14, proclama o dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo. No artigo 9.2 consagra a obrigación dos poderes públicos de promover as condicións para que a igualdade da persoa e dos grupos nos que se integra sexan reais e efectivas.

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

A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, no artigo 45 fixa a obrigación das empresas de elaborar un plan de igualdade, que deberá ser acordado coa representación legal das persoas traballadoras.

A Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, no artigo 72, apartado segundo, expresa taxativamente a obrigación das administracións públicas de elaborar un plan de igualdade para desenvolver no convenio colectivo ou acordo de condicións do traballo de persoal funcionario.

Por outra banda, a igualdade de xénero tamén é un valor recoñecido no ordenamento xurídico galego. Así, o Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, no que o título segundo trata sobre as condicións de emprego en igualdade na Administración pública galega; o título terceiro regula as previsións sobre igualdade nas empresas e o capítulo dous trata, en exclusiva, dos plans de igualdade nas empresas.

Con todo, para garantir a igualdade de oportunidades no traballo é necesario que as organizacións se comprometan a tomar medidas que logren cambios nas súas estruturas; neste sentido, a Deputación de Ourense, presenta a continuación o I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2021, (I PIOMH).

Este primeiro plan vai dirixido a todo o persoal da Deputación Provincial para garantir que se cumpran as condicións dispostas en materia de igualdade na lexislación existente. Por iso, calquera traballadora ou traballador poderá atopar no marco do seu desenvolvemento, pautas para profundar na incorporación da igualdade real e o trato xusto na súa práctica persoal e profesional.

O I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 - 2021 da Deputación Provincial de Ourense ten as seguintes características:

- É un conxunto de medidas 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; configurado como unha ferramenta dinámica e flexible.
- Representa un compromiso da Deputación de Ourense coa igualdade entre mulleres e homes para coas súas traballadoras e cos seus traballadores.
- Implica a participación de todas as áreas, servizos, seccións, negociados, etcétera, da institución provincial no desenvolvemento e execución do I PIOMH de forma coordinada.

A posta en práctica destas medidas precisa de implicación política e técnica e a materialización de cambios estruturais que posibiliten a transversalidade de xénero, principio básico no que se sustenta este I PIOMH.

A Comisión de Igualdade ten un papel fundamental no impulso do I PIOMH, non obstante, a responsabilidade é compartida; a súa execución e avaliación en todas as fases é tarefa de todas e de todos; así mesmo, o nivel de avance no camiño cara á igualdade que implique este plan será un logro de todas as persoas que traballen na Deputación de Ourense.

A estrutura do I PIOMH responde a unha proposta posibilista baseada nun esquema de traballo aberto e centrado na busca duns mínimos de consenso.

02

METODOLOXÍA E FASES

A elaboración do I PIOMH da Deputación de Ourense baseouse nunha metodoloxía participativa, en tanto que contou coa participación activa de todos aqueles axentes que teñen responsabilidade en impulsar os cambios que suporá o I PIOMH na organización laboral da Deputación.

O I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes da Deputación de Ourense elaborouse ao longo de cinco fases:

FASE I: CONSTITUCIÓN DOS GRUPOS DE TRABALLO

Configurouse un grupo de traballo inicial para a elaboración do I PIOMH conformado pola directora xeral de Recursos Humanos da Deputación de Ourense e persoal técnico da consultora contratada.

A primeira actividade desenvolvida foi a de consensuar o procedemento metodolóxico para a elaboración do I PIOMH e deseñar as ferramentas axeitadas para levar a cabo a proposta metodolóxica.

O 28 marzo de 2017 aprobouse o decreto de creación da **Comisión de Igualdade**. A primeira reunión da comisión levouse a cabo o 27 de abril de 2017. A partir desa data, esta comisión converteuse no referente en igualdade na institución, as funcións encomendadas son:

1. Supervisar e aprobar o deseño do I PIOMH da Deputación Provincial de Ourense.
2. Liderar, coordinar, revisar e comprobar a implantación e cumprimento dos obxectivos.
3. Deliberar, aprobar e aplicar novas iniciativas, liñas de acción e propostas de execución.
4. Avaliar semestralmente a xestión citada do I PIOMH.
5. Atender e canalizar consultas, así como reclamacións remitidas por traballadoras e traballadores da Deputación.
6. Calquera outra función que lle sexa encomendada.

FASE II: INVESTIGACIÓN E ANÁLISE

A fase II de investigación e análise consistiu na identificación e recompilación de fontes documentais de información.

Para a elaboración do I PIOMH tivéronse en conta as **normas legislativas**, acordos, etcétera, de ámbito internacional, europeo, estatal e nacional en materia de igualdade.

Ademais da consulta de **datos cuantitativos e información de tipo cualitativo** proveniente da Deputación de Ourense, recolleuse a opinión do persoal técnico e político da Deputación de Ourense a través do deseño e aplicación dun **cuestionario** elaborado á medida da Deputación, onde se recollía por un lado, a súa valoración sobre a situación actual en temas de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na súa contorna laboral e, por outro, a súa opinión sobre os obxectivos e contidos que debería incluír o futuro I PIOMH.

FASE III: INFORMACIÓN E PARTICIPACIÓN

Nesta fase, a información e participación levouse a cabo a través dunha carta difundida na intranet da Deputación, na que se informou do proceso de elaboración do I PIOMH, invitándose a participar ao persoal político e ás traballadoras e aos traballadores das diferentes áreas, seccións e departamentos da Deputación de Ourense.

Ademais, o día 9 de marzo de 2017, realizáronse tres sesións de presentación do I PIOMH en diferentes horarios para facilitar a participación de todo o persoal independentemente das súas quendas de traballo.

Pretendíase, deste xeito, que todo o persoal técnico e político se implicase na elaboración do plan e que o asumise como propio, de cara a reforzar tanto a transversalidade do enfoque de xénero como a posta en valor da igualdade.

FASE IV: ELABORACIÓN E CONSULTA

Fase consistente na recompilación e baleirado dos documentos e ferramentas de traballo e análise das informacións e dos resultados obtidos, atendendo a: prioridades, obxectivos e actuacións.

FASE V: DISEÑO DO PLAN DE INTERVENCIÓN E REDACCIÓN DEFINITIVA

Planificación estratéxica do I PIOMH a partir das diferentes situacións e condicións laborais de traballadoras e traballadores da Deputación, respondendo á realidade diagnosticada, priorizando e decidindo as accións cuxos resultados sexan máis viables para acadar un impacto maior sobre as desigualdades de xénero expostas na diagnose. Para rematar coa redacción do plan definitivo.

03

ESTRUTURA E CONTIDOS DO PIOMH

Un plan de igualdade, tal e como o define o *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*, é un conxunto ordenado de medidas (propostas tras a realización dun diagnóstico con 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.

É, por tanto, unha ferramenta que promove cambios igualitarios na xestión dos recursos humanos, así como nas actitudes e comportamentos do persoal, unha vez sensibilizados sobre a persistencia e o impacto dos estereotipos de xénero no desenvolvemento do seu traballo.

Un plan de igualdade convértese así nunha ferramenta que orienta sobre as formulacións que se deben desenvolver para integrar o **principio de igualdade de oportunidades**, é dicir, a homoxeneización de dereitos e deberes das mulleres e dos homes na xestión da organización.

A implantación dun plan de igualdade é o resultado dunha decisión voluntaria da empresa e o seu éxito está bastante determinado polo grao de compromiso de todos os seus membros, mulleres e homes. A empresa debe dar a coñecer a súa política de igualdade de oportunidades e o seu plan de acción. Débese facer o seguimento do grao de consecución dos obxectivos do PIOMH e, ao final do período ou do horizonte definido polo plan de acción, neste caso o ano 2021, avaliarase se o Plan de igualdade foi eficaz; é dicir, comprobarase se a situación de partida se mellorou e se se corruxiron as desigualdades e as necesidades detectadas, propoñéndose e desenvolvéndose novas accións de mellora que se axusten ás necesidades cambiantes, no caso de que sexa conveniente.

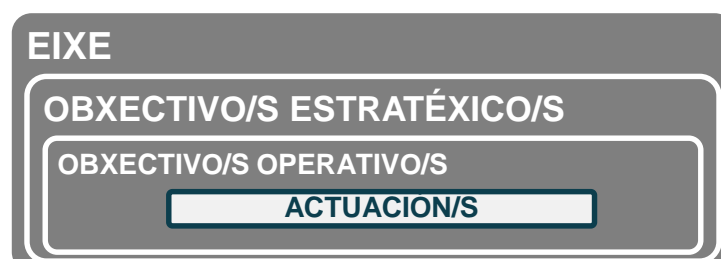
A diagnose levada a cabo na Deputación de Ourense e os resultados acadados permitiron concretar e definir os obxectivos e ámbitos sobre os que prioritariamente se intervirá para o fomento da igualdade de oportunidades e facilitaron tamén o deseño das actuacións que formarán parte deste I Plan de igualdade entre mulleres e homes da institución.

Polo tanto, este I PIOMH propón **CATRO EIXES** estratéxicos que precisan da implicación de todo o persoal técnico e político das diferentes áreas, para que se produzan cambios cara á igualdade real entre mulleres e homes, estes son:

- **EIXE 1: ESTRATEXIA E ORGANIZACIÓN INTERNA**
- **EIXE 2: PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA ENTRE MULLERES E HOMES**
- **EIXE 3: TEMPOS DE TRABALLO**
- **EIXE 4: SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO**

Os **eixes estratéxicos** definen cales son as grandes áreas de intervención, o que equivale a dicir as cuestións ás que se lle quere dar maior prioridade. Dentro de cada eixe imos definir un ou varios obxectivos estratéxicos e uns obxectivos operativos e, a partir destes, propóñense as actuacións para emprender.

Os **obxectivos estratéxicos** dentro de cada eixe, marcan un propósito xeral e explicitan os cambios xerais que se pretenden acadar. Os **obxectivos operativos** definen metas concretas que leven a acadar o obxectivo estratéxico. E as **actuacións** para poñer en marcha ao longo da vixencia do I PIOMH.



Dentro de cada actuación proposta neste PIOMH defínense os **axentes implicados**, que indican aquelas persoas responsables de poñer en marcha as diferentes actuacións.

