PLAN DE IGUALDADE

Persoal docente non universitario

Eixes, medidas, accións e sistema de seguimento

Ámbito e estado da proposta

Ámbito persoal. Persoal docente non universitario ao servizo da Consellería competente en educación.

Ámbito territorial. Comunidade Autónoma de Galicia.

Vixencia. Por determinar no acordo de aprobación; para a programación, Ano 1 significa os primeiros doce meses desde a entrada en vigor.

Partes. Completar coa identificación das partes asinantes e da comisión negociadora.

Órgano de seguimento. Comisión paritaria que se acorde, coa composición, funcións e periodicidade definidas no texto definitivo.

Número de actuacións. 53 accións e unha acción adicional proposta para completar a medida de valoración de postos de igual valor (A10.03*).

1. Criterios de elaboración

As accións formúlanse como tarefas con resultado verificable, órgano responsable e prazo, e cada medida engade obxectivo, xustificación diagnóstica, prioridade, recursos/presuposto e indicadores.

Cada eixo comeza cunha xustificación breve apoiada nas conclusións e nos eixes estratéxicos derivados da diagnose. Os datos úsanse de forma proporcional ao peso de mulleres e homes no cadro e non se presentan asociacións agregadas como proba automática de discriminación ou causalidade.

A estrutura toma como referencia de planificación o I Plan de igualdade da Xunta. A información oficial da Xunta indica que o seu plan xeral exclúe o persoal docente porque este debe contar con plans específicos. O RD 901/2020 recóllese como referencia técnica para medidas avaliables, recursos, calendario e seguimento.

En cada medida identifícanse partidas/custos previsibles e queda indicado que o órgano responsable deberá completar a estimación anual.

Confederación Intersindical Galega ENSINO

2. Obxectivo xeral

Avanzar na igualdade efectiva entre mulleres e homes no persoal docente non universitario mediante actuacións negociadas, proporcionadas á diagnose e avaliables, que melloren o acceso e o desenvolvemento profesional, as condicións de traballo, a corresponsabilidade, a protección fronte ás violencias e a transparencia institucional.

3. Metas comúns e marco temporal

As metas cuantitativas específicas constan en cada medida como propostas iniciais. A Comisión negociadora deberá aprobar liñas de base, denominadores, valores obxectivo e fontes de verificación tras validar a dispoñibilidade dos datos.

Prioridade alta: accións que crean datos básicos, protexen dereitos ou responden a conclusións directas da diagnose.

Prioridade media-alta: actuacións de sensibilización, orientación e comunicación cuxo alcance deberá acordarse.

4. Eixes de actuación

Eixe	Medidas
Eixe I. Gobernanza, datos e avaliación	M01 Sistema de datos, diagnose continua e avaliación do Plan; M12 Gobernanza institucional e trazabilidade das medidas
Eixe II. Igualdade no acceso e no desenvolvemento profesional	M02 Acceso, selección e substitucións con perspectiva de xénero; M03 Segregación horizontal por corpos, especialidades e itinerarios; M04 Promoción, liderado e distribución das responsabilidades; M05 Formación en igualdade, corresponsabilidade e cultura organizativa
Eixe III. Condicións de traballo, saúde laboral e igualdade retributiva	M06 Condicións de traballo, temporalidade, parcialidade e organización do tempo; M09 Saúde laboral con perspectiva de xénero; M10 Igualdade retributiva, complementos e valoración de postos
Eixe IV. Corresponsabilidade, prevención e protección fronte ás violencias	M07 Conciliación, corresponsabilidade e impacto dos coidados na carreira; M08 Prevención do acoso, violencias sexuais e violencia de xénero

Confederación Intersindical Galega ENSINO

Eixe	Medidas
Eixe V. Comunicación, transparencia e accesibilidade	M11 Comunicación, linguaxe inclusiva, transparencia e accesibilidade

Eixe I. Gobernanza, datos e avaliación

Xustificación do eixo. A diagnose recoñece límites nos datos de parcialidade e xornada, saúde laboral, trazabilidade dalgunhas transicións profesionais e comparabilidade das extraccións. Tamén recomenda harmonizar bases, fixar definicións e conservar series temporais. Este eixo converte esas carencias nun sistema estable para documentar o punto de partida, seguir as accións e revisar o Plan con evidencia.

