

**II Plan de Igualdade de Oportunidades
entre Mulleres e Homes 2023-2026.**



Edita:
Deputación Ourense

Edición: Xaneiro 2023

Equipo técnico:
Nerea Navarro
Irene Andrés
Amparo Castillo
Instituto Internacional de Marketing e Comunicación

Deseño e maquetación:
Equipo creativo IMC: Jesús Chávez

Prohibida a reprodución total ou parcial desta obra sen permiso debidamente autorizado e por escrito do propietario.

CAPÍTULO

I.- 1. INTRODUCCIÓN 05

1.1. Presentación	08
1.2. Ámbito de aplicación	10
1.3. Marco normativo	10
1.4. Metodoloxía e fases	16
1.5. Comité de igualdade	17
1.6. Partes subscritoras	20
1.7. Vixencia do plan	21

CAPÍTULO

II.-DIAGNÓSTICO 22

2.1. Metodoloxía	23
2.2. Análise cualitativa	24

CAPÍTULO

III.- PLAN DE ACCIÓN 27

3.1. Introducción	28
3.2. Obxetivos	29
3.3. Áreas de actuación	31

CAPÍTULO

IV.- AVALIACIÓN E SEGUIMIENTO 66

4.1. Indicadores	68
4.2. Mecanismos de avaliación e control	70
4.3. Esquema do proceso de avaliación	71
4.4. Ferramentas de avaliación do Plan de Igualdade.	72

CAPÍTULO

V.- CRONOGRAMA 73

5.1. Áreas de actuación	74
-------------------------	----

CAPÍTULO

VI.- CONCLUSIONES 83

CAPÍTULO

VII.- BIBLIOGRAFÍA 89

CAPÍTULO

I

INTRODUCCIÓN

Os obxectivos e accións recollidas para este II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da Deputación Provincial de Ourense, responden os resultados obtidos no diagnóstico levado a cabo sobre a xestión dos recursos materiais e humanos, así como a implementación das políticas públicas postas en marcha.

A Constitución Española no seu artigo catorce, proclama o *dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo*. No *artigo 9.2* conságrase a obrigaón dos poderes públicos para promover as condicións para que a igualdade de persoas e grupos sexan reais e efectivas. A igualdade de oportunidades entre mulleres e homes é un elemento prioritario para o bo funcionamento das administracións públicas. O feito de ser simultaneamente organizacións de índole laboral e tamén xestoras de políticas públicas, marcan o contexto que determina os procesos para a integración da perspectiva de xénero.º

A responsabilidade das Administracións públicas non se limita á integración do principio de igualdade de xénero nas súas intervencións cara á cidadanía, senón que, en tanto que organizacións laborais, tamén han de garantir a ausencia de prácticas discriminatorias que reproduzan as desigualdades de xénero entre os homes e as mulleres ao seu servizo.

O ámbito do emprego público, a pesar de que o acceso ao mesmo réxese polos principios constitucionais de *igualdade, mérito e capacidade*, non está completamente exento de desigualdades. A realidade constata ás veces como a situación e a posición de mulleres e homes no emprego público dista nalgunhas áreas ou departamentos

aínda de ser equitativa. Este pensamento débese ás aparentes condicións obxectivas que ofrece o emprego no sector público.

A *Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo* para a igualdade efectiva de mulleres e homes, no seu artigo 45 fixa a obrigación das empresas de elaborar un plan de igualdade, que deberá ser acordado e negociado pola representación legal do persoal de cada entidade.

A *Lei 2/2015, do 29 de abril*, do emprego público de Galicia, no seu artigo 72 apartado segundo, expresa taxativamente a obrigatoriedade das Administracións públicas de elaborar un Plan de Igualdade e establecer no Convenio Colectivo un acordo de condicións do traballo para o persoal da administración. A igualdade de oportunidades tamén é un valor recoñecido no ordenamento xurídico de Galicia. No *Decreto Lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro*, apróbase o texto refundado das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, onde no título segundo trátanse as condicións de emprego en igualdade na Administración pública galega, e onde no título terceiro regúlase a igualdade nas empresas.

Para garantir a igualdade de oportunidades no emprego é necesario o compromiso das diferentes administracións públicas. Neste sentido, a **Deputación Provincial de Ourense**, presenta a continuación o seu **II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2023-2026**.

A igualdade é a alma da liberdade;
de feito, non hai liberdade sen ela".

(Frances Wright)

1.1. Presentación.

O II Plan de Igualdade interna de mulleres e homes da Deputación de Ourense é o reflexo da sociedade que representa, dunha sociedade baseada nunha igualdade real e na perspectiva de xénero aplicada a calquera contexto tanto no sector público como no privado.

Na **Deputación de Ourense** somos plenamente conscientes de que tamén dende as Administracións Públicas é necesario promover espazos libres de discriminación de xénero e que aposten por unha igualdade baseada na transversalidade. Neste sentido, e a través deste plan, *asumimos a igualdade como un principio esencial da nosa organización*, como eixo vertebral dunha institución comprometida e que actúa dende a responsabilidade e aposta firmemente polo benestar de todo o seu persoal.

Tanto dende a Área de Igualdade como dende a representación das traballadoras e traballadores da **Deputación de Ourense**, compartimos a nosa ilusión neste proceso que hoxe arrinca e que ten por diante catro anos para facer posible os compromisos adquiridos, dende a identificación das necesidades e a implantación das medidas que se expoñen, ata a avaliación das accións desenvolvidas para avaliar os logros alcanzados e promover obxectivos máis ambiciosos.

No marco deste Plan de Igualdade avanzaremos cara a inclusión, cara a igualdade de trato e de oportunidades para tódalas persoas, e afianzaránse os cimentos dunha sociedade baseada na sororidade. Para isto, animámosvos a que sexades parte activa neste proceso, promovendo a participación activa da sociedade a través das accións que se propoñen dende a institución e achegando a vosa particular visión no transcurso da implantación deste **II Plan**. As traballadoras e traballadores da Deputación xunt@s, podemos lograr a igualdade real na nosa organización remando na mesma dirección, unindo esforzos e asumindo que a igualdade forma parte de nós.

Como deputada de igualdade e como muller, aspiro a que a **Deputación de Ourense** siga sendo un exemplo de organización onde mulleres e homes teñan as mesmas oportunidades e os mesmos dereitos. Dende as institucións públicas representamos a tódala cidadanía ourensá e debemos ser o referente no camiño para conseguir unha sociedade máis xusta e igualitaria.

Maria Teresa Barge Bello

Delegada de Igualdade.

1.2. Ámbito de aplicación

O presente Plan de Igualdade, aplicarase á totalidade das traballadoras e traballadores que forman parte da entidade durante a vixencia do Plan, independentemente da sede na que se desenvolva o seu traballo.

O disposto no Plan, afectará a todo o persoal, calquera que sexa a súa modalidade contractual ou posto ostentado no organigrama da institución.

1.3. Marco normativo

A igualdade de oportunidades entre mulleres e homes é un principio universal recoñecido tanto a nivel nacional como internacional nos diferentes ordenamentos xurídicos.

A Organización das Nacións Unidas reconece no artigo 2 da Declaración Universal dos Dereitos Humanos que *“toda persoa ten todos os dereitos e liberdades proclamadas nesta Declaración, sen distinción algunha de raza, cor, sexo, (...)”*

Como consecuencia, desde as Nacións Unidas leváronse a cabo unha serie de Conferencias Mundiais sobre as Mulleres, que deron lugar á creación da Convención sobre a Eliminación de toda forma de Discriminación contra a Muller (CEDAW), documento que se converteu na ferramenta a través da cal se empezase a artellar a loita pola igualdade de xénero a nivel internacional.

Neste sentido, resulta esencial mencionar a repercusión da *IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres*, levada a cabo en Pequín en **1995**, onde se modificou a estratexia mundial da loita pola igualdade de xénero, establecendo como bases para avanzar cara á igualdade de xénero o empoderamento das mulleres, o mainstreming, e a perspectiva de xénero.

A Organización Internacional dos Traballadores, en diante **OIT**, pola súa banda, establece a necesidade de introducir a igualdade de xénero en todas as actividades que a propia organización desenvolva para alcanzar os seus obxectivos; e para logralos, asínanse varios convenios, de entre os cales pódense destacar, para o ámbito que nos ocupa, os seguintes:

1. **Convenio nº 100 (1951)**: sobre igualdade na remuneración.
2. **Convenio nº 111 (1958)**: sobre discriminacións no emprego e a ocupación.
3. **Convenio nº 156 (1981)**: que regula a situación das traballadoras e traballadores con responsabilidades familiares.
4. **Convenio nº 183 (2000)**: sobre medidas dirixidas á protección da maternidade.

Pola súa banda, a *Directiva 2006/54/CE* da Unión Europea ten como obxectivo consolidar diferentes directivas preexistentes sobre igualdade de xénero, ademais de simplificar, modernizar e mellorar a lexislación comunitaria existente no ámbito da igualdade de trato entre mulleres e homes, principalmente no ámbito laboral.

Mediante esta Directiva, prohibense as discriminacións directas e indirectas entre os homes e as mulleres na contratación, no acceso ao emprego ou traballo non remunerado, no despedimento, na formación e promoción profesional e, tamén, na afiliación ás organizacións de persoas traballadoras ou empresarias. Así pois, con esta Directiva acúñanse os conceptos de discriminación directa, cando unha persoa é, foi ou pode ser tratada de maneira menos favorable que outra por razón de sexo nunha situación comparable, e de discriminación indirecta, que se produce nos casos nos que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutra sitúen a persoas dun sexo determinado en desvantaxe con respecto a persoas do outro sexo, salvo que ese trato discriminatorio poida xustificarse obxectivamente cunha finalidade lexítima.

A Constitución Española de 1978 recolle como dereito fundamental no seu artigo 14 a igualdade de españois e españolas ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social. Ademais, no seu artigo 9 establece que *“Correspóndelles ós poderes públicos promoveren as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e mais dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas; removeren os atrancos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitaren a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social”*.

Pola súa banda, a Disposición Adicional 7ª do Estatuto Básico do Empregado Público determina que *“As Administracións Públicas 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. [...] por iso, aprobarán un Plan de Igualdade, a desenvolver no convenio colectivo ou acordo de condicións de traballo do persoal funcionario que sexa aplicable [...]”*.

Por iso, dirixímonos ao establecido no *art. 46 da Lei Orgánica 3/2007* para a igualdade efectiva de mulleres e homes, onde se definen os plans de igualdade como *“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”*, ademais de establecer que estes *“fixarán os concretos obxectivos de igualdade a conseguir, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados”*.

Seguindo a definición que atopamos na Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes, podemos diferenciar as seguintes partes dun Plan de Igualdade:

- **Diagnóstico:** análise cuantitativa e cualitativa da situación real da entidade desde a perspectiva de xénero a través do cal se establecen os obxectivos a acadar.
- **Plan de acción:** conxunto de accións, estruturadas por áreas de actuación, a levar a cabo durante o período de vixencia do plan de igualdade e mediante os cales acadar os obxectivos previamente establecidos.
- **Sistemas de seguimento e avaliación:** conxunto de indicadores a través dos cales realízase a análise dos resultados obtidos coa posta en marcha das diferentes accións que integran o plan de actuación do Plan de Igualdade.