Así mesmo, especificanse os **colectivos destinatarios**, obxectivo ao que se dirixe cada acción:

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. Mulleres empregadas | 8. Persoas responsables do seguimento dos casos de acoso, acoso sexual e de acoso por razón de sexo |
| 2. Homes empregados | 9. Persoas aspirantes a un posto de traballo na Deputación |
| 3. Persoal técnico | 10. Entidades contratadas e colaboradoras |
| 4. Persoal político | 11. Toda a poboación |
| 5. Comité de empresa | |
| 6. Comisión de Igualdade | |
| 7. Todas as áreas | |

Tendo en conta todo o anteriormente dito, o I PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES DA DEPUTACIÓN DE OURENSE propón os seguintes obxectivos:

OBXECTIVOS XERAIS DO I PIOMH

- ⇒ Consolidar o compromiso da Deputación de Ourense coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- ⇒ Eliminar as situacións de desigualdade detectadas na diagnose.
- ⇒ Facer partícipes activos no desenvolvemento do I PIOMH a todo o persoal técnico e político.
- ⇒ Perfilar unha estratexia para a posta en marcha de medidas que garantan os cambios estruturais e permanentes no tempo, promovendo un desenvolvemento social desde os principios de igualdade, solidariedade e xustiza.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- ⇒ Impulsar a transversalidade de xénero (*mainstreaming* de xénero) na Deputación de Ourense.
- ⇒ Incorporar a perspectiva de xénero na comunicación institucional corporativa interna e externa.
- ⇒ Incorporar progresivamente a perspectiva de xénero en todas as accións formativas.
- ⇒ Favorecer a integración da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na xestión dos recursos humanos da Deputación.
- ⇒ Favorecer a plena participación do persoal en todos os procesos da organización.
- ⇒ Promover a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, fomentando cambios de actitudes favorables á corresponsabilidade no ámbito doméstico e no profesional.
- ⇒ Incorporar a perspectiva de xénero na promoción e prevención da saúde laboral.
- ⇒ Garantir unha contorna de traballo libre de acoso laboral, acoso sexual e de acoso por razón de sexo.
- ⇒ Asegurar o dereito á protección integral das vítimas de violencia de xénero.

O I PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES DA DEPUTACIÓN DE OURENSE queda estruturado da seguinte forma:

EIXES I PIOMH			
EE1	ESTRATEXIA E ORGANIZACIÓN INTERNA		
	3 OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS	9 OBXECTIVOS OPERATIVOS	17 ACTUACIÓNS
EE2	PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA ENTRE MULLERES E HOMES		
	2 OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS	7 OBXECTIVOS OPERATIVOS	14 ACTUACIÓNS
EE3	TEMPOS DE TRABALLO		
	1 OBXECTIVO ESTRATÉXICO	4 OBXECTIVOS OPERATIVOS	8 ACTUACIÓNS
EE4	SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO		
	3 OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS	5 OBXECTIVOS OPERATIVOS	6 ACTUACIÓNS
TOTAL:			
4 EIXES	9 OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS	25 OBXECTIVOS OPERATIVOS	45 ACTUACIÓNS

EIXE 1: ESTRATEXIA E ORGANIZACIÓN INTERNA

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 1

Impulsar a transversalidade de xénero (*mainstreaming* de xénero) na Deputación de Ourense

OBXECTIVOS OPERATIVOS

E1*.OE1.OO1***. Difundir o compromiso da Deputación de Ourense coa igualdade de xénero, de forma interna e externa.**

E1.OE1.OO2. Deseñar e introducir unha política de comunicación interna e externa do I PIOMH.

E1.OE1.OO3. Dotar de canles de comunicación internas que enriquezan as medidas levadas a cabo e garantan a súa execución.

E1.OE1.OO4. Promover a participación activa de todo o persoal da Deputación na incorporación transversal da igualdade.

E1.OE1.OO5. Promover o desenvolvemento da igualdade como valor e eixe central tanto na Deputación de Ourense, como noutras institucións públicas, axentes sociais e empresas privadas, sendo motor de cambio e transformación cara a unha sociedade igualitaria.

ACTUACIÓNS	RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
E1.OE1.OO1	Presentación pública do I PIOMH.	Todas as áreas Toda a poboación	NOVEMBRO 2017 – MARZO 2018
E1.OE1.OO1 E1.OE1.OO2	Información ao persoal do compromiso da Deputación coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes así como dos obxectivos e contidos do Plan de igualdade.	Todas as áreas	NOVEMBRO 2017 – MARZO 2018
E1.OE1.OO3 E1.OE1.OO4	Planificación, pola Comisión de Igualdade, da posta en marcha, coordinación, asignación de responsabilidades e seguimento das diferentes actuación e prazos para garantir o desenvolvemento das medidas propostas no I PIOMH.	Todas as áreas	DECEMBRO 2017 – MARZO 2018
E1.OE1.OO2	Presentación directa grupal do I PIOMH en órganos políticos e xefaturas, explicando as actuacións específicas que lles afectarán.	Persoal político Todas as áreas	DECEMBRO 2017 – MARZO 2018
E1.OE1.OO2 E1.OE1.OO3	Comunicación das accións previstas para levar a cabo polo I PIOMH, así como a recepción de suxestións de posibles medidas de igualdade ou accións de mellora.	Persoal técnico Persoal político	2017 - 2021

ACTUACIÓNS		RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
E1.OE1.OO4	Incorporación sistemática do variable sexo na recollida de datos, en estatísticas, estudos e enquisas que se leven a cabo desde a Deputación, a través da adaptación de distintos sistemas de rexistro incluídas as aplicacións informáticas.	XEFATURA SERVIZO DE ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA COMISIÓN DE IGUALDADE	Todas as áreas	2018
E1.OE1.OO4	Análise desde a perspectiva de xénero de datos recompilados para implantar melloras e actuacións.	XEFATURA RECURSOS HUMANOS COMISIÓN DE IGUALDADE	Todas as áreas Toda a poboación	2019 - 2020 - 2021
E1.OE1.OO5	Inclusión de cláusulas de igualdade como criterio de valoración nos procesos de licitación.	SECCIÓN DE CONTRATACIÓN	Entidades contratadas e colaboradoras	2018
E1.OE1.OO5	Inclusión de cláusulas de igualdade en servizos e programas subvencionados desde a Deputación.	SECCIÓN DE INVESTIMENTOS, PLANIFICACIÓN E PROGRAMAS EUROPEOS COMISIÓN DE IGUALDADE	Entidades contratadas e colaboradoras	2018

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 2

Incorporar a perspectiva de xénero na comunicación institucional corporativa interna e externa

OBXECTIVOS OPERATIVOS

E1*. OE2. OO1***. Asegurar o uso de linguaxe e imaxes non sexistas desde a institución.
E1. OE2. OO2. Eliminar a invisibilidade de xénero provocada polo uso sexista da linguaxe.**

ACTUACIÓNS	RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
E1. OE2. OO1 Realización sistemática dunha revisión de toda a documentación interna e publicacións externas por áreas para adaptala, progresivamente, dende un punto de vista non sexista (linguaxe visual e escrito)	XEFATURA COMISIÓN DE IGUALDADE	Todas as áreas	2018
E1. OE2. OO1 Realización dunha revisión dos contido das páxinas web da Deputación e corrixir os usos sexistas da linguaxe	XEFATURA COMISIÓN DE IGUALDADE	Toda a poboación	XANEIRO – XUÑO 2018
E1. OE2. OO1 E1. OE2. OO2 Revisión da linguaxe utilizada na redacción do Convenio colectivo para o persoal laboral fixo e do Convenio regulador para o persoal funcionario da Deputación de Ourense, asegurando que esta sexa inclusiva e non sexista.	COMISIÓN DE IGUALDADE	Persoal técnico	XANEIRO – XUÑO 2018
E1. OE2. OO1 E1. OE2. OO2 Elaboración e difusión dun manual de prácticas para a utilización de linguaxe non sexista.	RECURSOS HUMANOS COMISIÓN DE IGUALDADE	Persoal técnico Persoal político	XANEIRO – XUÑO 2018
E1. OE2. OO1 E1. OE2. OO2 Formación para o uso de linguaxe e comunicación non sexista.	RECURSOS HUMANOS	Todas as áreas	2018 - 2021

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 3				
Incorporar progresivamente a perspectiva de xénero en todas as accións formativas				
OBXECTIVOS OPERATIVOS				
E1*. OE3**. OO1***. Fomentar a formación e sensibilización en igualdade.				
E1*. OE3**. OO2***. Incorporar a perspectiva de xénero en todas as accións formativas.				
ACTUACIÓNS		RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
E1.OE3.OO1	Planificación de accións formativas monográficas en materia de xénero (formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, prevención das violencias de xénero, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, estratexias para a integración e o desenvolvemento do enfoque integrado de xénero na planificación de políticas públicas, etcétera)	RECURSOS HUMANOS	Todas as áreas	ANUALMENTE
E1.OE3.OO2	Revisión, desde a perspectiva de xénero, dos contidos e materiais que se impartan nas accións formativas do Programa provincial de formación continua, co fin de asegurar que estas non conteñan estereotipos nin connotacións de xénero na linguaxe, os exercicios, os exemplos ou as imaxes que conteñan.	RECURSOS HUMANOS COMISIÓN DE IGUALDADE	Todas as áreas	ANUALMENTE
E1.OE3.OO1	Difusión de todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (formación en liña ou presencial) que existen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.	RECURSOS HUMANOS	Todas as áreas	2017 - 2021

E*= Eixe

OE**= Obxectivo estratéxico

OO***= Obxectivo operativo

EIXE 2: PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA ENTRE MULLERES E HOMES

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 1

Favorecer a integración da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na xestión dos recursos humanos da Deputación.

OBXECTIVOS OPERATIVOS

- E2*.OE1**.OO1***. Facilitar a xestión dos recursos humanos da Deputación desde a perspectiva de xénero.
 E2.OE1.OO2. Xerar datos e información sobre o persoal da Deputación que faga posible un diagnóstico da situación da entidade desde unha óptica de xénero.
 E2.OE1.OO3. Favorecer a participación equilibrada e superar a segregación ocupacional existente nalgunhas áreas da Deputación.
 E2.OE1.OO4. Incorporación da perspectiva de xénero no procedemento de promoción interna de traballadoras e traballadores.
 E2.OE1.OO5. Promover a participación equilibrada de mulleres e homes en todas as convocatorias de emprego.