M01 Sistema de datos, diagnose continua e avaliación do Plan

Obxectivo. Dispoñer de datos comparables, desagregados por sexo e actualizados para identificar patróns, orientar as medidas e avaliar os seus resultados.

Xustificación diagnóstica. A diagnose identifica lagoas en parcialidade, xornada e saúde laboral, e problemas potenciais de comparabilidade e trazabilidade. Proponse unha infraestrutura de datos con definicións e series estables, ademais do informe anual.

Meta proposta. dispoñer no primeiro ano dun inventario de fontes e dun cadro de indicadores; incorporar progresivamente a variable sexo a todas as fontes prioritarias acordadas e emitir un informe anual.

Prioridade. Alta; iniciar no primeiro ano.

Responsable e unidades colaboradoras. Unidade competente en persoal docente. Colaboran estatística, TIC, prevención de riscos e Comisión de Seguimento.

Persoal destinatario. Persoal docente non universitario; órganos responsables das fontes de datos e da execución do Plan.

Temporalización. Ano 1: inventario, definición de variables e cadro inicial. Anual: actualización, informe e avaliación. Enquisas segundo periodicidade aprobada pola Comisión.

Orzamento e recursos. Importe anual: pendente de cuantificación. Prever horas de análise estatística e TIC, adaptación de rexistros e repositorio; valorar desenvolvemento externo só se a capacidade interna non abonda.

Confederación Intersindical Galega
ENSINO

Accións e seguimento

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A01.01	Incorporar a variable sexo nos rexistros, estatísticas e ferramentas de xestión de forma sistemática, comezando polas fontes priorizadas pola Comisión.	Inventario anual de fontes; porcentaxe das fontes prioritarias explotables por sexo. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A01.02	Publicar un cadro anual que compare cada subcolectivo coa composición global do persoal, usando denominadores consistentes.	Cadro publicado e actualizado; cobertura por corpo, especialidade, territorio e vínculo cando haxa datos. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A01.03	Explotar datos de temporalidade e parcialidade, indicando calidade e límites de cada variable.	Informe anual; variables con datos completos, parciais ou non dispoñibles. Prazo: Anual/continua segundo programación.
A01.04	Realizar estudos de percepción sobre igualdade acordados pola Comisión e vinculados á avaliación do Plan.	Enquisa/estudo realizado; cuestionario, taxa de resposta e resultados desagregados. Prazo: Anual/continua segundo programación.
A01.05	Elaborar o informe anual de execución, resultados, incidencias e propostas de revisión.	Informe anual aprobado; accións executadas, pendentes e reformuladas con evidencia. Prazo: Anual/continua segundo programación.

Confederación Intersindical Galega ENSINO

M12 Gobernanza institucional e trazabilidade das medidas

Obxectivo. Asegurar a coherencia entre diagnose, obxectivos, accións, responsables e evidencias, así como a coordinación das cuestións que dependan de negociación ou doutras unidades.

Xustificación diagnóstica. Os eixes estratéxicos piden avaliación continua e mellora da calidade do dato. A proposta tamén prevé distinguir actuacións propias do Plan doutras que requiran derivación ou decisión sectorial.

Meta proposta. manter trazabilidade do 100% das medidas aprobadas e documentar anualmente o seu estado e as derivacións a outros órganos.

Prioridade. Alta; desde a aprobación.

Responsable e unidades colaboradoras. Comisión de Seguimento, coa secretaría técnica e a unidade competente en persoal docente. Mesa Sectorial para as materias sometidas a negociación.