Estas partes que compoñen os plans de igualdade tamén foron reguladas mediante normas con rango de lei e regulamentos. Máis concretamente, o *Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo*, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, modifica o apartado 2 do artigo 46 da mencionada lei, establecendo así que os plans de igualdade conterán un conxunto ordenado de medidas avaliábeis, para o establecemento das cales previamente se elaborou un diagnóstico de situación, negociado coa representación legal das traballadores e traballadoras, e incluirán, polo menos, ás seguintes materias:

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

Neste sentido, tamén mediante *Real Decreto-lei 6/2016*, engádese o apartado *6 ao artigo 46*, establecendo que regulamentariamente *“se desenvolverá o diagnóstico, os contidos, as materias, as auditorías salariais, os sistemas de seguimento e avaliación dos plans de igualdade; así como o Rexistro de Plans de Igualdade, no relativo á súa constitución, características e condicións para a inscrición e acceso”*.

Este desenvolvemento regulamentario lévase a cabo mediante os *Reais Decretos 901/2020, do 13 de outubro*, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o *Real Decreto 713/2010, do 28 de maio*, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e *902/2020, do 13 de outubro*, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.

Pola súa banda, o *Real Decreto 901/2020*, cuxo ámbito de aplicación é en *“todas as empresas comprendidas no artigo 1.2 do Estatuto dos Traballadores, con independencia do número de persoas traballadoras en persoal (...)”*, establece no seu **Capítulo II** o procedemento para a negociación dos plans de igualdade, e no seu **Capítulo III** o contido dos mesmos. Máis concretamente, defínese o diagnóstico de situación, establécense as materias mínimas a analizar, a estrutura e contido mínimo dos plans de igualdade, a vixencia, seguimento, avaliación e revisión do plan, así como a que persoal fanse extensibles as medidas incluídas nos plans.

O *Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro*, de igualdade retributiva entre mulleres e homes, cuxo obxecto é *“establecer medidas específicas para facer efectivo o dereito á igualdade de trato e á non discriminación entre mulleres e homes en materia retributiva, desenvolvendo os mecanismos para identificar e corrixir a discriminación neste ámbito e loitar contra a mesma”*, regula os instrumentos para logralo, así como garante a transparencia retributiva: o rexistro retributivo e a auditoría retributiva.

No ámbito autonómico, o *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 ten como obxecto *“o seu compromiso na eliminación da discriminación entre mulleres e homes e na promoción da igualdade, atribuíndolle a maior efectividade posible, no seu campo de competencias, ao principio constitucional de igualdade de oportunidades entre as persoas de ambos os sexos, de conformidade coas obrigacións impostas aos poderes públicos de Galicia no artigo 4 da Lei Orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de Autonomía para Galicia”*, regulando para iso a integración transversal do principio de igualdade na Administración, as condicións de emprego en igualdade na Administración pública galega, a igualdade nas empresas e na negociación colectiva, e o apoio á conciliación e á corresponsabilidade.

Con todo iso, e enmarcados normativamente nos plans de igualdade, a **Deputación de Ourense** dispónse a presentar o seu **II Plan Interno de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes**, como ferramenta para seguir avanzando en termos de igualdade de xénero dentro da súa organización laboral e como mostra do seu firme compromiso coa igualdade de xénero e as súas traballadoras e traballadores.

1.4. Metodoloxía e fases

A elaboración do **II Plan Interno de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes da Deputación de Ourense** baséase nunha metodoloxía participativa, onde o foco do diagnóstico centrouse na participación do persoal durante todo o proceso, co fin de elaborar un plan en base ás súas necesidades e darlles voz para manifestar as súas inquietudes e experiencias.

O *II Plan de Igualdade elaborouse* en catro fases:

Fase 1

Constitución do Comité de Igualdade.

Fase 2

Diagnóstico de situación: recollida de datos mediante o uso de técnicas cualitativas e cuantitativas.

Fase 3

Presentación do diagnóstico de situación e das accións ao Comité de Igualdade.

Fase 4

Aprobación do II Plan de Igualdade.

1.5. Comité de igualdade

Co obxectivo de dar inicio ao proceso de negociación e redacción do **II Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes da Deputación Provincial de Ourense**, e en cumprimento da lexislación, créase o Comité Negociador do Plan de Igualdade, o cal procura na súa composición un equilibrio social e de xénero.

As funcións do Comité son:

- Velar** porque na Deputación Provincial de Ourense cúmprase o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre o persoal.
- Informar** o persoal da organización de todos os aspectos relacionados co presente documento.
- Sensibilizar** ao persoal na importancia de incorporar a igualdade de oportunidades de forma transversal nas políticas da institución e colaborar en todo o necesario para erradicar calquera tipo de desigualdade que se detecte.
- Validar** e aprobar o diagnóstico realizado.
- Realizar** examinar e debater as propostas de accións derivadas do resultado do diagnóstico de situación sobre igualdade de oportunidades.
- Aprobar** o Plan de Igualdade que se poñerá en marcha.
- Impulsar** a difusión do Plan de Igualdade e promover a súa implantación durante a vixencia do plan.
- Evaluar** as accións.

COMITÉ DE IGUALDADE

Son nomeadas para compoñer o Comité Negociador do Plan de Igualdade as seguintes persoas, que ostentan os seguintes cargos:

En representación da Deputación Provincial:

- Deputada Provincial en materia de Igualdade e Mocidade.
- Xefe do Servizo de Recursos Humanos.
- Técnica Adxunta ao Director da Área de Benestar.
- Técnica da Área de Presidencia.

-Representante da Xunta de Persoal.

-Representante do Comité de Empresa.

-Representantes das Organizacións Sindicais.

1.6. Partes subscritoras

Subscriben o presente Plan representantes do persoal e representantes da entidade. Cada unha das partes subscritoras atópase representada no Comité de Igualdade, que é o órgano encargado durante a vixencia do Plan, de velar pola posta en marcha das accións e poñerlle voz á demanda do persoal en materia de igualdade.

1.7. Vixencia do plan

O presente documento é un plan estratéxico de actuación, que recolle un conxunto de medidas ordenadas e orientadas a alcanzar os obxectivos que se concretan no mesmo, e ten unha vixencia de 4 anos.

A efectos de priorizar e concretar no tempo a orde de aplicación das medidas propostas no Plan de Igualdade, achégase a calendarización das actuacións. Do mesmo xeito, instase a unha revisión anual do Comité de Igualdade para avaliar a implementación das accións e detectar posibles rumbos de xénero que poidan xurdir durante este período.

Previamente á data de finalización da vixencia do Plan, a Comisión de Igualdade aprobará tres meses antes dar comezo á planificación do **III Plan de Igualdade**.



Non desexo que as mulleres teñan
poder sobre os homes, senón sobre
elas mesmas"

(Mary Wollstonecraft)

CAPÍTULO

II DIAGNÓSTICO



2.1. Metodoloxía

Para a elaboración do Plan de Igualdade da Deputación de Ourense, realizouse, como punto de partida, un diagnóstico de situación que está estruturado en tres fases diferenciadas, e que á súa vez permiten distintas aproximacións á realidade da organización.

En primeiro lugar, solicitouse á entidade todos os datos que se contemplan no *art. 7 do Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro*, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o *Real Decreto 713/2010, do 28 de maio*, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo. Aquí realízase unha foto fixa da situación da Deputación a data de xuño de 2022. Estes datos foron achegados polo departamento de persoal e recursos humanos.

En segundo lugar, obtivéronse datos do persoal a través de enquisas anónimas, tanto en liña como en formato físico. Aquí preténdese obter unha fiel imaxe da percepción do persoal da entidade a través de preguntas sobre as áreas obxecto de estudo do diagnóstico.

Por último, realizáronse reunións ou *focus groups* coas persoas responsables de equipos ou responsables en materias que son de interese para o estudo. Trátase de detectar problemas percibidos por un persoal de alto rango de responsabilidade dentro da entidade. Tamén se realizaron entrevistas a persoal administrativo ou de baixo rango de responsabilidade.

Cada unha das fases permite a extracción de distintos tipos de información que de forma conxunta permiten valorar a situación da entidade nun momento determinado.

Por mor da información obtida no Diagnóstico de Situación, desenvolveuse un proceso participativo entre a Comisión Negociadora para o Plan de Igualdade e a consultora, no cal a empresa externa e a propia comisión realizaron propostas relativas aos obxectivos e accións. Todas as propostas sometéronse a debate para o seu posterior acordo.

2.2. ANÁLISE CUALITATIVA

Co obxectivo de realizar a análise cualitativa para a realización deste Plan, realízase unha reunión de traballo para elaborar a diagnose do *II Plan Interno de Igualdade da Deputación de Ourense* con persoal responsable e persoal da entidade.

Un dos problemas que se detecta é o descoñecemento por parte das persoas presentes sobre que é un plan de igualdade e que aspectos se traballan nel. Ao ser preguntados polo plan anterior e as actuacións para avaliar as actuacións postas en marcha, manifestan non ter suficiente información sobre o mesmo.

Cando se pregunta ao persoal técnico sobre aspectos relativos ao plan, si que se detallan elementos a traballar a partir das vivencias persoais do cadro de persoal. Exponse por parte das técnicas facilitar a entrada e saída do cadro de persoal ao seu lugar de traballo, pero polos presentes indícase que non é viable, sobre todo tendo en conta que unha gran porcentaxe do persoal traballa en equipo (*brigada*) e que se trasladan nun vehículo compartido aos seus lugares de traballo, por tanto, a escala horaria voluntaria aos postos de traballo dificultaría a organización do mesmo.


Un factor que se destaca por parte da representación sindical presente é o problema vinculado á prolongación do comité de seguimento do plan de igualdade anterior, xa que as variacións no mesmo dificultaron que o plan teña unha continuidade e póidanse levar a cabo todas as accións, así como un seguimento óptimo das mesmas.

Doutra banda, destácase a necesidade de formar á corporación política respecto diso da igualdade de oportunidades e a non discriminación, para logo poder formar ao persoal. Esta capacitación permitirá que quen toma as decisións poidan ser capaces de detectar aqueles aspectos que son máis necesarios traballar co persoal para posteriormente deseñar e implementar accións respecto diso.

En relación ás formacións, non se destaca a necesidade de expor ningunha proposta en materia de igualdade, pero si que se recalca que se siga traballando na mesma liña de formación implementada ata o momento polo departamento correspondente. Tamén, destacan os problemas existentes para conseguir persoal para traballar nos postos relacionados co traballo de campo, por exemplo, as brigadas. Entre os motivos que se alegan é que as condicións laborais, especialmente os horarios, así como a forza que se require en moitos casos, fan que as mulleres non queiran optar a estes postos de traballo. Destacan que nas últimas convocatorias non se presentou ningunha muller nas bolsas de emprego de peóns de brigada. Respecto diso, propónse a acción positiva de incentivar ás mulleres no acceso a determinados postos de traballo facendo fincapé nos centros educativos do territorio e coa implementación de formación, por exemplo, de brigada ou carretilla.

En referencia ao protocolo de acoso sexual e por razón de sexo, en xeral as persoas participantes non teñen suficientes coñecementos acerca da súa existencia na institución nin dos pasos para seguir nestas situacións. Por iso, expónse a necesidade de informar ao persoal, de convocar unha xornada informativa e de elaborar infografías onde se destaquen os principais aspectos do protocolo que deben terse en consideración.