ACTUACIÓNS	RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
E2.OE1.OO1. E2.OE1.OO2.	XEFATURA COMISIÓN DE IGUALDADE	Todas as áreas	2017 - 2021
E2.OE1.OO2. E2.OE1.OO3.	RECURSOS HUMANOS	Comisión de Igualdade	ANTES DE NOVIEMBRE 2019
E2.OE1.OO3. E2.OE1.OO4.	TRIBUNAIS DE SELECCIÓN	Mulleres empregadas Homes empregados Persoas aspirantes a un posto de traballo na Deputación	2017 - 2021

ACTUACIÓNS		RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
E2.OE1.004. E2.OE1.005.	Revisión e modificación, se é o caso, do contido e redacción das convocatorias, eliminando aqueles elementos que puidesen provocar un resultado nesgado por sexo.	RECURSOS HUMANOS	Mulleres empregadas Homes empregados Persoas aspirantes a un posto de traballo na Deputación	2017 - 2021
E2.OE1.003.	Promoción da participación de mulleres en accións formativas correspondentes a postos masculinizados e viceversa, co fin de promover o acceso de homes e mulleres a calquera grupo ou categoría profesional.	RECURSOS HUMANOS	Mulleres empregadas Homes empregados	2017 - 2021
E2.OE1.005.	Incorporación de temas específicos sobre igualdade de xénero (materias de políticas de igualdade de oportunidades e contra a violencia de xénero) nos procesos selectivos de acceso ao emprego público da Deputación de Ourense, sen que isto supoña, en ningún caso, un incremento do temario actual.	TRIBUNAIS DE SELECCIÓN	Persoas aspirantes a un posto de traballo na Deputación	2017 - 2021
E2.OE1.005.	Incorporación de temas específicos sobre igualdade de xénero (materias de políticas de igualdade de oportunidades e contra a violencia de xénero) nos procesos selectivos de promoción interna da Deputación de Ourense, sen que isto supoña, en ningún caso, un incremento do temario actual.	TRIBUNAIS DE SELECCIÓN	Persoas aspirantes a un posto de traballo na Deputación	2017 - 2021
E2.OE1.001.	Referencia, no Convenio colectivo para o persoal laboral fixo e no Convenio regulador para o persoal funcionario da Deputación de Ourense, á existencia do Plan de igualdade de empresa e do seu obrigado cumprimento.	COMITÉ DE EMPRESA COMISIÓN DE IGUALDADE	Persoal técnico	2017

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 2

Favorecer a plena participación do persoal en todos os procesos da organización.

OBXECTIVOS OPERATIVOS

E2*.OE2.OO1***. Favorecer a participación en igualdade do persoal en todos os procesos da organización.**

E2.OE2.OO2. Alcanzar no ámbito das relacións laborais e nos órganos de representación do persoal (Comité de Empresa e Xunta de Persoal) unha participación activa e paritaria de mulleres e homes.

ACTUACIÓNS		RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
E2.OE2.OO1.	Composición equilibrada dos tribunais e órganos de selección.	RECURSOS HUMANOS COMISIÓN DE IGUALDADE	Persoas aspirantes a un posto de traballo na Deputación	2017 - 2021
E2.OE2.OO1. E2.OE2.OO2.	Promoción da paridade de homes e mulleres na composición das distintas mesas de negociación e órganos de participación sindical.	RECURSOS HUMANOS REPRESENTANTES SINDICAIS COMISIÓN DE IGUALDADE	Comité de Empresa Xunta de Persoal	2017 - 2021 (A DEMANDA)
E2.OE2.OO1. E2.OE2.OO2.	Promoción, pola representación sindical, da paridade de homes e mulleres nas candidaturas que se presentan nos procesos electorais dos órganos de representación sindical.	REPRESENTANTES SINDICAIS	Comité de Empresa Xunta de Persoal	PREVIO Á CONFECCIÓN DE CANDIDATURAS DUN PROCESO ELECTORAL
E2.OE2.OO1. E2.OE2.OO2.	Realización de accións de sensibilización dirixidas ás empregadas para a incorporación activa ao diálogo social.	REPRESENTANTES SINDICAIS COMISIÓN DE IGUALDADE	Mulleres empregadas	PREVIO Á CONFECCIÓN DE CANDIDATURAS DUN PROCESO ELECTORAL
E2.OE2.OO1. E2.OE2.OO2.	Promoción das reunións de negociación e participación en horario de mañá, establecendo, na medida do posible, límites horarios que procuren a conciliación da vida laboral e familiar.	RECURSOS HUMANOS REPRESENTANTES SINDICAIS	Comité de Empresa Xunta de Persoal	2017 - 2021 (BAIXO DEMANDA)

E*= Eixe

OE**= Obxectivo estratéxico

OO***= Obxectivo operativo

EIXE 3: TEMPOS DE TRABALLO

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 1

Promover a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, fomentando cambios de actitudes favorables á corresponsabilidade no ámbito doméstico e no profesional.

OBXECTIVO OPERATIVO

E3*.OE1**. OO1***. Coñecer as necesidades de conciliación reais de traballadoras e traballadores da Deputación.

E3.OE1. OO2. Mellorar, no posible, as medidas de conciliación contempladas no Convenio colectivo para o persoal laboral fixo e no Acordo regulador para o persoal funcionario da Deputación de Ourense.

E3.OE1. OO3. Ofrecer a traballadores e traballadoras diferentes opcións que lles permitan compatibilizar máis facilmente a vida laboral coa familiar e persoal.

E3.OE1. OO4. Motivar ao uso das medidas de conciliación por parte dos traballadores homes da Deputación.

ACTUACIÓNS		RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
E3.OE1. OO3. E3.OE1. OO4	Realización dunha campaña de difusión das medidas de conciliación existentes.	RECURSOS HUMANOS	Persoal técnico Persoal político	2017 - 2021 (BAIXO DEMANDA)
E3.OE1. OO1.	Estudo e seguimento dos usos que mulleres e homes da institución realizan das medidas de conciliación, elaboración dun informe anual.	RECURSOS HUMANOS	Comisión de Igualdade	ANUALMENTE
E3.OE1. OO1. E3.OE1. OO3.	Establecemento dun sistema regular e formal de recollida de información sobre as necesidades de conciliación do persoal da Deputación.	RECURSOS HUMANOS	Comisión de Igualdade	2017 - 2021
E3.OE1. OO2. E3.OE1. OO4.	Incorporación de axudas económicas para a incorporación de fillas e fillos de 0 a 3 anos de traballadoras e traballadores da institución a escolas infantís.	RECURSOS HUMANOS	Persoal técnico Persoal político	2017 - 2021 (BAIXO DEMANDA)
E3.OE1. OO2. E3.OE1. OO4.	Incorporación de axudas económicas para o coidado de persoas dependentes familiares en primeiro grao de consanguinidade da institución.	RECURSOS HUMANOS	Persoal técnico Persoal político	2017 - 2021 (BAIXO DEMANDA)

ACTUACIÓNS		RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
E3.OE1. OO2. E3.OE1. OO4.	Establecemento de preferencia para elixir quendas e vacacións quen, por razóns de garda legal, teñan ao coidado directo dalgún menor de catorce anos, de persoa maior que requira especial dedicación ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída.	RECURSOS HUMANOS	Persoal técnico Persoal político	2017 - 2021 (BAIXO DEMANDA)
E3.OE1. OO2. E3.OE1. OO4.	Sempre que o servizo o permita, autorizarase que pais ou nais con fillos e fillas menores de catorce anos poidan solicitar as súas vacacións regulamentarias nos meses coincidentes coas escolares.	RECURSOS HUMANOS	Persoal técnico Persoal político	2017 - 2021 (BAIXO DEMANDA)
E3.OE1. OO2. E3.OE1. OO4.	Promoverase unha nova organización da xornada laboral, na medida que o servizo o permita, tras a valoración previa da Comisión de Igualdade, desenvolvendo medidas para favorecer unha distribución flexible da xornada laboral, sen facer redución dela para quen por razóns de garda legal, teñan o coidado directo dalgún menor de catorce anos, de persoa maior que requira especial dedicación ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída.	RECURSOS HUMANOS	Persoal técnico Persoal político	2017 - 2021 (BAIXO DEMANDA)
E3.OE1. OO3.	Elaboración dun estudo ao redor da viabilidade de implantación dun programa piloto, en determinados postos e unidades, da modalidade de teletraballo.	RECURSOS HUMANOS	Persoal técnico	AO LONGO DE 2019

E*= Eixe

OE**= Obxectivo estratéxico

OO***= Obxectivo operativo

EIXE 4: SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 1

Incorporar a perspectiva de xénero na promoción e prevención da saúde laboral.

OBXECTIVOS OPERATIVOS

E4*.OE1**.OO1***. Incorporar á 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.

E4.OE1.OO2. Garantir a protección da saúde e mellorar a calidade de vida das traballadoras e os traballadores da Deputación de Ourense.