Persoal destinatario. Órganos responsables e representación sindical participante na negociación e seguimento.

Temporalización. Implantación ao aprobarse o Plan; revisión anual e cando se actualice a diagnose ou cambien as condicións de execución.

Orzamento e recursos. Importe anual: pendente de cuantificación. Prever dedicación da secretaría técnica, repositorio e ferramenta de seguimento; gasto externo só se se require soporte específico.

Accións e seguimento

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A12.01	Incluír en cada ficha a referencia á conclusión diagnóstica que a fundamenta e á fonte de verificación.	Porcentaxe de fichas cunha referencia diagnóstica e indicador verificable; meta proposta: 100%. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A12.02	Clasificar as actuacións como execución directa, análise/estudo, prevención, coordinación ou negociación externa.	Matriz de medidas clasificada e actualizada; estado de cada acción documentado. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A12.03	Revisar a adecuación das medidas cando se incorporen novos datos e rexistrar as decisións da Comisión.	Actas e matriz de revisión; número de accións mantidas, modificadas ou propostas para revisión. Prazo: Anual/continua segundo programación.

Confederación Intersindical Galega ENSINO

Eixe II. Igualdade no acceso e no desenvolvemento profesional

Xustificación do eixo. A diagnose identifica unha diferenza na taxa de éxito dos procesos selectivos, segregación por corpos e especialidades, infrarrepresentación proporcional das mulleres nalgúns cargos e ámbitos profesionais, e menor participación relativa dos homes na formación en igualdade. O eixo formula actuacións de análise, prevención e ampliación de oportunidades sen atribuír causas que os datos aínda non permiten demostrar.

M02 Acceso, selección e substitucións con perspectiva de xénero

Obxectivo. Analizar os procesos de acceso e provisión para detectar diferenzas por sexo e garantir condicións compatibles coa igualdade e cos dereitos vinculados ao embarazo, parto, lactación e coidados.

Xustificación diagnóstica. A diagnose describe menor taxa de éxito feminina nos procesos analizados, especialmente en acceso libre, e recomenda desagregar por especialidade, modalidade e idade. A composición dos tribunais é xeralmente equilibrada, con desaxustes nalgúns corpos masculinizados. Non se establece unha relación causal entre embarazo ou coidados e resultados.

Meta proposta. analizar todos os procesos selectivos e listas do período que conten con datos explotables; revisar as convocatorias e documentar as garantías e propostas de negociación.

Prioridade. Alta; primeira análise no ano 1.

Responsable e unidades colaboradoras. Unidade competente en persoal docente e unidades responsables de selección e listas. Mesa Sectorial Docente nas materias negociables; asesoría xurídica cando proceda.

Persoal destinatario. Persoas aspirantes, integrantes dos órganos de selección e persoal substituto.

Temporalización. Análise no primeiro ano e actualización anual. As propostas de modificación do acordo de interinidades incorporaranse á planificación da Mesa Sectorial.

Orzamento e recursos. Importe anual: pendente de cuantificación. Prever dedicación das unidades de selección, persoal e asesoría; gastos adicionais só se se aproban cambios de sistemas, materiais ou medidas específicas.

Accións e seguimento

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A02.01	Analizar ofertas de emprego, concursos, listas e procesos selectivos por sexo e fase, especialidade, modalidade e idade cando os datos o permitan.	Informe anual con denominadores, taxas de participación e éxito e límites de interpretación. Prazo: Ano 1 e actualización anual.