Unha traballadora en conversación individual despois do focus group destaca dúas accións a ter en conta no diagnóstico do Plan. Por unha banda, a instalación dunha sala de lactación para o persoal nalgún dos edificios da Deputación e, doutra banda, a necesidade de elaborar folletos informativos en materia de conciliación (*permisos, lactación, embarazo*) onde as persoas interesadas poidan consultar esta información de maneira sinxela.



Non hai barreira, fechadura, nin
ferrollo que poidas impoñer á
liberdade da miña mente".
(Virginia Wolf)

CAPÍTULO

III PLAN DE ACCIÓN

3.1 Introducción

A responsabilidade da Administración pública non se limita á integración do principio de igualdade de xénero nas súas intervencións cara á cidadanía, senón que, en tanto que organizacións laborais, tamén han de garantir a ausencia de prácticas discriminatorias que reproduzan as desigualdades de xénero entre os homes e as mulleres na súa organización.

O obxectivo xeral do Plan de Igualdade da Deputación Provincial de Ourense, é difundir e visibilizar unha cultura da organización comprometida coa igualdade de oportunidades de mulleres e homes e predispoñer a toda a organización para traballar por este obxectivo común, co fin de crear un clima de traballo libre de sexismo e desigualdades.

Para iso, elaborouse un plan de accións que contou coa participación do persoal, así como de axentes sociais da Deputación, co obxectivo de coñecer en primeira persoa as súas inquietudes e programar un calendario de accións acordes ás necesidades detectadas no diagnóstico.

Neste sentido, o presente Plan de Igualdade recolle unha serie de accións que contribúen a unha mellora no acceso de homes e mulleres á ocupación, a promoción e a clasificación profesional dos postos de traballo do organismo, ademais do acceso á formación en materia de igualdade de oportunidades, a non discriminación e o uso inclusivo da linguaxe.

Outro factor importante do Plan é a divulgación do protocolo de prevención do acoso sexual por razón de sexo no ámbito laboral. Todas as accións que a continuación se presentan, teñen como prioridade alcanzar naquelas áreas nas que aínda non foron conseguidas, a plena igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Por iso, estableceuse unha priorización das accións. As máis urxentes foron asociadas co número 1, mentres que o 2 son outras que deben ser postas en marcha unha vez desenvólvanse as perentorias.

3.2 Obxectivos

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Ourense propone los siguientes objetivos:



- Consolidar o compromiso da Deputación de Ourense coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.



- Eliminar as situacións de desigualdade detectadas no diagnóstico.



- Facer partícipes ao cadro de persoal e aos cargos políticos da Deputación da posta en marcha das accións e no traballo conxunto para erradicar as posibles desigualdades.



- Incorporar a transversalidade de xénero na Deputación de Ourense.



- Garantir unha contorna de traballo libre de acoso laboral, acoso sexual e acoso por razón de sexo.

Todas as accións foron deseñadas tendo en conta tres principios:



3.3 Áreas de actuación

1. PROCESO DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

Obxectivo xeneral: Mellorar o equilibrio global do persoal e promover procesos de selección en condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes, eliminando, no seu caso, aqueles que xeren segregación horizontal ou vertical ou que produzan algún tipo de discriminación.

Acción 1 Desagregar por sexo todos os datos referentes ao persoal da **Deputación de Ourense** e incorporar indicadores de xénero nos procesos de recollida e xestión da información referente ao persoal, así como na documentación interna que se xere, tendo en conta as seguintes variables: idade, nivel de estudos, responsabilidades familiares, antigüidade, categoría profesional, grupo e remuneración.

Obxetivo	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar a xestión de Recursos Humanos da Deputación desde a perspectiva de xénero. Recoller datos sobre o persoal da Deputación co fin de realizar un diagnóstico de situación desde a perspectiva de xénero.
Persoas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	Desde a aprobación do plan e durante toda a súa vixencia.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Departamento de Persoal
Recursos asociados:	Utilizaranse todos os medios materiais e humanos do departamento implicado para o desenvolvemento da actuación.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> Variables empregadas para a análise en función do sexo a partir da implementación da medida. Ferramenta informática deseñada que permita realizar o seguimento da estrutura salarial desagregada por sexo.

Acción 2. Estudar desde a perspectiva de xénero o potencial no desenvolvemento profesional das traballadoras e traballadores.

Obxectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Xerar datos e información sobre o persoal da Deputación Provincial que permita diagnosticar a situación da entidade desde a perspectiva de xénero. • Favorecer a participación equilibrada e superar a segregación ocupacional existente nalgúns ámbitos da Deputación.
Persoas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	2024
Prioridade:	2
Departamento Responsable:	Departamento de Formación Departamento de Persoal
Recursos asociados:	Utilizaranse todos os medios materiais e humanos do departamento implicado para o desenvolvemento da actuación.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Estudo. • Número de mulleres e homes que participaron en cada acción formativa ofertada. • Número de persoas que acceden de forma anual á promoción interna desagregada polo variable sexo.

Acción 3. Referenciar a existencia do Plan de Igualdade Institucional e o seu obrigado cumprimento no convenio colectivo de persoal laboral fixo e no convenio regulador do persoal funcionario da **Deputación de Ourense**.

Obxectivo	Facilitar a xestión dos recursos humanos da Deputación desde a perspectiva de xénero.
Persoas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	Desde a aprobación do plan e durante toda a súa vixencia.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Comité de empresa
Recursos asociados:	Utilizaranse todos os medios materiais e humanos do departamento implicado para o desenvolvemento da actuación.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión da referencia no Convenio Regulador do persoal funcionario da Deputación de Ourense. • Inclusión da referencia no Convenio Colectivo de persoal laboral fixo.

2. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL E CONDICIÓN DO TRABALLO

Obxectivo xeneral: Promover accións que garantan a ausencia de prexuízos de xénero na clasificación profesional.

Acción 4. Crear e/ou designar a figura de técnica de igualdade na Deputación Provincial de Ourense.

Obxectivo	Velar polo cumprimento do plan de igualdade, así como da posta en marcha das accións na Deputación. A persoa encargada da área deberá contar con formación na materia.
Personas destinatarias:	Todo o persoal
Cronograma:	Desde a aprobación do plan e durante toda a súa vixencia.
Prioridade :	1
Departamento Responsable:	Departamento de Persoal. Departamento de Servizos Xurídicos. Comité de Igualdade.
Recursos asociados:	Utilizaranse todos os medios materiais e humanos do departamento implicado para o desenvolvemento da actuación.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Certificación que acredite a formación do persoal técnico.

Acción 5. Difundir entre o persoal por medio da Intranet as funcións asignadas á figura técnica da área de igualdade da Deputación de Ourense.

Obxectivo	Dar a coñecer as funcións correspondentes ao posto, co fin de que o persoal teña referencia de quen é a persoa encargada de xestionar na Deputación as materias relacionadas coa igualdade e co seguimento do presente Plan.
Personas destinatarias:	Todo o persoal
Cronograma:	Desde a aprobación do plan e durante toda a súa vixencia.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Departamento de Comunicación. Departamento de Persoal. Comité de Igualdade.
Recursos asociados:	Utilizaranse todos os medios materiais e humanos do departamento implicado para o desenvolvemento da actuación.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación emitida

Acción 6. Realizar informes de impacto de xénero sistemáticos, previos ao proceso de lanzamento de calquera convocatoria de selección de persoal.

Obxectivo	Detectar posibles prexuízos de xénero.
Personas destinatarias:	Todo o persoal
Cronograma:	Desde a aprobación do plan e durante toda a súa vixencia.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Departamento de Persoal. Departamento de Servizos Xurídicos. Comité de Igualdade.
Recursos asociados:	Utilizaranse todos os medios materiais e humanos do departamento implicado para o desenvolvemento da actuación.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> Informe de impacto de xénero

Acción 7. Revisar con perspectiva de xénero a conceptualización da Relación de Postos de Traballo con carácter previo á súa aprobación, e en caso de detectar prexuízos de xénero, redefinir os postos e funcións.

Obxectivo	Verificar que os documentos que integren os procesos de selección e contratación, así como a Relación de Postos de Traballo, non conteñan condicións que poidan producir discriminación.
Personas destinatarias:	Todo o persoal
Cronograma:	Desde a aprobación do plan e durante toda a súa vixencia.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Departamento de Persoal. Departamento de Servizos Xurídicos. Representación Sindical. Comité de Igualdad.
Recursos asociados:	Utilizaranse todos os medios materiais e humanos do departamento implicado para o desenvolvemento da actuación.
Indicadores de seguimento:	• Aprobación da RTP con perspectiva de xénero.

3. FORMACIÓN

Obxectivo xeral: Avanzar cara a unha maior sensibilización do persoal en igualdade de xénero.

Acción 8. Realización de accións de sensibilización dirixidas ao persoal para a súa incorporación activa ao diálogo social. Celebrando de forma anual na semana do *Día Internacional da Muller*, unha xornada de sensibilización que vire ao redor dalgún dos seguintes ítems: as mulleres no ámbito rural, a brecha salarial, a conciliación e corresponsabilidade, os usos do tempo, o deseño de proxectos desde unha perspectiva de xénero ou como elaborar informes de impacto de xénero.

Obxectivo	Favorecer a formación co fin de incorporar a perspectiva de xénero de forma transversal en todas as áreas da Deputación de Ourense.
Personas destinatarias:	Todo o persoal
Cronograma:	Desde a aprobación do plan e durante toda a súa vixencia.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Departamento de Persoal. Departamento de Servizos Xurídicos. Representación Sindical. Comité de Igualdad.
Recursos asociados:	Utilizaranse todos os medios materiais e humanos do departamento implicado para o desenvolvemento da actuación.
Indicadores de seguimento:	• Aprobación da RTP con perspectiva de xénero.

Acción 9. Realizar unha formación específica en materia de igualdade de oportunidades, dirixida ás persoas con responsabilidade nos procesos de selección, promoción, contratación, bolsas de traballo ou calquera outro proceso que supoña a disposición de recursos económicos para o emprego, concretamente para grupos *A1* e *A2*.

Obxectivo	Promover a formación específica en igualdade, especialmente ao persoal que integra a área de RRHH, para evitar calquera rumbo asociado ao xénero nos procesos de selección, promoción, contratación, bolsas de traballo ou calquera outro proceso que supoña a disposición de recursos económicos para o emprego.
Personas destinatarias:	Todo o persoal
Cronograma:	2024
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Departamento de Persoal. Departamento de Formación. Comité de Igualdade.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios dos departamentos implicados para o desenvolvemento.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha técnica da acción formativa. • Número de persoas que asistiron á formación desagregada por sexo. • Certificado de superación do curso. • Informe de impacto de xénero.

Acción 10. Realizar unha formación en comunicación coa finalidade de que se utilice unha linguaxe na que as mulleres e os homes sítanse incluídos e recoñecidos, unhas imaxes diversas que fomenten a deconstrucción dos roles e unhas canles adecuadas para toda a cidadanía.

Obxectivo	Capacitar ao persoal da organización, tanto ao técnico como ao político, para levar a cabo unha comunicación inclusiva oral, escrita e no uso de imaxes.
Personas destinatarias:	<p>Dirixida ás persoas responsables de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redactar convocatorias, circulares e calquera tipo de documentación interna ou externa. • Os medios de comunicación (web e redes sociais). • Diseñar campañas en todas as áreas (Igualdade, Cultura, Educación, etc.). • Outros que se estimen convenientes.
Cronograma:	Desde a aprobación do plan e durante toda a súa vixencia.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Departamento de Comunicación. Departamento de Formación.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios dos departamentos implicados para o desenvolvemento.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Programa cos contidos da formación. • Datos de participación desagregados por sexos. • Cuestionario de satisfacción. • Informe de impacto de xénero.