ACTUACIÓNS		RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
E4.OE1.OO1.	Realización dun estudo de riscos específicos de mulleres e adopción de medidas no Plan de prevención de riscos laborais, especialmente en mulleres embarazadas.	GABINETE DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS	Todas as áreas	ANTES DE MARZO 2019
E4.OE1.OO2.	Facilitarlles ás traballadoras e aos traballadores equipos de traballo e/ou uniformes adaptados ás súas necesidades.	GABINETE DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS	Todas as áreas	ANTES DE DECEMBRO 2019

OBXECTIVO ESTRATÉXICO 2				
Garantir unha contorna de traballo libre de acoso laboral, acoso sexual e de acoso por razón de sexo.				
OBXECTIVOS OPERATIVOS				
E4*.OE2**.OO1***. Garantir o respecto á dignidade das persoas e a sanción das actuacións que atenten contra ela.				
E4.OE2.OO2. Garantir unha contorna de traballo libre de acoso laboral, acoso sexual e de acoso por razón de sexo.				
ACTUACIÓNS		RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN
E4.OE2.OO1. E4.OE2.OO2.	Elaboración dun protocolo para a prevención do acoso laboral, do acoso sexual e/ou por razón de sexo.	COMISIÓN DE IGUALDADE RECURSOS HUMANOS	Persoal técnico Persoal político	ANTES DE NOVEMBRO 2018
E4.OE2.OO1. E4.OE2.OO2.	Formación para as persoas responsables do seguimento dos casos de acoso, acoso sexual e de acoso por razón de sexo.	COMITÉ DE EMPRESA XUNTA DE PERSOAL COMISIÓN DE IGUALDADE	Persoas responsables do seguimento dos casos de acoso, acoso sexual e de acoso por razón de sexo	2019
E4.OE2.OO1. E4.OE2.OO2.	Referencia no Convenio colectivo para o persoal laboral fixo e no Convenio regulador para o persoal funcionario da Deputación de Ourense da existencia do Protocolo para a prevención do acoso laboral, do acoso sexual e/ou por razón de sexo.	COMITÉ DE EMPRESA XUNTA DE PERSOAL COMISIÓN DE IGUALDADE	Persoal técnico	2019

OBXECTIVO ESTRATÉGICO 3				
Asegurar o dereito á protección integral das vítimas de violencia de xénero.				
OBXECTIVOS OPERATIVOS				
E4*.OE3**.OO1***. Apoiar a atención ás traballadoras vítimas de violencia de xénero da Deputación.				
ACTUACIÓNS	RESPONSABLE	PERSOAS DESTINATARIAS	CALENDARIZACIÓN	
E4.OE3.OO1.	Difusión a todo o persoal dos dereitos e das medidas de protección dirixidas ás traballadoras vítimas de violencia de xénero.	RECURSOS HUMANOS	Persoal técnico Persoal político	ANUALMENTE

E*= Eixe

OE**= Obxectivo estratéxico

OO***= Obxectivo operativo

04

PERÍODO DE VIXENCIA

O I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes da Deputación de Ourense establece un período de vixencia de catro anos, o transcorrido entre o ano 2017 ata o ano 2021.

05

SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Para asegurar a posta en marcha das actuacións contempladas no I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e garantir así o cumprimento dos seus obxectivos, propónse unha estratexia de seguimento e avaliación baseada nun modelo de mellora continua, na que cada actuación que se emprenda constitúa un avance na incorporación do enfoque de xénero e un punto de partida para unha nova intervención.

Os obxectivos do seguimento e a avaliación son:

- Desenvolver unha efectiva supervisión das accións contempladas no I PIOMH co fin de que se axusten ao tempo e forma planificados.
- Garantir a igualdade de oportunidades a través dun sistema de retroalimentación que xere a información necesaria que permita o seguimento das actuacións e a toma de decisións dunha forma áxil e racional, mellorando continuamente o plan de actuación.
- Identificar as dificultades que se presenten durante o desenvolvemento das actuacións para solucionarlas e contribuír ao mellor funcionamento do PIOMH.
- Valorar a eficacia e eficiencia dos procesos de desenvolvemento do plan levados a cabo.
- Avaliar o impacto do PIOMH e establecer plans futuros de continuidade e mellora.

O seguimento periódico e a avaliación son procesos complementarios que permiten monitorizar o desenvolvemento do PIOMH e os resultados obtidos en todos os eixes de actuación. Este coñecemento posibilita a súa cobertura e/ou corrección, proporcionándolle ao Plan de igualdade a flexibilidade necesaria para o seu éxito.

SEGUIMIENTO

Coa finalidade de reflexionar sobre os resultados do traballo realizado, detectar posibles desaxustes e permitir un proceso constante de mellora, establécese un sistema de **seguimento semestral** que garanta a avaliación continua do PIOMH.

O seguimento efectuarase tendo en conta os indicadores e medidores propostos a continuación para cada actuación, estes indicadores e medidores permitirán obter información actualizada de desenvolvemento do PIOMH e, desta forma:

- Analizar e verificar o proceso de desenvolvemento do I PIOMH.
- Identificar novas necesidades e dar unha mellor resposta (se é o caso) ás xa identificadas.
- Identificar información relevante para a avaliación final do PIOMH.

A información recollida plasmarase en **informes semestrais**. Os informes deberán referirse á situación actual e á evolución dos datos achegados polos indicadores e medidores, desagregando a información por sexos e analizando e comparando as diferenzas respecto de informes anteriores.

Estes informes semestrais presentaranse pola persoa ou grupo de traballo responsable de cada actuación na **Comisión de Igualdade** en reunión de seguimento semestral. A Comisión de Igualdade no seu conxunto será a encargada de adoptar as medidas pertinentes á vista destes.

Así mesmo, informaráselle ao persoal técnico e político do desenvolvemento e resultado da aplicación do PIOMH.

AVALIACIÓN

A avaliación permite coñecer o nivel de realización alcanzado polo I PIOMH, o impacto que tivo sobre o funcionamento da propia organización, do seu persoal, das entidades contratadas e colaboradoras, mesmo de toda a cidadanía ourensá e, desta maneira valorar a necesidade de continuidade ou non de cada unha das medidas.

Levarase a cabo mediante avaliacións intermedias de carácter anual e ao concluír a súa vixencia, realizarase unha avaliación global final. Esta avaliación reflectirá:

1. Grao de cumprimento de obxectivos. Analizaranse os resultados obtidos en función dos indicadores e medidores establecidos para cada medida, aos que se poderán engadir, se é o caso, outros de carácter cuantitativo e cualitativo que considere a Comisión de Igualdade.
2. Impacto na organización. Analizarase o nivel de participación e compromiso dos colectivos destinatarios do PIOMH, o seu grao de aceptación, o cambio de actitudes producido.
3. Desenvolvemento metodolóxico. Analizaranse as dificultades que se puideron presentar e as solucións expostas.
4. Propostas de futuro. Recolleranse aquelas propostas de axuste e/ou mellora baseándose no resultado obtido na análise dos puntos anteriores.

A avaliación poderá ser efectuada pola Comisión de Igualdade e apoiarase nos informes, actas de reunións e outro tipo de documentación elaborada durante o seguimento do I PIOMH ou poderá levarse a cabo unha avaliación externa tras a finalización do período de execución.

COMISIÓN DE IGUALDADE

A Comisión de Igualdade é o referente para a integración da igualdade na entidade, polo que é fundamental que todo o persoal técnico e político coñeza a súa existencia e composición para que poidan canalizar as necesidades e suxestións que xurdan ao longo do período de vixencia do I PIOMH.

FUNCIÓNS

As funcións da Comisión de Igualdade constituída con motivo da elaboración do I Plan de igualdade entre mulleres e homes da Deputación de Ourense son:

1. Supervisar e aprobar o deseño do I PIOMH da Deputación Provincial de Ourense.
2. Liderar, coordinar, revisar e comprobar a implantación e cumprimento dos obxectivos.
3. Deliberar, aprobar e aplicar novas iniciativas, liñas de acción e propostas de execución.
4. Avaliar semestralmente a xestión citada do I PIOMH.
5. Atender e canalizar consultas, así como reclamacións remitidas por traballadoras e por traballadores da Deputación.
6. Calquera outra función que lle sexa encomendada.

COMPOSICIÓN

A Comisión de Igualdade da Deputación de Ourense está composta por:

- Dona Montserrat Lama Nóvoa, deputada delegada de Transparencia e Goberno Aberto.
- Dona M.^a Teresa Cerdeira Valiñas, deputada delegada de Benestar e Ciclo de Vida.
- Dona Paloma Domínguez Ferro, directora de Recursos Humanos.
- Dona Montserrat Rodríguez González, adxunta á dirección da Área de Benestar.
- Don Ignacio Carbajales Lage, representante da Confederación Intersindical Galega.
- Dona Yvonne Vázquez López, representante de Comisións Obreiras.
- Don Miguel Cid Listón, representante da Central Sindical Independiente e de Funcionarios.
- Dona Paula Rodríguez Yáñez, representante da Xunta de Persoal.
- Don José Ángel Basalo Coutado, representante do Comité de Empresa
- Dona Margarita Pérez Belmonte, representante da Unión Sindical Obreira.

METODOLOXÍA DE TRABALLO

A Comisión de Igualdade elaborará un plan de traballo para o desenvolvemento do I PIOMH, no que se concreten:

- ➔ Asignación de responsabilidades respecto do desenvolvemento de cada acción á persoa e ou grupos de traballo que deben asumir a responsabilidade principal e persoas ou grupos de traballo que deben colaborar no seu desenvolvemento.
- ➔ Calendarización das actividades (incluídas as de seguimento e avaliación) indicando con claridade a data de inicio e a de finalización, así como os fitos intermedios, se procede.
- ➔ Recursos que se destinan á execución de cada acción.

INDICADORES E MEDIDORES AVALIATIVOS

A continuación expone, con carácter non exhaustivo, unha proposta de indicadores e medidores de xénero, entendidos como instrumentos que permitirán realizar as medicións oportunas dos obxectivos e actuacións deseñadas no I Plan de igualdade de oportunidade entre mulleres e homes da Deputación de Ourense.