Confederación Intersindical Galega ENSINO

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A02.02	Revisar linguaxe, imaxes e instrucións das convocatorias e materiais dos procesos.	Porcentaxe de convocatorias revisadas sobre o total publicado; cambios incorporados. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A02.03	Promover a composición equilibrada dos órganos de selección, comprobar a aplicación das regras e documentar as excepcións xustificadas.	Composición desagregada e número/tipo de excepcións xustificadas. Prazo: Anual/continua segundo programación.
A02.04	Examinar se embarazo, lactación ou coidados se relacionan con renuncias, restricións ou atrasos na toma de posesión, protexendo datos persoais.	Análise agregada realizada; incidencias identificadas e medidas propostas. Prazo: Anual/continua segundo programación.
A02.05	Avaliar garantías de participación e incorporación para xestación, parto, lactación e coidados en procesos selectivos, prácticas e toma de posesión.	Informe de garantías e recomendacións xurídicas; decisións adoptadas. Prazo: Anual/continua segundo programación.
A02.06	Negociar, no marco da comisión de seguimento do acordo de interinidades, a mellora da toma de posesión das substitutas en estado avanzado de xestación.	Proposta incluída na orde do día/remitida; acordo, resposta e estado de tramitación rexistrados. Prazo: segundo calendario da comisión de seguimento do acordo de interinidades.

Confederación Intersindical Galega ENSINO

M03 Segregación horizontal por corpos, especialidades e itinerarios

Obxectivo. Reducir progresivamente a segregación horizontal e ampliar as opcións profesionais libres de estereotipos nos corpos e especialidades docentes.

Xustificación diagnóstica. A diagnose identifica ámbitos feminizados ligados ás etapas iniciais, ao coidado e a especialidades socioeducativas, fronte a ámbitos técnicos, industriais, artísticos e segmentos de FP con maior presenza masculina. Tamén observa menor peso feminino en determinados corpos profesionais de maior prestixio ou retribución.

Meta proposta. elaborar un mapa anual completo por corpo/especialidade e executar polo menos unha actuación anual nos ámbitos priorizados polo mapa.

Prioridade. Media-alta; mapa no ano 1.

Responsable e unidades colaboradoras. Unidade competente en persoal docente; orientación educativa e unidades de formación e comunicación. Colaboran centros e referentes profesionais.

Persoal destinatario. Persoal docente e, nas accións de orientación/coeducación, comunidades educativas destinatarias.

Temporalización. Mapa inicial no primeiro ano; actualización anual. Accións de orientación e sensibilización segundo programación anual.

Orzamento e recursos. Importe anual: pendente de cuantificación. Prever dedicación técnica, preparación de materiais e difusión; identificar custos de campañas, colaboracións e produción audiovisual na programación anual.

Accións e seguimento

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A03.01	Elaborar mapas anuais por sexo de corpos, especialidades e familias profesionais, incluída a formación profesional.	Mapa publicado; cobertura de corpos/especialidades e comparación coa estrutura global. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A03.02	Desenvolver accións de sensibilización contra estereotipos que condicionan a elección e a valoración das especialidades.	Accións realizadas, público destinatario e materiais empregados. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A03.03	Promover referentes femininos e campañas STEM nos ámbitos onde a diagnose detecte menor presenza de mulleres.	Campañas e referentes difundidos; centros, especialidades e alcance rexistrados. Prazo: Anual/continua segundo programación.
A03.04	Analizar a evolución das especialidades masculinizadas e feminizadas e propoñer actuacións proporcionadas aos resultados.	Informe anual de evolución e propostas remitidas á Comisión. Prazo: Anual/continua segundo programación.

Confederación Intersindical Galega ENSINO

M04 Promoción, liderado e distribución das responsabilidades

Obxectivo. Coñecer a participación relativa de mulleres e homes nos cargos e funcións de responsabilidade e identificar factores que poidan influír no seu acceso e distribución.

Xustificación diagnóstica. As mulleres son o 67,9% das persoas con responsabilidades fronte ao 72% do cadro. Os homes teñen maior peso relativo en dirección; as mulleres aparecen máis en secretarías e xefaturas de estudos. A diagnose tamén sinala diferenzas nos postos de inspección e na distribución funcional de responsabilidades.

Meta proposta. dispoñer cada ano de datos sobre o 100% das categorías de responsabilidade identificadas e publicar análise proporcional, sen fixar cotas non acordadas.