Acción 11. Elaboración dun informe de impacto de xénero á finalización de cada acción formativa ofertada pola Deputación ao seu persoal.

Obxectivo	Detectar posibles prexuízos de xénero.
Personas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	Desde a aprobación do plan e durante toda a súa vixencia.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Departamento de Formación. Comité de Igualdade.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios dos departamentos implicados para o desenvolvemento.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> Informe de impacto de xénero.

Acción 12. Formación específica para mulleres para a obtención de permisos ou carnés que habiliten a desempeñar oficios ou funcións en sectores masculinizados.

Obxectivo	Favorecer a inclusión de mulleres en postos masculinizados onde a obtención deste carné poida resultar un obstáculo para o seu acceso.
Personas destinatarias:	Mulleres do cadro de persoal, mulleres da provincia.
Cronograma:	Dende a aprobación do plan e durante toda a súa vixencia.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Comité de Igualdade. Departamento de Formación. Departamento de Persoal.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios dos departamentos implicados para o desenvolvemento.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> Número de mulleres que realizan os cursos de formación para obter os carnés.

Acción 13. Incluir como criterio para adjudicar os cursos de formación o sexo, dando preferencia ao feminino, como medida de discriminación positiva.

Obxectivo	Garantir o acceso das mulleres no cadro de traballo aos cursos de formación.
Personas destinatarias:	Mulleres do cadro de persoal.
Cronograma:	Dende a aprobación do plan e durante toda a súa vixencia.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Comité de Igualdade. Departamento de Formación. Departamento de Persoal.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios dos departamentos implicados para o desenvolvemento.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de mulleres que solicitan acceso a cursos de formación. • Número de mulleres que finalmente fan os cursos.

4. COMUNICACIÓN

Obxectivo xeral: Avanzar cara a unha comunicación inclusiva na entidade.

Acción 14. Formalización do Plan de Igualdade, comunicación e difusión ao persoal.

Obxectivo	Dar a coñecer ao persoal a vixencia do Plan de igualdade, así como o contido do mesmo.
Personas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	Desde a aprobación do plan e durante toda a súa vixencia.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Comité de Igualdade. Departamento de Transparencia. Departamento de Comunicación.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios dos departamentos implicados para o desenvolvemento.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación na Intranet. • Documento de aprobación do Plan. • Enlace ás publicacións. • Material divulgativo.

Acción 15. Difundir e publicar no apartado de Igualdade da páxina web da **Deputación de Ourense**, así como na Intranet, todas as accións e actividades en materia de igualdade que se impulsan desde o organismo.

Obxectivo	Informar ao persoal de todas as accións e medidas que se impulsan desde a Deputación relativas ao Plan inter no de igualdade.
Personas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	Desde a aprobación do plan e durante toda a súa vixencia.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Comité de Igualdade Departamento de Transparencia. Departamento de Comunicación.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios dos departamentos implicados para o desen volvemento.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> Número de comunicacións establecidas.

Acción 16. Revisión da linguaxe utilizada na redacción do convenio colectivo do persoal laboral fixo e do convenio regulador do persoal oficial da **Deputación de Ourense**, velando por que sexa inclusivo e non sexista.

Obxectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar a transversalidade de xénero (mainstreaming de xénero) na Deputación de Ourense. • Incorporar a perspectiva de xénero na comunicación institucional corporativa interna e externa.
Personas destinatarias:	Todo o persoal
Cronograma:	Desde a aprobación do plan e durante toda a súa vixencia.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Departamento de Persoal. Departamento de Comunicación.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios dos departamentos implicados para o desenvolvemento.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de documentos revisados • % de contidos rectificadas coa linguaxe non sexista.

Acción 17. Análise periódica do uso da linguaxe inclusiva nas comunicacións internas e externas da *Deputación de Ourense*.

Obxectivo	Detectar posibles rumbos de xénero nas comunicacións da Deputación.
Personas destinatarias:	Todo o persoal
Cronograma:	Ao longo do ano 2024
Prioridade:	2
Departamento Responsable:	Comité de Igualdade. Departamento de Comunicación.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios dos departamentos implicados para o desenvolvemento.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de comunicacións revisadas. • Documento de análise.

5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

Obxectivo xeral: Visibilizar a importancia dos coidados familiares e respectar e promocionar o uso das medidas de conciliación de todo o persoal da Deputación. Promover a conciliación da vida persoal e laboral e coñecer as necesidades reais do persoal en materia de conciliación, para ascendentes e descendentes.

Acción 18. Realización dunha campaña de difusión de medidas de conciliación existentes.

Obxectivo	Ofertar ao persoal diferentes opcións que lles permitan compatibilizar máis facilmente a vida laboral coa familiar e persoal.
Personas destinatarias:	Todo o persoal
Cronograma:	Ao longo do ano 2024
Prioridade:	2
Departamento Responsable:	Departamento de Persoal.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios dos departamentos implicados para o desenvolvemento.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Material informativo elaborado. • Porcentaxe do persoal desagregado por sexo e departamento do que recibiron información sobre ditas medidas de conciliación da Deputación.

Acción 19. Estudo e seguimento dos usos que traballadoras e traballadores da Deputación realizan das medidas de conciliación elaborando un informe anual.

Obxectivo	Diagnosticar as necesidades de conciliación reais do persoal da Deputación de Ourense.
Personas destinatarias:	Todo o persoal
Cronograma:	De forma anual desde a vixencia do plan.
Prioridade:	2
Departamento Responsable:	Departamento de Persoal
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios dos departamentos implicados para o desenvolvemento.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de persoas por sexo que solicitaron información. • Número e tipo de medidas realizadas para facilitar o coidado de persoas dependentes. • Número de informes elaborados. • Número de persoas que se acolleron á redución de xornada por sexo e departamento.

Acción 20. Establecer un sistema regular e formal de recollida de información sobre as necesidades de conciliación do persoal da Deputación.

Obxectivo	Coñecer as necesidades de conciliación do persoal da Deputación.
Personas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	De forma anual desde a vixencia do plan.
Prioridade:	2
Departamento Responsable:	Comité de igualdade. Departamento de Persoal.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios dos departamentos implicados para o desenvolvemento da acción.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas incorporadas para a recollida de datos.

Acción 21. Crear unha caixa de correos virtual que recolla suxerencias e propostas sobre conciliación, cuxo contido se analizará pola Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade.

Obxectivo	Coñecer as necesidades reais do persoal en materia de conciliación, para ascendentes e descendentes.
Personas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	Desde a aprobación do plan e durante toda a súa vixencia.
Prioridade:	2
Departamento Responsable:	Comité de igualdade. Departamento de Transparencia.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios dos departamentos implicados para o desenvolvemento da acción.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de suxerencias e propostas desagregadas por sexo e departamento. • Informe anual coas achegas do persoal. • Informe de impacto de xénero das propostas e suxerencias.

6. INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

Obxectivo xeral: Promover medidas que garantan a ausencia de prexuízos de xénero na clasificación profesional, en especial naquelas categorías nas que existe un maior desequilibrio.

Acción 22. Promoción da paridade entre homes e mulleres na composición das mesas de negociación.

Obxetivo	Alcanzar no ámbito das relacións laborais unha representación do persoal paritaria.
Personas destinatarias:	Todo o persoal. Quen aspire a un emprego na Deputación Provincial de Ourense.
Cronograma:	Desde a aprobación do plan e durante toda a súa vixencia.
Prioridade:	2
Departamento Responsable:	Comité de igualdade. Departamento de Transparencia.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios dos departamentos implicados para o desenvolvemento da acción.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> Número de persoas e tipo de criterios empregados na constitución de mesas de negociación e órganos de participación que garantan a paridade.

7. RETRIBUCIÓN

Acción 23. Realizar un rexistro retributivo anual co fin de detectar posibles rumbos de xénero e implementar accións para erradicar desigualdades.

Obxectivo	Detectar posibles brechas de xénero entre o persoal.
Personas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	De forma anual desde a vixencia do plan.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Comité de igualdade. Departamento de Persoal.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios dos departamentos implicados para o desenvolvemento da acción.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Rexistro retributivo.

Acción 24. Realizar unha análise da relación de postos de traballo e dos diferentes tipos e niveis de complementos salariais para corrixir, no seu caso, as desigualdades que se puidesen detectar.

Obxectivo	Profundar na análise dos complementos salariais: horas extraordinarias e produtividade. Detectar posibles brechas de xénero entre o persoal.
Personas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	Desde a aprobación do Plan e durante toda a súa vixencia.
Prioridade:	2
Departamento Responsable:	Comité de Igualdade. Departamento de Persoal.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios dos departamentos implicados para o desenvolvemento da acción.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> Informe cos resultados do estudo.

8. SAÚDE LABORAL

Obxectivo xeral: Incorporar a transversalidade de xénero na prevención de riscos laborais.

Acción 25. Realización dun estudo de riscos específicos das traballadoras e adoptar medidas no Plan de Prevención de Riscos Laborais, especialmente relativas a mulleres embarazadas.

Obxectivo	Garantir a protección da saúde e mellorar a calidade de vida do persoal da Deputación de Ourense.
Personas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	Desde a aprobación do Plan e de carácter bianual elaborase o estudo de riscos específicos.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Comité de Igualdade. Departamento de Saúde Laboral. Gabinete de Prevención de Riscos Laborais.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios para a implementación da acción.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Estudo de riscos específicos. • Medidas incorporadas ao Plan de Prevención de Riscos Laborais.

Acción 26. Realizar unha campaña de difusión das funcións e competencias do servizo de Prevención de Riscos Laborais nos seus diferentes ámbitos de actuación (*cursos de formación, instrucións de seguridade, charlas que se realizan, etc.*), tendo presente a perspectiva de xénero.

Obxectivo	Realizar a prevención dos riscos laborais incorporando a transversalidade de xénero.
Personas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	Desde a vixencia do Plan ata a finalización do mesmo.cíficos.
Prioridade:	2
Departamento Responsable:	Comité de Igualdade. Departamento de Comunicación. Departamento de Salud Laboral. Comité de Prevención de Riscos Laborais.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios para a implementación da acción.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña de difusión.

Acción 27. Solicitar ao servizo médico que, anualmente, remita un informe de vixilancia da saúde colectiva dos traballadores e as traballadoras, tendo en conta a segregación por sexo e idade na análise con perspectiva de xénero, e determinar aqueles puntos débiles a tratar para mellorar a saúde laboral.

Obxectivo	Realizar a prevención dos riscos laborais incorporando a transversalidade de xénero.
Personas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	Desde a vixencia do Plan ata a finalización do mesmo.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Comité de Igualdade. Departamento de Salud Laboral. Comité de Prevención de Riscos Laborais.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios para a implementación da acción.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> Informe e as súas conclusión.

Acción 28. Incorporar ao temario de formación inicial en Prevención de Riscos Laborais contidos con perspectiva de xénero na valoración dos riscos por posto de traballo e na vixilancia da saúde, prestando especial atención na protección da maternidade.