EIXE 1: ESTRATEXIA E ORGANIZACIÓN INTERNA

OBXECTIVO ESTRÁTEXICO 1	ACTUACIÓNS	INDICADORES / MEDIDORES
	Presentación pública do I PIOMH.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo e áreas de difusión: roldas de prensa, xornais, televisión e radio. ▪ Inclusión na web da Deputación da presentación do I PIOMH. ▪ Inclusión na web da Deputación do documento. ▪ Estatísticas de acceso ao espazo Web.
	Información ao persoal do compromiso da Deputación coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes así como dos obxectivos e contidos do Plan de igualdade.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de persoas informadas sobre o PIOMH, segundo sexo. ▪ N.º e tipo de canles de difusión empregadas. ▪ Estatísticas de acceso ao espazo Web. ▪ N.º e tipo de incidencias, suxestións e consultas do persoal.
	Planificación do traballo de desenvolvemento, seguimento e avaliación do I PIOMH, pola Comisión de Igualdade: coordinación, asignación de responsabilidades, seguimento das diferentes actuacións e prazos para garantir o desenvolvementos das medidas propostas no I PIOMH.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de persoas e/ou grupos de traballo responsables desagregados por sexo. ▪ N.º de actuacións desenvoltas. ▪ N.º de reunións desenvoltas pola Comisión de Igualdade. ▪ N.º de informes de seguimento presentados. ▪ N.º de fichas de actividade.
	Presentación directa grupal do I PIOMH en órganos políticos e xefaturas, explicando as actuacións específicas que lles afectarán.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de presentacións grupais do I PIOMH. ▪ N.º de persoas participantes desagregadas por sexo.
	Comunicación das accións previstas para levar a cabo polo I PIOMH, así como a recepción de suxestións de posibles medidas de igualdade ou accións de mellora.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de persoas informadas sobre o PIOMH, segundo sexo. ▪ Estatísticas de acceso á información. ▪ N.º e tipo de incidencias, suxestións e consultas do persoal.
	Incorporación sistemática da variable sexo na recollida de datos, en estatísticas, estudos e enquisas que se leven a cabo desde a Deputación, a través da adaptación de distintos sistemas de rexistro incluídas as aplicacións informáticas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % e n.º de estatísticas, enquisas e estudos onde se inclúa a variable sexo.
	Análise desde a perspectiva de xénero de datos recompilados para implantar melloras e actuacións.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º e tipo de criterios utilizados na análise de xénero dos datos recompilados
	Inclusión de cláusulas de igualdade como criterio de valoración nos procesos de licitación.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º e tipo de criterios con perspectiva de igualdade en bases de contratacións.
Inclusión de cláusulas de igualdade en servizos e programas subvencionados desde a Deputación.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º e tipo de criterios con perspectiva de igualdade en bases de subvencións. 	

	ACTUACIÓNS	INDICADORES / MEDIDORES
OBXECTIVO ESTRATÉGICO 2	Realización sistemática dunha revisión de toda a documentación interna e publicacións externas por áreas para adaptala, progresivamente, dende un punto de vista non sexista (linguaxe visual e escrita)	<ul style="list-style-type: none"> N.º de documentos e publicacións cuxa linguaxe foi revisada. % de materiais formativos rectificados con linguaxe e imaxes non sexistas.
	Realización dunha revisión dos contidos das páxinas web da Deputación e corrixir os usos sexistas da linguaxe	<ul style="list-style-type: none"> N.º de seccións, documentos e publicacións cuxa linguaxe foi revisada. % de contidos rectificados con linguaxe e imaxes non sexistas.
	Revisión da linguaxe utilizada na redacción do Convenio colectivo para o persoal laboral fixo e do Convenio regulador para o persoal funcionario da Deputación de Ourense, asegurando que esta sexa inclusiva e non sexista.	<ul style="list-style-type: none"> N.º de documentos revisados. % de contido rectificado con linguaxe non sexista.
	Elaboración e difusión dun manual de prácticas para a utilización de linguaxe non sexista.	<ul style="list-style-type: none"> N.º de manuais distribuídos en formato papel. N.º de descargas en formato electrónico.
	Formación para o uso de linguaxe e comunicación non sexista.	<ul style="list-style-type: none"> N.º de accións formativas. N.º de persoas por sexo e perfil profesional participantes na formación
	ACTUACIÓNS	INDICADORES / MEDIDORES
OBXECTIVO ESTRATÉGICO 3	Planificación de accións formativas monográficas en materia de xénero (formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, prevención das violencias de xénero, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, estratexias para a integración e o desenvolvemento do enfoque integrado de xénero na planificación de políticas públicas, etcétera)	<ul style="list-style-type: none"> % de accións formativas e con inclusión transversal de valores non sexistas. N.º de persoas por sexo e perfil profesional participantes na formación. Participantes de Deputación e doutras entidades locais da provincia en cada acción formativa por sexo.
	Revisión, desde a perspectiva de xénero, dos contidos e materiais que se impartan nas accións formativas do Programa provincial de formación continua, co fin de asegurar que estas non conteñan estereotipos nin connotacións de xénero na linguaxe, os exercicios, os exemplos ou as imaxes que conteñan.	<ul style="list-style-type: none"> N.º de manuais e materiais formativos e % dos revisados con linguaxe e imaxes non sexistas.
	Difusión de todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (formación en liña ou presencial) que existen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.	<ul style="list-style-type: none"> N.º de accións formativas difundidas. N.º de persoas por sexo e perfil profesional participantes na formación.

EIXE 2: PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA ENTRE MULLERES E HOMES

OBJECTIVO ESTRATÉGICO 1	ACTUACIÓNS	INDICADORES / MEDIDORES
	<p>Desagregación por sexo de todos os datos referidos ás persoas da Deputación e incorporación de indicadores de xénero nos procesos de recollida e xestión de información referidos ao persoal, así como na documentación interna que se xere, tendo en conta as seguintes variables relevantes respecto das características e condicións laborais: idade, nivel de estudos, responsabilidades familiares ou número de familiares a cargo, antigüidade, clase de persoal, área, posto, categoría profesional, nivel e grupo, retribucións, temporalidade, participación en órganos sindicais, etcétera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º e lista de variables da base de datos de persoal que permiten a súa análise en función do sexo, a partir da implantación da medida. ▪ N.º de ferramentas informáticas deseñadas que permitan a análise e seguimento da estrutura salarial desagregada por sexo, da composición do persoal e da política de recursos humanos.
	<p>Estudo desde a perspectiva de xénero do potencial no desenvolvemento profesional de traballadoras e traballadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización do estudo ▪ N.º de mulleres e homes que participaron en cada acción formativa ofertada. ▪ N.º de persoal anual que accedeu a promocións desagregado por sexo.
	<p>Aplicación de medidas de acción positiva tanto nos procesos de promoción interna, así como nos concursos de provisión de postos de traballo, isto é, establecerase como elemento decisivo, nos supostos de empates entre persoas candidatas, a existencia de infrarrepresentación no grupo profesional de que se trate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de persoas que se beneficiaron da aplicación de accións positivas por sexo. ▪ N.º e tipo de procesos nos que se aplicaron accións positivas. ▪ % de procesos selectivos, de promoción interna e de provisión de postos nos que se aplicou algunha acción positiva. ▪ Resultados dos procesos de selección, de promoción interna, de provisión de postos mediante concurso por sexo. ▪ N.º de comisións de servizo, adscricións e habilitacións provisionais por sexo.
	<p>Revisión e modificación, se é o caso, do contido e redacción das convocatorias, eliminando aqueles elementos que puidesen provocar un resultado nesgado por sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de convocatorias revisadas sobre o total das realizadas durante a vixencia do PIOMH. ▪ % de convocatorias realizadas nas que se empregou linguaxe non sexista sobre o total das publicadas. ▪ % de convocatorias sobre as que se elaborou un informe de impacto en función do xénero. ▪ Distribución por sexo das solicitudes en cada convocatoria. ▪ Resultados dos procesos de selección de persoal de novo ingreso por sexo.
	<p>Promoción da participación de mulleres en accións formativas correspondentes a postos masculinizados e viceversa, co fin de promover o acceso de homes e mulleres a calquera grupo ou categoría profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de homes e mulleres participantes. ▪ N.º e tipo de cursos de formación para a promoción de persoas de sexo subrepresentado. ▪ N.º de persoas de sexo subrepresentado que participan na formación. ▪ N.º de persoal anual que accedeu a promocións desagregado por sexo.

OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1	Incorporación de temas específicos sobre igualdade de xénero (materias de políticas de igualdade de oportunidades e contra a violencia de xénero) nos procesos selectivos de acceso ao emprego público da Deputación de Ourense, sen que isto supoña, en ningún caso, un incremento do temario actual.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de convocatorias e bases nas que se teñen en conta uso de imaxes e linguaxe non sexista. ▪ N.º de convocatorias que utilizan criterios que garantan a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. ▪ N.º de convocatorias onde se valoren cursos en materia de igualdade de oportunidades. ▪ N.º de convocatorias cuxo temario inclúa materias de igualdade de oportunidades e contra a violencia de xénero. ▪ Temarios elaborados en materia de igualdade de oportunidades, para cada grupo profesional.
	Incorporación de temas específicos sobre igualdade de xénero (materias de políticas de igualdade de oportunidades e contra a violencia de xénero) nos procesos selectivos de promoción interna da Deputación de Ourense, sen que isto supoña, en ningún caso, un incremento do temario actual.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de convocatorias e bases nas que se teñen en conta uso de imaxes e linguaxe non sexista. ▪ N.º de convocatorias que utilizan criterios que garantan a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. ▪ N.º de convocatorias onde se valoren cursos en materia de igualdade de oportunidades. ▪ N.º de convocatorias cuxo temario inclúa materias de igualdade de oportunidades e contra a violencia de xénero. ▪ Temarios elaborados en materia de igualdade de oportunidades, para cada grupo profesional.
	Referencia, no Convenio colectivo para o persoal laboral fixo e no Convenio regulador para o persoal funcionario da Deputación de Ourense, da existencia do Plan de igualdade de empresa e do seu obrigado cumprimento.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusión da referencia ao I PIOMH.
OBXECTIVO ESTRATÉGICO 2	ACTUACIÓNS	INDICADORES / MEDIDORES
	Composición equilibrada dos tribunais e órganos de selección.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º e tipo de criterios na constitución de tribunais que garantan a paridade. ▪ N.º de tribunais con constitución paritaria e incidencia de casos representativos.
	Promoción da paridade de homes e mulleres na composición das distintas mesas de negociación e órganos de participación sindical.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º e tipo de criterios na constitución das mesas de negociación e órganos de participación sindical que garantan a paridade. ▪ N.º de mesas de negociación e órganos de participación sindical con constitución paritaria e incidencia de casos representativos.
	Promoción, pola representación sindical, da paridade de homes e mulleres nas candidaturas que se presentan nos procesos electorais dos órganos de representación sindical.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º e tipo de criterios na constitución das candidaturas que se presentan nos procesos electorais que garantan a paridade. ▪ N.º de candidaturas que se presentan nos procesos electorais con constitución paritaria e incidencia de casos representativos.
	Realización de accións de sensibilización dirixidas ás empregadas para a incorporación activa ao diálogo social.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de accións realizadas. ▪ N.º de mulleres que participaron nas accións de sensibilización. ▪ N.º de mulleres que accederon á incorporación activa ao diálogo social tras as accións de sensibilización..
Promoción das reunións de negociación e participación en horario de mañá, establecendo, na medida do posible, límites horarios que procuren a conciliación da vida laboral e familiar.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de reunións realizadas fóra de horario de traballo. ▪ N.º de persoas participantes na reunión convocadas fóra do seu horario de traballo. 	