Obxectivo	Realizar a prevención dos riscos laborais incorporando a transversalidade de xénero.
Personas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	Desde a vixencia do Plan ata a finalización do mesmo.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Comité de Igualdade. Departamento de Salud Laboral. Comité de Prevención de Riscos Laborais.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios para a implementación da acción.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Temario da formación. • Informe de impacto de xénero. • Número de persoas que asistiron á formación desagregado por sexo e departamento.

Acción 29. Realizar un estudo dos accidentes laborais analizando a tipoloxía causal en función do sexo das persoas e a determinación de medidas precisas cando sexa procedente.

Obxectivo	Introducir a perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais.
Personas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	Desde a vixencia do Plan ata a finalización do mesmo.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Comité de Igualdade. Departamento de Salud Laboral. Comité de Prevención de Riscos Laborais.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios para a implementación da acción.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> Informe coas estatísticas de sinistralidade.

Acción 30. Incorporar unha sala de lactación nos centros de traballo da Deputación de Ourense.

Obxectivo	Permitir ao persoal ter acceso a unha sala de lactación co fin de poder cubrir as súas necesidades e dotarles dun espazo tranquilo.
Personas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	Desde a vixencia do Plan ata a finalización do mesmo.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Comité de Igualdade. Departamento de Saúde Laboral. Comité de Prevención de Riscos Laborais.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios para a implementación da acción.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> Informe en perspectiva de xénero Cuestionario de satisfacción da sala de lactación entre o persoal.

9. PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

Obxectivo xeneral: Garantir un ambiente laboral san e libre de agresións desde a perspectiva de xénero.

Acción 31. Difusión do protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo ao persoal da Deputación de Ourense.

Obxectivo	Garantir unha contorna de traballo libre de acoso laboral, acoso sexual e por razón de sexo.
Personas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	Desde a vixencia do Plan ata a finalización do mesmo.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Comité de Igualdade. Departamento de Comunicación. Departamento de Transparencia.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios para a implementación da acción.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> Número de persoas que recibiron a comunicación.

Acción 32. Impartir formación para as persoas responsables do seguimento do protocolo de acoso sexual e por razón de sexo da **Deputación de Ourense**.

Obxectivo	Garantir unha contorna de traballo libre de acoso laboral, acoso sexual e por razón de sexo.
Personas destinatarias:	Comité de Igualdade.
Cronograma:	Desde a vixencia do Plan ata a finalización do mesmo.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Comité de Igualdade. Departamento de Formación.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios para a implementación da acción.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Contido da formación. • Número de persoas por sexo e departamento que asistiron á formación.

Acción 33. Análise dos procedementos sobre intervencións de acoso sexual e acoso por razón de sexo na Deputación desagregado por sexo.

Obxectivo	Creación dun rexistro de seguimento dos posibles casos de denuncia de acoso sexual e por razón de sexo na Deputación.
Personas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	Desde a vixencia do Plan ata a finalización do mesmo.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Comité de Igualdade. Departamento de Servizo Xurídico.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios para a implementación da acción.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acompañamentos e derivacións. • Procedementos iniciados.

Acción 34. Facer 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, acoso sexual e por razón de sexo.

Obxectivo	Garantir unha contorna de traballo libre de acoso laboral, acoso sexual e por razón de sexo.
Personas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	Desde a vixencia do Plan ata a finalización do mesmo.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Comité de Igualdade.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios para a implementación da acción.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio Colectivo.

10. PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO

Obxectivo xeral: Promover un clima laboral libre de violencia de xénero.

Acción 35 Elaboración dun tríptico dos dereitos e medidas de protección existentes para as traballadoras vítimas de violencia de xénero.

Obxectivo	Deseñar recursos e medidas de apoio para vítimas de violencia de xénero.
Personas destinatarias:	Todo o persoal.
Cronograma:	Desde a vixencia do Plan ata a finalización do mesmo.
Prioridade:	1
Departamento Responsable:	Comité de Igualdade.
Recursos asociados:	Serán utilizados todos os medios materiais e humanos necesarios para a implementación da acción.
Indicadores de seguimento:	<ul style="list-style-type: none"> • Tríptico e o seu contido.

CAPÍTULO

IV AVALIACIÓN E SEGUIMIENTO

4. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Unha vez que se executaron as actuacións públicas, teñen que unirse instrumentos de rendición de contas a través de mecanismos de avaliación e control, de modo que se avalíe tanto a efectividade das accións implementadas como o funcionamento das ferramentas que os promoveron.

A Lei 3/2007, do 22 de marzo, no seu art. 46.1 establece a obrigatoriedade de crear “sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados” nos plans de igualdade, e niso consiste a última fase do proceso de elaboración do Plan de igualdade, en crear un sistema eficaz de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Neste sentido, a finalidade non é outra que a de coñecer en que medida avanzouse cara aos obxectivos fixados inicialmente no Plan de Igualdade, e para iso, resulta esencial a recollida de datos, tanto previos á implantación das accións como posteriores á mesma. A obtención da devandita información leva a cabo mediante indicadores específicos e precisos, que midan o grao de implantación das accións.

O Real Decreto 901/2020, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, no seu art. 9.6 establece que “O seguimento e avaliación das medidas previstas no plan de igualdade deberá realizarse de forma periódica conforme estipúlese no calendario de actuacións do plan de igualdade ou no regulamento que regule a composición e funcións da comisión encargada do seguimento do plan de igualdade. Con todo, realizarase polo menos unha avaliación intermedia e outra final, así como cando sexa acordado pola comisión de seguimento.”

Con todo iso, tratando de coñecer o grao de implementación do Plan de Igualdade, así como a efectividade das accións que se vaian implementando, realizarase con carácter anual un informe de seguimento no que consten as accións programadas nun calendario para o devandito período e as efectivamente implementadas, así como os resultados obtidos coa implementación de cada unha das accións.

Pola súa banda, seguindo o marcado no *RD 901/2020*, cando se chegue á metade do período de vixencia, e ao finalizar o mesmo, realizarase unha avaliación, na que se detallarán, ademais das accións previstas e o número de accións implementadas no período en cuestión, os resultados globais obtidos coa posta en marcha das diferentes accións. Ademais, a avaliación realizada unha vez finalizado o período de vixencia, o mesmo tempo servirá como primeira recollida de datos para o deseño do seguinte Plan.

4.1 Os indicadores para levar a cabo as avaliacións de resultados, serán os seguintes:

1. Adecuación entre a acción realizada e a programada, entendendo que existe adecuación entre o realizado e o programado cando a formulación, desenvolvemento e temporalización da acción se adecuen ao exposto inicialmente.
2. Coherencia entre a acción realizada e as necesidades/problemas detectados no diagnóstico.

- 3.** Nivel de priorización das accións realizadas.
- 4.** Existencia de duplicidades entre as accións realizadas.
- 5.** Número e perfil de persoas destinatarias das accións, establecéndose uns índices de asistencia/participación en función do público o que se dirixe a medida previamente a posta en marcha da mesma.
- 6.** Perfil do público ao que se dirixe e afecta a acción.
- 7.** Número de persoas beneficiarias da acción.
- 8.** Grao de satisfacción das persoas beneficiarias da acción nunha escala de *1 a 10* puntos.
- 9.** Nivel de incidencia no ámbito da igualdade de xénero das accións realizadas nunha escala de *1 a 10* puntos.
- 10.** Áreas/servizos implicados nas accións realizadas.
- 11.** Número de accións realizadas cronoloxicamente.


4.2 Mecanismos de avaliación e control

En base aos argumentos expostos, é fundamental empregar os mecanismos de avaliación e control como recursos para reforzar a capacidade de adaptación e maximizar o impacto positivo das accións propostas no Plan de Igualdade.

Neste sentido, podemos determinar que os mecanismos de avaliación e seguimento son un factor capital na consecución dos obxectivos propostos, sendo esta unha fase cuxa finalidade é asegurar que as medidas levadas a cabo axústense ás planificadas: reducir a diferenza entre o previsto e o executado.

A través da avaliación, identificaranse as debilidades e fortalezas xurdidas da aplicación do plan deseñado, é dicir, que medidas e actuacións foron máis ou menos exitosas na consecución dos obxectivos estratéxicos. Estes mecanismos proporcionan unha ferramenta de revisión e mellora da eficiencia da estratexia e serven como punto de inflexión para a planificación do seguinte ciclo.

Para iso, teranse en conta os obxectivos que se queren conseguir, a medición de resultados, o diagnóstico do statu quo e as accións correctoras oportunas. Por isto, o proceso de avaliación expónse en 3 fases:



A avaliación é unha ferramenta de axuda á toma de decisións baseada en evidencias"

(Amando Baños)

4.3 Esquema do proceso de avaliación:

Fase preliminar:

Na que se identifica os obxectivos estratéxicos.

Avaliación:

Medición de resultados e diagnóstico do statu quo.

Control:

Accións correctoras.

Control preventivo: medidas preventivas que anticipan os problemas que poidan xurdir.

Control concorrente: executácese a través da supervisión directa mentres as actuacións están a desenvolverse. Son o tipo de mecanismo máis común, e permite correccións nas actuacións antes de sufrir prexuízos de difícil reversión.

Control de retroalimentación: execútanse unha vez que a actividade finalizou, o que non permite correccións inmediatas, senón avaliar o éxito final das medidas implantadas e mellorar actuacións futuras.

Ademais, haberá que prestar especial atención ao diagnóstico, que permitirá coñecer:

Os puntos fortes:

Actuacións ou medidas merecedoras de continuidade.

Os puntos débiles:

Aspectos das actuacións que requiren de corrección para unha operatividade óptima.

As medidas non relevantes:

Actuacións que non obtiveron resultados significativos, que non son útiles para a consecución dos obxectivos estratéxicos, o que indica que se pode prescindir delas en ciclos futuros.

No caso específico do Plan de Igualdade da Deputación de Ourense, este proceso pode ser realizado tanto por un membro do equipo de igualdade con coñecementos sobre métodos de investigación social, por un profesional externo ou por unha consultoría especializada.

4.4 Ferramentas de avaliación do Plan de Igualdade.

Sistemas de recepción

A análise dos sistemas de recepción dentro do proceso de avaliación, baséase na colleita de información que permita comparar a situación previa á implementación do Plan e a actual.

Deste xeito, será interesante a recepción de datos como, por exemplo:

- Porcentaxe de accións realizadas.
- Grao de cumprimento do cronograma previsto.
- A participación nos cursos de formación.
- Grao de coñecemento do II Plan de Igualdade.

Cuestionarios

Cuestionarios ao persoal sobre o grao de coñecemento e aceptación das accións do Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes que permitan comparar os resultados cos extraídos do diagnóstico previo a este Plan.

Entrevistas e grupos de discusión

Nalgunhas ocasións, os métodos cuantitativos non son suficientes para reflectir certas complexidades que poden xerarse dentro do ámbito da igualdade interna. Neste senso, é necesario a utilización de métodos de investigación social baseados en entrevistas e grupos de discusión, dirixidos ao persoal da **Deputación de Ourense**.

CAPÍTULO

V CRONOGRAMA



5. CRONOGRAMA

5.1. Áreas de actuación

A proposta do *Plan de Igualdade de oportunidades de mulleres e homes da Deputación de Ourense* inicia no 2024 cunha duración prevista de catro anos. É importante destacar que moitas das accións expostas deberanse levar a cabo dunha maneira continuada no tempo, polo que o seguinte cronograma recólleas ao longo de todo o período.

Doutra banda, propóñense accións cuxa implementación é descontinua no tempo ou que só se reflicte o momento da posta en marcha, como é por exemplo a designación da figura de técnica de igualdade, os informes de impacto de xénero á finalización de cada acción formativa ou a elaboración dun tríptico dos dereitos e medidas de protección existentes para as traballadoras vítimas de violencia de xénero.

Así pois, o cronograma deseñado para levar a cabo as accións expostas no actual Plan de Igualdade, é o seguinte:

	PRIORIDADE 1				PRIORIDADE 2											
ÁREA 1. PROCESOS DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN																
	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2025	2T 2025	3T 2025	4T 2025	1T 2026	2T 2026	3T 2026	4T 2026
Desagregar por sexo todos os datos referentes ao persoal da Deputación de Ourense e incorporar indicadores de xénero nos procesos de recollida e xestión da información referente ao persoal, así como na documentación interna que se xere. Ter en conta as seguintes variables: idade, nivel de estudos, responsabilidades familiares, antigüidade, categoría profesional, grupo e remuneración.																
Estudar desde a perspectiva de xénero o potencial do desenvolvemento profesional das traballadoras e traballadores.																
Referenciar a existencia do Plan de Igualdade de Empresa e o seu obrigado cumprimento no convenio colectivo para o persoal laboral fixo e no convenio regulador para o persoal funcionario da Deputación de Ourense.																

	PRIORIDADE 1				PRIORIDADE 2											
ÁREA 2. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL E CONDICIÓN DE TRABALLO																
	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2025	2T 2025	3T 2025	4T 2025	1T 2026	2T 2026	3T 2026	4T 2026
Crear e/ou designar a figura de técnica de igualdade na Deputación Provincial de Ourense.																
Difundir entre o persoal por medio de Intranet as funcións asignadas á figura técnica da área de igualdade da Deputación de Ourense.																
Realizar informes de impacto de xénero sistemáticos, previos ao proceso de lanzar calquera convocatoria de selección de persoal.																
Revisar con perspectiva de xénero a conceptualización da Relación de Postos de Traballo con carácter previo á súa aprobación, e en caso de detectar rumbo de xénero, redefinir os postos e as funcións.																

PRIORIDADE 1	PRIORIDADE 2															
ÁREA 3. FORMACIÓN																
	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2025	2T 2025	3T 2025	4T 2025	1T 2026	2T 2026	3T 2026	4T 2026
Realización de accións de sensibilización dirixidas ao persoal para a súa incorporación activa ao diálogo social. Celebrar de forma anual na semana do Día Internacional das Mulleres unha xornada de sensibilización que vire ao redor dalgún dos seguintes ítems: as mulleres no ámbito rural, brecha salarial, conciliación e corresponsabilidade, usos do tempo, deseño de proxectos desde unha perspectiva de xénero ou como elaborar informes de impacto de xénero.																
Realizar formación específica en materia de igualdade de oportunidades, dirixida ás persoas con responsabilidade nos procesos de selección, promoción, contratación, bolsas de traballo ou calquera outro proceso que supoña a disposición de recursos económicos para o emprego, concretamente para grupos A1 e A2.																
Realizar formación en comunicación, de modo que se utilice unha linguaxe no que as mulleres e os homes sintanse incluídos e recoñecidos, unhas imaxes diversas que fomenten a deconstrución dos roles e os canais adecuados para toda a cidadanía.																
Elaboración dun informe de impacto de xénero á finalización de cada acción formativa ofertada pola Deputación ao seu cadro de persoal.																

	PRIORIDADE 1				PRIORIDADE 2																			
ÁREA 4. COMUNICACIÓN																								
	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2025	2T 2025	3T 2025	4T 2025	1T 2026	2T 2026	3T 2026	4T 2026								
Formalización do Plan de Igualdade, comunicación e difusión ao cadro de persoal.	■																							
Difundir e publicar un apartado de Igualdade na páxina web da Deputación de Ourense, así como na Intranet, de todas as accións e actividades en materia de igualdade que se impulsan desde o organismo.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
Revisión da linguaxe empregada na redacción do convenio colectivo do persoal laboral fixo e do convenio regulador do persoal oficial da Deputación de Ourense, velando por que sexa inclusivo e non sexista.				■				■				■				■								
Análise periódica do uso da linguaxe inclusiva nas comunicacións internas e externas da Deputación de Ourense.				■				■				■				■								

	PRIORIDADE 1				PRIORIDADE 2											
ÁREA 5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL																
	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2025	2T 2025	3T 2025	4T 2025	1T 2026	2T 2026	3T 2026	4T 2026
Realización dunha campaña de difusión sobre as medidas de conciliación existentes.	■	■	■	■												
Estudo e seguimento do uso que as traballadoras e os traballadores da Deputación realizan das medidas de conciliación. Elaboración dun informe anual.					■				■				■			
Establecer un sistema regular e formal de recollida de información sobre as necesidades de conciliación do persoal da Deputación.				■				■				■				■
Crear unha caixa de correos virtual que recolla suxerencias e propostas sobre conciliación, cuxo contido analizarse pola Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade.	■															

PRIORIDADE 1	PRIORIDADE 2															
ÁREA 6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA																
	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2025	2T 2025	3T 2025	4T 2025	1T 2026	2T 2026	3T 2026	4T 2026
Promoción da paridade entre homes e mulleres na composición das mesas de negociación.																

PRIORIDADE 1	PRIORIDADE 2															
ÁREA 7. RETRIBUCIÓN																
	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2025	2T 2025	3T 2025	4T 2025	1T 2026	2T 2026	3T 2026	4T 2026
Realizar un rexistro retributivo anual co fin de detectar posibles rumbos de xénero e implementar accións para erradicar desigualdades.																
Realizar unha análise da Relación de Postos de Traballo e dos diferentes tipos e niveis de complementos salariais para corraxir, no seu caso, as desigualdades que se puidesen detectar.																

	PRIORIDADE 1				PRIORIDADE 2											
ÁREA 8. SAÚDE LABORAL	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2025	2T 2025	3T 2025	4T 2025	1T 2026	2T 2026	3T 2026	4T 2026
Realización dun estudo de riscos específicos das traballadoras e adoptar medidas no Plan de Prevención de Riscos Laborais, especialmente relativas a mulleres embarazadas.		■				■				■				■		
Realizar unha campaña de difusión das funcións e competencias do servizo de Prevención de Riscos Laborais nos seus diferentes ámbitos de actuación (cursos de formación, instrucións de seguridade, charlas que se realizan, etc.), tendo presente a perspectiva de xénero.	■															
Solicitar ao servizo médico que, anualmente, remita un informe de vixilancia da saúde colectiva dos traballadores e as traballadoras, tendo en conta a segregación por sexo e idade na análise con perspectiva de xénero, e determinar aqueles puntos débiles a tratar para mellorar a saúde laboral.				■					■				■			
Incorporar ao temario de Formación Inicial en Prevención de Riscos Laborais contidos con perspectiva de xénero na valoración dos riscos por posto de traballo e na vixilancia da saúde, prestando especial atención na protección da maternidade.	■															
Realizar un estudo dos accidentes laborais analizando a tipoloxía causal en función do sexo das persoas e determinación de medidas precisas cando sexa procedente.				■					■				■			
Incorporar unha sala de lactación nos centros de traballo da Deputación de Ourense.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

	PRIORIDADE 1				PRIORIDADE 2											
ÁREA 9. PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO																
	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2025	2T 2025	3T 2025	4T 2025	1T 2026	2T 2026	3T 2026	4T 2026
Difusión do Protocolo de Actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo ao persoal da Deputación de Ourense.																
Impartir formación para as persoas responsables do seguimento do protocolo de acoso sexual e por razón de sexo da Deputación de Ourense.																
Análise dos procedementos sobre intervencións de acoso sexual e acoso por razón de sexo na Deputación, desagregado por sexo.																
Facer 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, acoso sexual e por razón de sexo.																

	PRIORIDADE 1				PRIORIDADE 2											
ÁREA 10. PREVENCIÓN E ACTUACIÓN CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO																
	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2024	2T 2024	3T 2024	4T 2024	1T 2025	2T 2025	3T 2025	4T 2025	1T 2026	2T 2026	3T 2026	4T 2026
Elaboración dun tríptico dos dereitos e medidas de protección existentes para as traballadoras vítimas de violencia de xénero.																

CAPÍTULO

VI CONCLUSIONES



6. CONCLUSIONES XERAIS

DATOS APORTADOS POLA DIPUTACIÓN DE OURENSE:

A **Deputación de Ourense** conta cun cadro de persoal itinerante, especialmente o persoal da brigada, a excepción do persoal técnico-administrativo que se sitúa nun espazo físico concreto. O motivo da itinerancia está vinculado á necesidade de dar resposta ás demandas en todo o territorio onde a Deputación ten competencias na materia.

Detéctase un inicio de substitución xeracional na institución, con todo cabe destacar que un **93,58%** do persoal conta cunha idade superior aos **36 anos** e unha antigüidade media no seu posto de traballo superior aos **10 anos**.

É unha entidade masculinizada, xa que se detecta infrarrepresentación feminina. O motivo é que a pesar de ser unha administración pública, as áreas onde máis volume de persoas traballadoras concéntranse son as de Infraestruturas e Medio Ambiente, ambas tradicionalmente masculinizadas en base á división sexual do traballo. A área onde máis mulleres traballan é a que corresponde a Administración Xeral seguida de Cultura e Deporte.

No momento da recollida de datos, a Deputación non conta con ningunha persoa en prácticas.

No últimos catro anos ofertáronse **9** prazas de promoción.

Existe un Plan Provincial de Formación, no que se analizan as necesidades formativas do cadro de persoal nun proceso conxunto coas entidades locais da provincia e a representación sindical do persoal da entidade.

No balance de actividades dos anos *2018 a 2021*, impartíronse *21* actividades formativas que conteñen un módulo en igualdade.

As incorporacións que se produciron na **Deputación de Ourense** nos últimos catro anos foron de *11* persoas, das cales *7 son homes e 4 mulleres*.

O principal motivo que se alega para conceder o permiso ou excedencia está vinculado cos coidados a familiares.

A Deputación ten implementadas as seguintes medidas para facilitar a conciliación entre o seu persoal:

- o Teletraballo.
- o Flexibilidade horaria.
- o Redución de xornada.
- o Permisos para a atención de coidado de persoas dependentes (*menores ou maiores de idade*).

A **Deputación de Ourense** conta cun Comité de Seguridade e Saúde encargado de velar pola saúde laboral do persoal.

O número de baixas médicas no últimos tres anos foron *490*. Desagregando esta estatística polo variable sexo, atopamos que *102 foron de mulleres e 388 foron de homes*. Cabe destacar, que as baixas por **COVID** son consideradas como baixas laborais. A franxa de idade que máis baixas aglutina no devandito período é a que comprende ás persoas maiores de *56 anos*.

Lévese a cabo por parte do Departamento de Saúde laboral da Deputación formación anual en Prevención de Riscos Laborais, así como campañas de sensibilización e prevención na materia dirixida ao persoal.

A **Deputación de Ourense** conta cun protocolo vixente contra o acoso sexual e por razón de sexo. Con todo, sería interesante realizar unha campaña divulgativa entre o persoal sobre este documento.