EIXE 3: TEMPOS DE TRABALLO

OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1	ACTUACIÓNS	INDICADORES / MEDIDORES
	Realización dunha campaña de difusión das medidas de conciliación existentes.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º e tipo de material informativo elaborado. ▪ Tipo de distribución realizada. ▪ N.º de persoas por sexo que recibiron información sobre as ditas medidas. ▪ N.º de persoas por sexo que demandaron información sobre as medidas de conciliación da empresa.
	Estudo e seguimento dos usos que mulleres e homes da institución realizan das medidas de conciliación, elaboración dun informe anual.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de procedemento elaborado para a recollida de información. ▪ N.º de persoas, por sexo, que solicitaron información. ▪ N.º de persoas, por sexo e por perfil profesional, que fan uso das medidas de conciliación e cales delas. ▪ Incidencias das responsabilidades familiares do persoal. ▪ N.º e tipo de medidas realizadas para facilitar o coidado de persoas dependentes e menores. ▪ % de permisos desagregados por sexo para o coidado de persoas dependentes e menores. ▪ % de xornada reducida para o coidado de persoas dependentes e menores. ▪ % sobre o total do persoal ▪ N.º de informes elaborados.
	Establecemento dun sistema regular e formal de recollida de información sobre as necesidades de conciliación do persoal da Deputación.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de procedemento elaborado para a recollida de información. ▪ N.º de persoas, por sexo, que solicitaron información. ▪ % sobre o total do persoal ▪ Incidencias das responsabilidades familiares do persoal.
	Incorporación de axudas económicas para a incorporación de fillas e fillos de 0 a 3 anos de traballadoras e traballadores da institución a escolas infantís.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de persoas, por sexo e medida, que se beneficiaron da nova medida para a conciliación. ▪ Satisfacción do persoal, por sexo, da medida posta en marcha.
	Incorporación de axudas económicas para o coidado de persoas dependentes familiares en primeiro grao de consanguinidade da institución.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de persoas, por sexo e medida, que se beneficiaron da nova medida para a conciliación. ▪ Satisfacción do persoal, por sexo, da medida posta en marcha.
	Establecemento de preferencia para elixir quenda de vacacións quen, por razóns de garda legal, teñan o coidado directo dalgún menor de catorce anos, de persoa maior que requira especial dedicación ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de persoas, por sexo e medida, que se beneficiaron da medida para a conciliación. ▪ Satisfacción do persoal, por sexo, da medida posta en marcha.
	Sempre que o servizo o permita, autorizarase que pais ou nais con fillos e fillas menores de catorce anos poidan solicitar as súas vacacións regulamentarias nos meses coincidentes coas escolares.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de persoas, por sexo e medida, que se beneficiaron da medida para a conciliación. ▪ Satisfacción do persoal, por sexo, da medida posta en marcha.

OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1	Promoverase unha nova organización da xornada laboral, na medida en que o servizo o permita, tras a valoración previa da Comisión de Igualdade, desenvolvendo medidas para favorecer unha distribución flexible da xornada laboral, sen facer redución dela para quen por razóns de garda legal, teñan ao coidado directo dalgún menor de catorce anos, de persoa maior que requira especial dedicación, ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de persoas, por sexo e medida, que se beneficiaron da medida para a conciliación. ▪ Satisfacción do persoal, por sexo, da medida posta en marcha.
	Elaboración dun estudo ao redor da viabilidade de implantación dun programa piloto, en determinados postos e unidades, da modalidade de teletraballo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de postos nos que sexa posible o teletraballo e % nos que se podería establecer. ▪ N.º de persoas, por sexo e medida, que se beneficiaron da medida para a conciliación. ▪ Satisfacción do persoal, por sexo, da medida posta en marcha.

EIXE 4: SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

ACTUACIÓNS		INDICADORES / MEDIDORES
OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1	Realización dun estudo de riscos específicos de mulleres e adopción de medidas no Plan de prevención de riscos laborais, especialmente en mulleres embarazadas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º e tipo de criterios adaptados á perspectiva de xénero na avaliación de riscos laborais, especialmente en mulleres embarazadas. ▪ N.º e tipo de postos analizados e afectados. ▪ N.º de persoas, segundo sexo afectadas. ▪ Tipo de solucións adoptadas.
	Facilitarles ás traballadoras e aos traballadores equipos de traballo e/ou uniformes adaptados ás súas necesidades.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de persoas que necesitan roupa de traballo específica e porcentaxe da citada roupa que estea deseñada con perspectiva de xénero. ▪ Equipamentos adaptados ao uso de traballadoras. ▪ Instalacións adaptadas á presenza de traballadoras.
ACTUACIÓNS		INDICADORES / MEDIDORES
OBXECTIVO ESTRATÉGICO 2	Elaboración dun protocolo para a prevención do acoso laboral, do acoso sexual e/ou por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración do protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo. ▪ N.º de persoas por sexo que demandaron información sobre o protocolo para a prevención do acoso sexual. ▪ N.º de persoas por sexo que recibiron información sobre o protocolo. ▪ Canles de difusión do protocolo utilizadas. ▪ N.º de exemplares do protocolo editados. ▪ N.º de denuncias ou feitos discriminatorios.
	Formación para as persoas responsables do seguimento dos casos de acoso, acoso sexual e de acoso por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de persoas que recibiron formación para a actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de xénero. ▪ Tipo de formación realizada
	Referencia no Convenio colectivo para o persoal laboral fixo e no Convenio regulador para o persoal funcionario da Deputación de Ourense da existencia do protocolo para a prevención do acoso laboral, do acoso sexual e/ou por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusión da referencia ao Protocolo para a prevención do acoso laboral, do acoso sexual e/ou por razón de sexo.

OBJECTIVO ESTRATÉGICO 3	ACTUACIONES	INDICADORES / MEDIDORES
	<p>Difusión a todo o persoal dos dereitos e das medidas de protección dirixidas ás traballadoras vítimas de violencia de xénero.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de persoas, por sexo, que reciben información sobre os dereitos e as medidas, por tipo de canle de difusión segundo sexo. ▪ N.º de exemplares do documento distribuídos.

PROPOSTA DE FICHA DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN

FICHA DAS ACTUACIÓN S POSTAS EN MARCHA NO
I PIOMH

ÁREA ESTRATÉXICA DE INTERVENCIÓN DO I PIOMH (marcar cun X):

- EIXE 1: ESTRATEXIA E ORGANIZACIÓN INTERNA
- EIXE 2: PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA ENTRE MULLERES E HOMES
- EIXE 3: TEMPOS DE TRABALLO
- EIXE 4: SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

DENOMINACIÓN DA ACTUACIÓN:

DATAS DE EXECUCIÓN:

UNIDADE DE EXECUCIÓN:

TIPO DE ACCIÓN:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> SENSIBILIZACIÓN | <input type="checkbox"/> INFORMACIÓN |
| <input type="checkbox"/> DIVULGACIÓN | <input type="checkbox"/> FORMACIÓN |
| <input type="checkbox"/> INVESTIGACIÓN, ESTUDOS E PUBLICACIÓN S | <input type="checkbox"/> INTERVENCIÓN |
| <input type="checkbox"/> ADAPTAR PROCEDEMENTOS, DOCUMENTOS, ETCÉTERA | |
| <input type="checkbox"/> CREACIÓN DE REDES | <input type="checkbox"/> OUTROS: _____ |

RESPONSABLE DA ACTUACIÓN:

UNIDADE RESPONSABLE DA ACTUACIÓN:

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

OBXECTIVO/S OPERATIVO/S:

COLECTIVO/S DESTINATARIO/S:

ORZAMENTO:

IMPORTE TOTAL: _____

DESAGREGADO: Persoal: _____ €
 Material funxible e non funxible: _____ €
 Divulgación: _____ €
 Outros: _____ €

SITUACIÓN ANTES DA ACTUACIÓN:

VALORACIÓN E/OU RESULTADOS ACADADOS:

COMENTARIOS:

CALENDARIZACIÓN

O calendario de seguimento realizarase de forma continuada, desde a posta en marcha do I Plan de igualdade entre mulleres e homes da Deputación Provincial de Ourense. A continuación expónse a proposta de calendarización das diferentes actuacións do I PIOMH:

EIXE 1: ESTRATEXIA E ORGANIZACIÓN INTERNA																
ACTUACIÓNS	2017	2018				2019				2020				2021		
	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3
Presentación pública do I PIOMH.																
Información ao persoal do compromiso da Deputación coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes así como dos obxectivos e contidos do Plan de igualdade.																
Planificación do traballo de posta en marcha, seguimento e avaliación do I PIOMH, pola Comisión de Igualdade: coordinación, asignación de responsabilidades, seguimento das diferentes actuacións e prazos para garantir o desenvolvemento das medidas propostas no I PIOMH.																
Presentación directa grupal do I PIOMH en órganos políticos e xefaturas, explicando as actuacións específicas que lles afectarán.																
Comunicación das accións previstas que se van levar a cabo polo I PIOMH, así como a recepción de suxestións de posibles medidas de igualdade ou accións de mellora.																
Incorporación sistemática da variable sexo na recollida de datos, en estatísticas, estudos e enquisas que se leven a cabo desde a Deputación, a través da adaptación de distintos sistemas de rexistro incluídas as aplicacións informáticas.																
Análise desde a perspectiva de xénero de datos recompilados para implantar melloras e actuacións.																
Inclusión de cláusulas de igualdade como criterio de valoración nos procesos de licitación.																
Inclusión de cláusulas de igualdade en servizos e programas subvencionados desde a Deputación.																
Realización sistemática dunha revisión de toda a documentación interna e publicacións externas por áreas para adaptala, progresivamente, dende un punto de vista non sexista (linguaxe visual e escrita)																
Realización dunha revisión dos contidos das páxinas web da Deputación e corrrixir os usos sexistas da linguaxe																
Revisión da linguaxe utilizada na redacción do Convenio colectivo para o persoal laboral fixo e do Convenio regulador para o persoal funcionario da Deputación de Ourense, asegurando que esta sexa inclusiva e non sexista.																
Elaboración e difusión dun manual de prácticas para a utilización de linguaxe non sexista.																
Formación para o uso de linguaxe e comunicación non sexista.																
Planificación de accións formativas monográficas en materia de xénero (formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, prevención das violencias de xénero, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, estratexias para a integración e o desenvolvemento do enfoque integrado de xénero na planificación de políticas públicas, etcétera)																
Revisión, desde a perspectiva de xénero, dos contidos e materiais que se impartan nas accións formativas do Programa provincial de formación continua, co fin de asegurar que estas non conteñan estereotipos nin connotacións de xénero na linguaxe, os exercicios, os exemplos ou as imaxes que conteñan.																
Difusión de todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (formación en liña ou presencial) que existen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.																