Non existe brecha de xénero, xa que os postos teñen unha retribución determinada fixada na **RPT** e a normativa estatal, por tanto non pode existir diferenzas salariais entre mulleres e homes que desempeñan as mesmas funcións.

Do rexistro salarial do persoal laboral elaborado para este estudo, despréndese que a brecha dos importes efectivos é do **6% (media)** e **12% (mediana)**. Isto débese a que dentro do mesmo posto existen persoas con diferentes antigüidades ou peculiaridades do debido a que poden variar as percepcións salariais, provocando un lixeiro desvío nos resultados. Os conceptos salariais en cuestión son os trienios, as horas extra e as dietas.

DATOS ACHEGADOS POLO PERSOAL

Na enquisa cumprimentada polo persoal participaron un total de **110 traballadoras e traballadores**, de entre as cales o **60,6% son homes** e as **39,4% mulleres**.

O **52,6%** das persoas participantes sinalaron que aprecian con claridade a existencia de postos feminizados e masculinizados, sendo, dese **52,6% de persoas**, un **52,5% homes** e un **47,5% mulleres**.

O **43,7%** das persoas enquisadas non se procuran un ascenso ou cambio a un mellor posto de traballo.

Os datos obtidos no apartado de saúde laboral mostran un persoal que regularmente revisa a súa situación médica, que é coñecedora da existencia do Plan de Prevención de Riscos Laborais, e que cre que os ritmos de traballo, volume e descansos son adecuados.

Un **84,5%** considera necesario formar ao persoal na detección e prevención de situación de intimidación no espazo de traballo. Non son coñecedores/as da existencia dun protocolo de actuación en supostos casos de agresión sexual ou por razón de sexo nin coñecen en detalle os procedementos para seguir en caso de situación de intimidación no traballo.

Mentres, o **74,3%** dos/as enquisados/as non cren que na Deputación prodúzanse comentarios irónicos ou burlóns, admitidos con normalidade, en relación co aspecto físico, vestimenta ou tendencia sexual das persoas. Do **25,7%** que respondeu afirmativamente, o **72,22%** *son mulleres* e o o **27,78%** *son homes*.

ANÁLISE CUALITATIVA

Destácanse os problemas existentes para conseguir persoas para traballar no cadro de persoal nos empregos relacionados co traballo de campo (*exemplo: brigada*). Os motivos que se alegan é que as condicións laborais especialmente os horarios, así como a forza que se require en moitos traballos da brigada fan que as mulleres non queiran optar a estes postos de traballo.

Respecto a as formacións, non se destaca a necesidade de propoñer ningunha en materia de igualdade, pero si que se recalca que se siga traballando na liña de formación implementada ata o momento polo departamento correspondente.

Respecto ao protocolo de acoso sexual e por razón de sexo, percíbese unha certa falta de coñecemento sobre da súa existencia na entidade, así como dos pasos a seguir. Exponse a necesidade de informar ao persoal, a elaboración de infografías onde se destaquen os principais aspectos, así como unha xornada informativa.

Dúas accións propostas polo persoal para ter en conta no diagnóstico do plan. Por unha banda, a instalación dunha sala de lactacións para o cadro de persoal nalgún dos edificios da Deputación e, doutra banda, a necesidade de elaborar folletos informativos en materia de conciliación (*permisos, lactación, embarazo*).

CAPÍTULO

VII BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2017 - 2021 da Deputación Provincial de Ourense.
- VII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 - 2020.
- Guía para o traballo en igualdade. Xunta de Galicia.
- Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Ministerio de Igualdad.
- Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Ministerio de Igualdad.
- Herramienta de registro retributivo. Guía de Uso. Ministerio de Igualdad.
- Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género. Ministerio de Igualda.

ANEXO

“Protocolo de prevención e actuación ante o acoso sexual, acoso laboral e acoso por razón de sexo na Deputación Provincial de Ourense”.



RESOLUCIÓNS DA PRESIDENCIA

RESOLUCIÓN

Aprobación do “Protocolo de prevención e actuación ante o acoso sexual, acoso laboral e acoso por razón de sexo na Deputación Provincial de Ourense”.

No “Comité de seguimento do I plan de igualdade de oportunidades entre Homes e Mulleres da Deputación Provincial de Ourense”, elaborouse e estudouse o texto do “Protocolo de prevención e actuación ante o acoso sexual, acoso laboral e acoso por razón de sexo na Deputación Provincial de Ourense”.

O texto foi sometido a informe e consulta da Mesa Xeral de Negociación da Deputación Provincial de Ourense, na súa sesión celebrada o 13.10.2021. Ao texto achegáronse, con data de rexistro de entrada de 25.10.2021, alegacións do sindicato CCOO, sendo obxecto de informe e consulta cos membros da citada Mesa así como cos demais representantes sindicais.

Na sesión da Mesa Xeral de Negociación celebrada o 09.12.2021, informouse, por unanimidade dos asistentes, o texto definitivo incorporándose ao mesmo as citadas alegacións. Unha vez concluída a súa tramitación, procede a aprobación e publicación do texto definitivo.

Polo exposto, en virtude das atribucións que me confiren o artigo 34.1. da Lei 7/1985 do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local (LRBRL), o artigo 61 do Real Decreto 2568/1986, do 28 de novembro, polo que se aproba o Regulamento de Organización, Funcionamento e Réxime Xurídico das Entidades Locais (ROF) e o artigo 105.1 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, reguladora da Administración Local de Galicia, (LALGA), DISPOÑO:

PRIMEIRO.- Aprobar o “Protocolo de prevención e actuación ante o acoso sexual, acoso laboral e acoso por razón de sexo na Deputación Provincial de Ourense” cuxo texto é o seguinte:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN ANTE O ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO NA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE

A Deputación Provincial de Ourense, coa aprobación deste Protocolo, comprométese a previr e actuar nas situacións de acoso laboral, sexual e por razón de sexo que poidan producirse,

Documento asinado electronicamente [a 13/09/2015, de 1 de outubro]. A autoridade deste documento pode ser comprobada mediante o CSV: 133C2646736030030075 en <http://sede.deputacion.es>



RESOLUCIÓN

establecendo as medidas necesarias para sensibilizar, previr e evitar que se produza o acoso sexual e por razón de sexo nesta Administración, así como determinar concretamente as actuacións de instrución e sancións internas e as súas garantías no caso de que algunha persoa traballadora traslade algunha situación deste ámbito, tomando en consideración as normas constitucionais, laborais e as declaracións relativas aos principios e dereitos fundamentais no traballo.

As partes asinantes comprométese a difundir o presente protocolo para coñecemento de todo o persoal e a súa representación legal. Así, co obxecto de previr, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgarase o máximo posible dentro da Deputación o confido deste.

1. Obxecto e finalidade.

1. O presente protocolo de prevención e actuación ante o acoso sexual e por razón de sexo na Deputación Provincial de Ourense ten por obxecto establecer as medidas necesarias para previr o acoso sexual, o acoso laboral e o acoso por razón de sexo nesta Administración, así como determinar as actuacións que deben levarse a cabo no caso de que algunha persoa traballadora formule unha denuncia ao respecto, conforme ao previsto no artigo 62 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (no que se refire ao acoso sexual e por razón de sexo) e no I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2021 da Deputación Provincial de Ourense, aprobado no Pleno do 29.09.2017 (Exco estratéxico 2. “Garantir un medio de traballo libre de acoso laboral, acoso sexual e de acoso por razón de sexo”, actuación E4.OE2.001 “Elaboración dun protocolo para a prevención do acoso laboral, do acoso sexual e/ou por razón de sexo”).

2. O presente protocolo non ten carácter normativo, senón que ten a natureza dunha instrución de servizo, ditada pola Presidencia no exercicio das súas atribucións de dirección do goberno e administración provincial e xefatura superior do persoal, conforme aos apartados a) e h) do artigo 34.1 da Lei 7/1985, do 2 de abril, das bases do réxime local, e segundo o artigo 6, da Lei 40/2015, do 1 de outubro, de réxime xurídico do sector público.

2. Ámbito de aplicación.

Este protocolo será de aplicación ás persoas empregadas públicas da Deputación Provincial de Ourense e aos seus organismos e entes dependentes ou adscritos, así como aos seus cargos electos.

Se o acoso laboral se producise por empregados/as públicos/as ou cargos electos da Deputación Provincial e traballadores/as dunha empresa externa contratada pola administración provincial, a adopción de medidas faríase de forma coordinada coa empresa afectada, de conformidade co artigo 24 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

No caso de que o acoso se realizase por persoal dunha empresa externa a persoal da Deputación Provincial, pensase en coñecemento da empresa externa para que, de forma urxente, adopte as medidas procedentes, outorgándosele ao/a empregado/a/pública

Documento asinado electronicamente [a 13/09/2015, de 1 de outubro]. A autoridade deste documento pode ser comprobada mediante o CSV: 133C2646736030030075 en <http://sede.deputacion.es>

ANEXO



provincial a asistencia que sexa necesaria, e sen prexuízo da posibilidade do exercicio das accións administrativas ou xudiciais que procedan por parte da Deputación.

3. Normativa de referencia en materia de acoso sexual, laboral ou por razón de sexo.

Os cargos e persoal da Administración provincial terán en conta, nas súas actuacións en relación co acoso sexual ou por razón de sexo, as normas aplicables na materia, que se resuman a continuación para os efectos informativos:

3.1.- Normas internacionais

O Convenio 111 da OIT contra a discriminación no emprego, que aborda o acoso sexual no lugar de traballo como unha forma importante das mulleres traballadoras, e a Recomendación núm. 19 deste mesmo organismo sobre violencia no lugar de traballo no sector dos servizos e medidas para combatela.

3.2.- Unión Europea

A recomendación da Comisión 92/131/CEE, do 27 de novembro, relativa á protección da dignidade da muller e do home no traballo, recolle un "Código de conduta sobre as medidas para combater o acoso sexual".

A Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de setembro de 2002, define o acoso sexual, típicos as diversas condutas e obriga á súa investigación.

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, recolle as definicións de acoso sexual e acoso sexista e establece que as ditas situacións se considerarían discriminatorias e, por tanto, se prohibirán e sancionarán de forma adecuada, proporcional e disuasoria.

O Código Comunitario de conduta para combater o acoso sexual, do 27 de novembro de 1991, constitúe a norma europea de desenvolvemento en materia preventiva desta norma comunitaria.

3.3.- Ámbito estatal

A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, prohibe expresamente o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, establecendo unha definición das ditas condutas nos artigos 7 e 8. O artigo 62 regula especificamente a obriga das administracións públicas de negociar coa representación legal das traballadoras e dos traballadores un protocolo de actuación para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

O Real decreto legislativo 2/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da *Ley del estatuto básico del empleado público*, contempla o dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo establecida pola Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais. Ademais, no artigo 14(h) se recolle, como dereito individual das empregadas e empregados públicos, entre outros: "o respecto á súa intimidade, orientación sexual, propia imaxe e dignidade no traballo, especialmente fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, moral e laboral". No título VII do citado texto refundido, relativo ao réxime disciplinario, establece no artigo 95.2.b) como falta moi grave: "Toda

Documento asinado electronicamente [Lei 36/2015, do 1 de outubro] A autoridade deste documento pode ser comprobada mediante o CSV: 330026467600369605 en <https://sede.dipourense.es>



actuación que supoña discriminación por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou convencións, discapacidade, idade ou orientación sexual, lingua, opinión, lugar de nacemento ou veciñanza, sexo ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, así como o acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou convencións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso moral, sexual e por razón de sexo", cualificando igualmente como falta moi grave o acoso laboral no artigo 95.2.o.)