EIXE 2: PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA ENTRE MULLERES E HOMES																
ACTUACIÓNS	2017	2018				2019				2020				2021		
	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3
Desagregación por sexo de todos os datos referidos ás persoas da Deputación e incorporación de indicadores de xénero nos procesos de recollida e xestión de información referidos ao persoal, así como na documentación interna que se xere, tendo en conta as seguintes variables relevantes respecto das características e condicións laborais: idade, nivel de estudos, responsabilidades familiares ou número de familiares a cargo, antigüidade, clase de persoal, área, posto, categoría profesional, nivel e grupo, retribucións, temporalidade, participación en órganos sindicais, etcétera.																
Estudo desde a perspectiva de xénero do potencial no desenvolvemento profesional de traballadoras e traballadores.																
Aplicación de medidas de acción positiva no acceso e nos procesos de promoción interna, así como nos concursos de provisión de postos de traballo.																
Revisión e modificación, se é o caso, do contido e redacción das convocatorias, eliminando aqueles elementos que puidesen provocar un resultado nesgado por sexo.																
Aplicación de medidas de acción positiva tanto nos procesos de promoción interna, así como nos concursos de provisión de postos de traballo, isto é, establecerase como elemento decisivo, nos supostos de empates entre persoas candidatas, a existencia de infrarrepresentación no grupo profesional de que se trate.																
Incorporación de temas específicos sobre igualdade de xénero (materias de políticas de igualdade de oportunidades e contra a violencia de xénero) nos procesos selectivos de acceso ao emprego público da Deputación de Ourense, sen que isto supoña, en ningún caso, un incremento do temario actual.																
Incorporación de temas específicos sobre igualdade de xénero (materias de políticas de igualdade de oportunidades e contra a violencia de xénero) nos procesos selectivos de promoción interna da Deputación de Ourense, sen que isto supoña, en ningún caso, un incremento do temario actual.																
Referencia, no Convenio colectivo para o persoal laboral fixo e no Convenio regulador para o persoal funcionario da Deputación de Ourense, da existencia do Plan de igualdade de empresa e do seu obrigado cumprimento.																
Composición equilibrada dos tribunais e órganos de selección.																
Promoción da paridade de homes e mulleres na composición das distintas mesas de negociación e órganos de participación sindical.																
Promoción, pola representación sindical, da paridade de homes e mulleres nas candidaturas que se presentan nos procesos electorais dos órganos de representación sindical.																
Realización de accións de sensibilización dirixidas ás empregadas para a incorporación activa ao diálogo social.																
Promoción das reunións de negociación e participación en horario de mañá, establecendo, na medida do posible, límites horarios que procuren a conciliación da vida laboral e familiar.																

EIXE 3: TEMPOS DE TRABALLO																
ACTUACIÓNS	2017	2018				2019				2020				2021		
	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3
Realización dunha campaña de difusión das medidas de conciliación existentes.																
Estudo e seguimento dos usos que mulleres e homes da institución realizan das medidas de conciliación, elaboración dun informe anual.																
Establecemento dun sistema regular e formal de recollida de información sobre as necesidades de conciliación do persoal da Deputación.																
Incorporación de axudas económicas para a incorporación de fillas e fillos de 0 a 3 anos de traballadoras e traballadores da institución a escolas infantís.																
Incorporación de axudas económicas para o coidado de persoas dependentes familiares en primeiro grao de consanguinidade da institución.																
Establecemento de preferencia para elixir quenda de vacacións quen, por razóns de garda legal, teñan o coidado directo dalgún menor de catorce anos, de persoa maior que requira especial dedicación, ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída.																
Sempre que o servizo o permita, autorizarase que pais ou nais con fillos e fillas menores de catorce anos poidan solicitar as súas vacacións regulamentarias nos meses coincidentes coas escolares.																
Promoverase unha nova organización da xornada laboral, na medida en que o servizo o permita, tras a valoración previa da Comisión de Igualdade, desenvolvendo medidas para favorecer unha distribución flexible da xornada laboral, sen facer redución dela para quen por razóns de garda legal, teñan o coidado directo dalgún menor de catorce anos, de persoa maior que requira especial dedicación, ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída.																
Elaboración dun estudo ao redor da viabilidade de implantación dun programa piloto, en determinados postos e unidades, da modalidade de teletraballo.																
EIXE 4: SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO																
ACTUACIÓNS	2017	2018				2019				2020				2021		
	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3
Realización dun estudo de riscos específicos de mulleres e adopción de medidas no Plan de prevención de riscos laborais, especialmente en mulleres embarazadas.																
Facilitarlles ás traballadoras e aos traballadores equipos de traballo e/ou uniformes adaptados ás súas necesidades.																
Elaboración dun protocolo para a prevención do acoso laboral, do acoso sexual e/ou por razón de sexo.																
Formación para as persoas responsables do seguimento dos casos de acoso, acoso sexual e de acoso por razón de sexo.																
Referencia no Convenio colectivo para o persoal laboral fixo e no Convenio regulador para o persoal funcionario da Deputación de Ourense da existencia do Protocolo para a prevención do acoso laboral, do acoso sexual e/ou por razón de sexo.																
Difusión a todo o persoal dos dereitos e das medidas de protección dirixidas ás traballadoras vítimas de violencia de xénero.																

06

MARCO NORMATIVO DA IGUALDADE

O dereito á igualdade entre mulleres e homes está garantido en numerosos marcos referenciais que se tiveron en conta para a elaboración e deseño deste I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, estes son:

MARCO INTERNACIONAL

- Declaración Universal dos Dereitos Humanos 1948.
- Convenio sobre igualdade de remuneración, Organización Internacional do Traballo, 1951.
- Convención sobre os dereitos políticos das mulleres 1952.
- Convenio sobre a discriminación (emprego e ocupación), Organización Internacional do Traballo, 1958
- Convención internacional sobre a eliminación de todas as formas de discriminación. Resolución da Asemblea Xeral 2106 de 1965.
- Pacto internacional de dereitos civís e políticos 1966.
- Pacto internacional de dereitos económicos, sociais e culturais 1966.
- Declaración sobre a eliminación da discriminación contra a muller 1967.
- Convención para a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller de 1979 (CEDAW)
- Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller 1993.
- IV Conferencia mundial sobre as mulleres de Beijing no ano 1995.
- Resolución 1997/44 da Comisión dos Dereitos Humanos de 1997.
- Documento final do Cumio Mundial 2005.

UNIÓN EUROPEA

- Convenio para a protección dos dereitos humanos e das liberdades fundamentais e protocolos adicionais. Adoptado polo Consello de Europa, o 4 de novembro de 1950.
- Directiva 79/7/CEE do Consello, do 19 de decembro de 1978, relativa á aplicación progresiva do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres en materia de seguridade social.
- Tratado de Amsterdam de 1997.
- Directiva 92/85/CEE do Consello, do 19 de outubro de 1992, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde no traballo da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación.
- Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á igualdade de trato entre mulleres e homes nas condicións de traballo.
- Informe da Comisión ao Consello, ao Parlamento Europeo, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións, do 22 de febreiro de 2006, sobre a igualdade entre mulleres e homes, 2005.
- Directiva 2006-54-CE sobre igualdade de oportunidades e trato entre homes e mulleres. 2006.
- Folla de ruta da Unión para o 2006-2010, no ámbito do emprego e política social.
- Estratexia para a igualdade entre mulleres e homes 2010-2015 da Unión Europea. Comisión Europea, 2010
- Directiva 2010/18/UE do Consello do 8 de marzo de 2010 pola que se aplica o Acordo marco revisado sobre o permiso parental, asinado por BUSINESSSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e derrógase a Directiva 96/34/CE.
- Tratado de funcionamento da Unión Europea e Carta dos dereitos fundamentais da Unión Europea (DOUE do 30 de marzo de 2010)
- Carta europea da muller (COM/2010/0078)
- Pacto europeo da igualdade de xénero 2011-2020 (2011/C 155/02)
- Compromiso estratéxico para a igualdade de xénero 2016-2019. Unión Europea.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución española 1978.
- Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.
- Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
- Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o Texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social relativa á implantación dun plan de igualdade como medida de substitución das sancións accesorias derivadas das infraccións.
- Lei 27/2003, do 31 de marzo, reguladora da Orde de protección das vítimas de violencia doméstica.
- Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno.
- Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Real decreto 1917/2008, do 21 de novembro, polo que se aproba o programa de inserción socio-laboral para mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Real decreto 1615/2009, do 26 de outubro, polo que se regula a concesión e utilización do distintivo “Igualdade na Empresa”
- Lei orgánica 2/2010, do 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo.
- Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, para permitir a inscrición de todos os plans de igualdade das empresas no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo.
- Lei 23/2015, do 21 de xullo, ordenadora do sistema de inspección de traballo e seguridade social.
- Real decreto 850/2015, do 28 de setembro, polo que se modifica o Real decreto 1615/2009, do 26 de outubro, polo que se regula a concesión e utilización do distintivo “Igualdade na Empresa”.
- Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores.
- Real decreto lexislativo 8/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei xeral da seguridade social.
- Resolución do 25 de novembro de 2015, da Secretaría de Estado de Administracións Públicas, polo que se establece o procedemento de mobilidade das empregadas públicas vítimas de violencia de xénero.
- Plan estratéxico de igualdade de oportunidades 2014-2016.