O vixente Código Penal recolle no seu artigo 184 o tipo específico do delito de acoso sexual. O artigo 173 recolle, pola súa banda, o delito de acoso laboral.

3.4.- Ámbito autonómico

O 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, regula as medidas de prevención e de sanción do acoso sexual.

4.- Definición de condutas de acoso sexual, laboral ou por razón de sexo.

4.1.- Definicións legais

4.1.1.- O acoso sexual

A Directiva 2002/73/CE define o acoso sexual como "a situación en que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito ou co efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo".

Con carácter xeral, a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, define no seu artigo 7.1 o acoso sexual como "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 nali contornu intimidatorio, degradante ou ofensivo".

4.1.2.- O acoso por razón de sexo

Con carácter xeral, a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, define no artigo 7.2 o acoso por razón de sexo como "calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contornu intimidatorio, degradante ou ofensivo", e realiza no artigo 8 unha distinción por discriminación relacionada co embarazo e maternidade/paternidade, así como garante no artigo 9 a indemnidade fronte a posibles represalias.

4.1.3.- O acoso laboral

O acoso laboral defínese no artigo 173.1, parágrafo 2º do Código Penal, como un tipo especial de delito contra a integridade moral, nos seguintes termos:

"1. O que inflixise a outra persoa un trato degradante, menoscabando gravemente a súa integridade moral, será castigado coa pena de prisión de seis meses a dous anos. Coa mesma pena serán castigados os que, no ámbito de calquera relación laboral ou funcional e prevelándose da súa relación de superioridade, realicen contra outro de forma reiterada actos

Documento asinado electronicamente [Lei 36/2015, do 1 de outubro] A autoridade deste documento pode ser comprobada mediante o CSV: 330026467600369605 en <https://sede.dipourense.es>

ANEXO



5. Medidas de prevención do acoso.

A Deputación Provincial levará a cabo e maneira regular medidas de prevención do acoso nas súas diferentes modalidades, entre as que se indican, a título de exemplo, as seguintes:

- a) A inclusión nos plans de formación continua do persoal de accións formativas específicas na materia
- b) A difusión do coñecemento deste protocolo entre o persoal
- c) A realización de campañas e accións divulgativas e de sensibilización na materia
- d) A realización de enquisas periódicas de carácter anónimo, con fin de realizar unha labor de vigilancia e diagnóstico continuado da posible problemática existente no seu ámbito laboral.

6. Procedemento de actuación ante supostos de acoso.

O procedemento regulado neste protocolo ten por obxecto, exclusivamente, a determinación da existencia de indicios racionais da situación de acoso e a adopción, no seu caso, das medidas precautorias de protección da vítima e de incoación das accións administrativas ou xudiciais que procedan.

Calquera persoa incluída no ámbito de aplicación deste protocolo que se considere vítima de acoso sexual ou laboral ou asouno por razón de sexo, ou calquera outra persoa física ou xurídica que teña coñecemento de situacións de acoso sexual, laboral ou por razón de sexo, poderá presentar denuncia a través do Rexistro Electrónico da Deputación ou ao correo electrónico da xefatura do Servizo de Recursos Humanos.

Non obstante, no suposto en que a persoa autora do presunto acoso dependa do Servizo de Recursos Humanos, a denuncia poderá presentarse, a elección do denunciante, mediante correo electrónico dirixido ao Gabinete de Prevención de Riscos Laborais ou á Secretaría Xeral da Deputación. Para estes efectos, as amentadas unidades administrativas disporán dunha conta de correo específico que será xestionada exclusivamente polo xefe das unidades respectivas.

Presentada a denuncia, procederase á iniciación do correspondente expediente de actuacións previas ante un posible acoso. Este expediente terá carácter reservado, e será instruído polo Servizo de Recursos Humanos, agás nos casos en que o presunto autor do acoso sexa un funcionario do dito servizo, suposto no que o instrutor será designado pola Presidencia, procurando en todo caso garantir a imparcialidade da persoa instrutora.

O funcionario instrutor realizará as seguintes actuacións:

1º) Se a denuncia é presentada por unha terceira persoa, deberá informarse á presunta vítima, que deberá confirmar a existencia ou non da situación denunciada por escrito e asinada. As investigacións levaranse a cabo con total respecto para todas as partes, e deben estar presididas pola independencia e a obxectividade, de tal maneira que quen investigue non teña ningunha conexión ou relación coas persoas implicadas.

Documento asinado electronicamente [a 11/09/2015, de 14 de outubro] A autoridade deste documento pode ser comprobada mediante o CSV: 1300264670403000075 en <http://sede.deputacionourense.es>



2º) En todo caso, realizarase unha investigación sumaria, tomando declaración de inmediato ás persoas afectadas (denunciante e denunciada) así como ás posibles testemuñas dos feitos, podendo recoller calquera elemento probatorio ou indiciario da verosimilitude da denuncia, e solicitar os informes técnicos que esime pertencen.

Nos casos congresados no marco deste procedemento, os interesados poderán acudir asistidos por un representante legal dos traballadores á súa elección ou unha persoa de confianza.

A intervención da representación legal do cadro de persoal, así como a de posibles testemuñas e da totalidade de actuantes, deberá observar o carácter confidencial das actuacións, por afectar directamente á intimidade e honrosabilidade das persoas implicadas, tanto de quen presuntamente acosase ou sexa acosado/a.

O obxecto destas actuacións de investigación ou información previa non é a obtención dunha proba plena, definitiva e xuridicamente vinculante da existencia dos feitos denunciados, senón unicamente da verosimilitude, con carácter puramente indiciario, da denuncia, para os efectos de adoptar as medidas precautorias que procedan e o inicio das accións administrativas ou xudiciais oportunas, descartando denuncias falsas ou manifestamente infundadas, e sen prexulgar en ningún momento a presunción de inocencia da persoa denunciada.

O procedemento terá carácter preferente e urgente, e a persoa instrutora dará prioridade á súa tramitación, procurando o seu remate no prazo máximo de dez días hábiles.

3º) No caso de que a persoa instrutora considere que existen indicios racionais de verosimilitude da denuncia, formulará proposta de resolución moxida que se elevará ao órgano competente, con indicación das medidas precautorias a adoptar e das accións administrativas ou xudiciais que se propondan.

Para estes efectos, as medidas precautorias consistirán na separación temporal da presunta vítima e do presunto agresor. A separación terá carácter tanto físico como funcional (suspendendo calquera relación de dependencia xerárquica e de colaboración laboral entre os implicados) mediante o cambio de adscripción do posto ou o outorgamento de comisión de servizos ou atribución temporal de funcións nouso posto, referidos tanto á vítima como ao presunto agresor, en función das circunstancias. A medida a adoptar requirirá en todo caso a conformidade da presunta vítima, sen que en ningún caso poida supoñer demento das súas condicións laborais.

En canto ao exercicio de accións, procederán as seguintes:

a) No suposto en que o presunto/a agresor/a sexa unha empregada ou empregado público suxeito ao réxime funcional ou laboral, procederase á incoación do correspondente expediente disciplinario, sen prexuízo da formulación da oportuna denuncia ante a fiscalía se se estima que os feitos puidesen ser constitutivos de delito.

b) No suposto en que o presunto/a agresor/a sexa un cargo elcturo, durante traslado á fiscalía, se se estima que os feitos poden ser constitutivos de delito, ou ao grupo político correspondente, nouso caso.

Documento asinado electronicamente [a 11/09/2015, de 14 de outubro] A autoridade deste documento pode ser comprobada mediante o CSV: 1300264670403000075 en <http://sede.deputacionourense.es>

ANEXO



Nos supostos en que se inicien procesos xudiciais contra o presunto agresor/a, os/as empregados/as públicos ou cargos electos provinciais que fosen vítimas dos feitos terán dereito á prestación de asistencia xurídica por parte da Deputación Provincial para a súa actuación como acusación particular no proceso, nos mesmos termos contemplados no vigente acordo regulador do persoal funcionario e convenio colectivo de persoal laboral para os supostos de exercicio de accións xudiciais contra os/as empregados/as provinciais. A Deputación Provincial, en todo caso, constituirase en parte no correspondente proceso xudicial, exercendo a acusación popular.

4º) No caso de que a persoa instrutora considere que non existen indicios racionais de verosimilitude da denuncia, formulará proposta de resolución de arquivo das actuacións.

5º) O órgano competente para resolver o expediente de actuacións previas será o competente en materia de persoal, sendo de aplicación as causas de abstención e recusación previstas na lexislación de procedemento administrativo común. O órgano que resolva, en todo caso, non quedará vinculado pola proposta da persoa instrutora, podendo apartarse de xeito motivado da súa proposta ou mesmo ordenar a realización de actuacións complementarias, designando á mesma ou distinta persoa instrutora para o efecto.

6º) Os interesados, en todo caso, poderán impugnar a resolución deste expediente conforme ao sistema de recusación legalmente establecido ou exercer calquera acción legal que estime oportuna.

7º) Sería de aplicación, en todo caso, ao procedemento, as normas de procedemento administrativo común e as de protección de datos persoais actualmente vigentes.

7.- Réxime sancionador.

O acoso moral, sexual e por razón de sexo estarí suxeito ao réxime disciplinario establecido no Real decreto lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, así como nas normas que as leis da función pública diten no seu desenvolvemento. No seu artigo 95.2 tífica como falta moi grave o acoso moral, sexual e por razón de sexo.

8.- Entrada en vigor.

O presente protocolo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Ourense.

FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO NO ÁMBITO LABORAL DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE

• PERSOA DENUNCIANTE

Nome e apelidos: _____
Posto de traballo: _____
Servizo: _____
Teléfono: _____ email: _____

Documento asinado electrónicamente (L. 1/20015, de 1 de outubro). A autoridade desde documento pode ser comprobada mediante o CSV: 1532304075603030057 en <http://sede.deputacionourense.es>



• PERSOA DENUNCIADA

Nome e apelidos: _____
Posto de traballo: _____
Servizo: _____

• TIPO DE ACOSO

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Outros

DESCRIPCIÓN DOS FEITOS (condutas /duración)

• EVIDENCIAS

- Ningunha evidencia específica
- Correo electrónico/inmensaxes
- Documentos
- Fotografías
- Testemuñas (identificación): _____

DESCRIPCIÓN DAS EVIDENCIAS

• OBSERVACIÓNS

Documento asinado electrónicamente (L. 1/20015, de 1 de outubro). A autoridade desde documento pode ser comprobada mediante o CSV: 1532304075603030057 en <http://sede.deputacionourense.es>

ANEXO



DEPUTACIÓN
OURENSE

Lugar e data

Sinatura do/da denunciante

SEGUNDO.- Publíquese a presente resolución no Boletín Oficial da Provincia de Ourense e na páxina web da Deputación Provincial de Ourense-Transparencia (<https://www.depourense.gal/>).

Así o dispón e o asina a Presidencia, en Ourense, na data que consta na sinatura electrónica deste documento. Dou fe.

Documento assinado eletronicamente (Lei 392/2015, de 1 de outubro). A autenticidade deste documento pode ser comprovada mediante o CSV: 1352364875663036675 em <https://sede.depourense.es>