ÁMBITO GALEGO

- Estatuto da Autonomía de Galicia 1981.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- Decreto 33/2009, de 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego.
- Lei 5/2010, do 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada.
- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- 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.
- Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.
- Lei 12/2016, do 22 de xullo, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- Pacto galego polo emprego, asinado en 2007.
- Plan de fomento da corresponsabilidade.
- VII Plan estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020.

ÁMBITO LOCAL

- Lei reguladora de bases do réxime local 1985.
- Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración local de Galicia.
- Regulamento orgánico da Deputación Provincial de Ourense.
- Convenio colectivo para o persoal laboral fixo da Deputación de Ourense.
- Acordo regulador para o persoal funcionario da Deputación Provincial de Ourense.
- Relación de postos de traballo 2017 da Deputación Provincial de Ourense (aprobada definitivamente polo Pleno do 31 de marzo de 2017).

07

GLOSARIO DE TERMOS

Este apartado recolle por orde alfabética, as definicións dos principais conceptos relacionados coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral e os termos específicos que describen a relación entre xénero e emprego:

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Calquera comportamento non desexado relacionado co sexo dunha persoa, con motivo do acceso ao traballo remunerado, á promoción no lugar de traballo, ao emprego ou á formación, que teña como propósito atentar contra a dignidade das mulleres e crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva (LO 3/2007)
ACOSO PSICOLÓXICO NO TRABALLO (MOBBING)	Conxunto de accións, condutas ou comportamentos exercidos de maneira sistemática e prolongada no tempo e destinados a danar a integridade psicolóxica dunha ou máis persoas a través da utilización dunha correlación de forzas asimétricas, co fin de destruír a súa reputación, as súas redes de comunicación e perturbar o exercicio das súas funcións.
ACOSO SEXUAL	Calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual que teña como obxectivo ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha muller ou de crearlle unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante, ofensivo ou molesto (LO 3/2007)
AVALIACIÓN DO IMPACTO DE XÉNERO	Valoración do efecto que unha proposta de actuación ten sobre as mulleres e os homes, para neutralizar os seus efectos discriminatorios e fomentar a igualdade de oportunidades.
BARREIRAS INVISIBLES	Conxunto de actitudes, prexuízos, estereotipos, normas, valores, comportamentos ou expectativas que asumen ou cos que se identifican implicitamente as persoas en virtude dunha educación e dunha socialización condicionadas pola súa pertenza a un sexo ou outro e que impiden ou dificultan o seu desenvolvemento pleno e integral como persoas suxeito de dereitos e liberdades, así como a súa capacitación para integrarse nunha actividade asociada ao outro sexo
CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, LABORAL E PROFESIONAL	Supón propiciar as condicións para lograr un axeitado equilibrio entre as responsabilidades persoais, familiares e laborais
CORRESPONSABILIDADE	Sistema de asunción compartida de responsabilidades que implica a existencia dun equilibrio na toma de decisións, na repartición das responsabilidades e na distribución do tempo. É a única vía posible para que toda persoa poida desenvolverse plenamente tanto no eido persoal como no profesional, sen ter que renunciar a ningunha das dúas esferas
DESIGUALDADE DE XÉNERO	Conxunto de condicións e situacións diferenciais e de desigual valor entre mulleres e homes debidas á diferenza de roles masculino - feminino que subsiste a pesar de terse acadado a igualdade xurídica formal
DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica exclúe explicitamente un traballador ou unha traballadora por razón de sexo. Exemplo: a non contratación de mulleres embarazadas ou mulleres que prevén ter un fillo nun período curto de tempo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica de carácter aparentemente imparcial exclúe implicitamente unha traballadora ou un traballador por razón de sexo. Exemplo: a dificultade de promoción profesional das mulleres debido á organización dos horarios de xornada de traballo que a miúdo son incompatibles coas responsabilidades familiares asignadas socialmente ás mulleres.
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	Rotura do principio de igualdade entre as persoas en canto ao salario recibido pola realización dun mesmo traballo. As causas principais da discriminación salarial cara ás mulleres son a menor valoración dos postos de traballo, a clasificación profesional discriminatoria en relación co xénero e a configuración dos salarios e os complementos (Directiva 2006/54 / CE)
EMPODERAMENTO	Desenvolvemento das capacidades persoais para dirixir a propia vida e participar na comunidade en todos os termos sociais, culturais e económicos.
ENFOQUE DE XÉNERO	Visión que teñen os homes e visión que teñen as mulleres ante un mesmo feito, o que determina unha interpretación diferente entre uns e outras.
EQUIDADE DE XÉNERO	Distribución xusta dos dereitos, beneficios, obrigacións, oportunidades e recursos entre as persoas para partir do recoñecemento e o respecto da diferenza entre mulleres e homes na sociedade.
ESTEREOTIPO DE XÉNERO	Conxunto de clichés, concepcións, opinións ou imaxes, xeralmente simplistas, que uniforman ás persoas e adxudican características, capacidades e comportamentos determinados e diferenciados ás mulleres e aos homes. Exemplo: dise que os homes son valentes, decididos, desafiantes, dinámicos, racionais, francos, etcétera e que as mulleres son submisas, sensibles, pasivas, tenras, pacientes, bondadosas, etcétera.
IGUALDADE DE XÉNERO	Principio segundo o cal todos os seres humanos son libres de desenvolver as súas habilidades persoais e de tomar decisións sen limitacións por razóns de xénero, e os diferentes comportamentos, aspiracións e necesidades de mulleres e homes son igualmente considerados, valorados e favorecidos.
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE MULLERES E HOMES	Condición de igualdade de mulleres e homes no ámbito laboral, social, cultural, económico e político, sen que actitudes e estereotipos sexistas limiten as súas posibilidades.
INDICADOR / MEDIDOR DE XÉNERO	Medida, número, feito, opinión ou percepción que mostra a situación específica das mulleres e dos homes, así como os cambios que se producen nos dous grupos a través do tempo. O indicador de xénero é unha representación dun fenómeno determinado que mostra total ou parcialmente unha realidade e que ten a función de facer visibles os cambios sociais en termos de relacións de xénero ao longo do tempo.
LEAKING PIPE	Abandono gradual e voluntario da carreira profesional, que maioritariamente sofren as mulleres, debido á dificultade de conciliar a vida persoal e laboral, e das esixencias asociadas aos postos de traballo con responsabilidade.
MAINSTREAMING DE XÉNERO OU TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO	Estratexia a longo prazo que incorpora sistematicamente a perspectiva de xénero e a igualdade de oportunidades de mulleres e homes en todas as políticas, prácticas e actuacións das organizacións.
PARIDADE OU REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA	Presenza equilibrada de mulleres e homes nos diferentes ámbitos da sociedade, sen que haxa ningún privilexio ou discriminación. Este equilibrio consiste no feito de que ningún dos dous sexos sexa representado por máis do 60% nin menos do 40% (LO 3/2007)

PLAN DE IGUALDADE	Conxunto ordenado de medidas adoptadas despois da realización dun diagnóstico, que tenden a lograr a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes na empresa e evitar, deste xeito, calquera discriminación por razón de sexo.
PERSPECTIVA DE XÉNERO	Toma en consideración das diferenzas socioculturais entre as mulleres e os homes nunha actividade ou ámbito para a análise, a planificación, o deseño e a execución de políticas, que teñen en conta a forma en que lles afectan ás mulleres as diversas actuacións, situacións e necesidades. A perspectiva de xénero permítelles visualizar ás mulleres e aos homes na súa dimensión biolóxica, social e cultural, e atopar liñas de acción para a solución de desigualdades.
PROTOCOLO PARA A ERRADICACIÓN DO ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO E/OU ORIENTACIÓN SEXUAL	Documento que reúne as actuacións e procedementos que se van realizar para previr, detectar e resolver as situacións de acoso sexual, por razón de sexo ou orientación sexual, ás organizacións.
SEGREGACIÓN HORIZONTAL DO EMPREGO	Distribución non uniforme de homes e mulleres nun sector de actividade determinado. Xeralmente, a segregación horizontal do emprego fai que as mulleres se concentren en postos de traballo que se caracterizan por unha remuneración e un valor social inferior, que son en boa medida unha prolongación das actividades que desenvolven no ámbito doméstico.
SEGREGACIÓN VERTICAL DO EMPREGO	Distribución non uniforme de homes e mulleres nas categorías profesionais, baseada nun infrarrepresentación de mulleres en ámbitos de responsabilidade e de toma de decisión.
SEXISMO NA LINGUAXE	Uso da linguaxe que tende a desvalorizar, excluír ou en invisibilizar ás mulleres na lingua.
SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFESIONAL (BURNOUT)	Sensación de cansazo emocional, despersonalización, baixa realización persoal e negatividade cara ao propio rol profesional que sofre un traballador ou traballadora e que se dá especialmente en persoas que realizan traballos rutineiros, asistenciais ou que traballan baixo unha forte presión psicolóxica.
TEITO DE CRISTAL	Barreira invisible que dificulta o acceso das mulleres ao poder, os niveis de decisión e os niveis máis altos de responsabilidade dunha empresa ou organización debido aos prexuízos para coas súas capacidades profesionais.
TRABALLO PRODUTIVO	Conxunto de actividades remuneradas que lle producen bens e servizos á economía mercantil e formal, pero tamén á economía mergullada e informal.
TRABALLO REPRODUTIVO	Conxunto de actividades non remuneradas relacionadas co traballo doméstico e coa atención e o coidado dos membros da familia. O traballo reprodutivo asignóuselles tradicionalmente ás mulleres.

08

BIBLIOGRAFÍA E WEBGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)
- Plan de fomento da corresponsabilidade (Xunta de Galicia)
- VII Plan estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020.
- Guía para o traballo en igualdade (Xunta de Galicia)
- Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Ministerio de Igualdad)
- Guía Familia y reparto de responsabilidades (Ministerio de Igualdad)
- Miguel Moya, Francisca Expósito, Jose Luis Padilla.(2006) Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la escala sobre ideología de género. International Journal of Clinical and Health Psychology, 6 (3), 709-727.

WEBGRAFÍA

- <http://www.depourense.es/>
- <http://igualdade.xunta.es/>
- <http://www.inmujer.gob.es/>

09

ANEXOS