Prioridade. Alta; censo e análise no ano 1.

Responsable e unidades colaboradoras. Unidade competente en persoal docente; unidades responsables dos cargos e centros; Comisión de Seguimento. Colabora a unidade de formación directiva.

Persoal destinatario. Persoal docente, persoas candidatas a responsabilidades e órganos que as asignan.

Temporalización. Censo e análise inicial no primeiro ano; actualización anual e cando se modifiquen criterios de acceso.

Orzamento e recursos. Importe anual: pendente de cuantificación. Prever dedicación de análise de datos e persoal; posibles custos de formación específica consignaranse no orzamento da medida M05.

Confederación Intersindical Galega ENSINO

Accións e seguimento

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A04.01	Manter datos anuais por sexo dos cargos e funcións de responsabilidade, distinguindo tipos de posto.	Censo anual dispoñible e porcentaxe de categorías de responsabilidade cubertas. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A04.02	Analizar diferenzas por cargo, centro, corpo e territorio, comparándoas co peso de mulleres e homes no cadro.	Informe anual de representación relativa e distribución interna por tipo de cargo. Prazo: Ano 1 e actualización anual.

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A04.03	Revisar o posible impacto dos criterios e procedementos de acceso a cargos e formular melloras cando proceda.	Criterios revisados; conclusións e propostas documentadas e trasladadas ao órgano competente. Prazo: Anual/continua segundo programación.

M05 Formación en igualdade, corresponsabilidade e cultura organizativa

Obxectivo. Integrar a igualdade, a prevención das violencias e a diversidade afectivo-sexual na formación do persoal e nos procesos de xestión e liderado.

Xustificación diagnóstica. A participación formativa é alta e maioritariamente feminina; a participación relativa dos homes é menor, especialmente nos contidos de igualdade. A formación pode ampliar competencias transversais se chega tamén a persoas con funcións directivas e de coordinación.

Meta proposta. aprobar e executar unha programación anual; establecer no ano 1 a liña de base de participación e fixar unha meta de mellora para a participación masculina en igualdade.

Prioridade. Media-alta; programación anual.

Responsable e unidades colaboradoras. Unidade responsable de formación do profesorado e unidades de igualdade. Colaboran prevención de riscos, comunicación e centros.

Persoal destinatario. Persoal docente, con atención á participación de homes e de persoas con funcións directivas, coordinación e responsabilidade.

Temporalización. Programa anual; avaliación ao peche de cada actividade e revisión anual das necesidades.

Orzamento e recursos. Importe anual: pendente de cuantificación. Especificar custo de docencia, contratación externa, horas de formación, desprazamentos, materiais, plataforma e accesibilidade; cuantificar por edición e número de participantes.

Confederación Intersindical Galega ENSINO

Accións e seguimento

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A05.01	Programar formación básica e avanzada en igualdade, violencia de xénero, prevención do acoso e diversidade afectivo-sexual.	Programa anual aprobado; actividades realizadas fronte ás programadas e avaliacións recollidas. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A05.02	Rexistrar participación e finalización por sexo, corpo, función e modalidade, respectando a normativa de protección de datos.	Taxas de inscrición e finalización desagregadas; comparación coa liña de base. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A05.03	Incorporar módulos de igualdade nas actividades formativas existentes cando sexan pertinentes.	Número e porcentaxe de actividades con módulo; contidos e horas acreditadas. Prazo: Anual/continua segundo programación.
A05.04	Revisar materiais e cuestionarios formativos para integrar perspectiva de xénero e accesibilidade.	Materiais revisados sobre total priorizado; cambios aplicados. Prazo: Anual/continua segundo programación.
A05.05	Mellorar a difusión da oferta de formación en igualdade para todo o persoal.	Canles de difusión usadas; solicitudes, participación e valoración da oferta. Prazo: Anual/continua segundo programación.
A05.06	Ofrecer formación en ergonomía e manexo de cargas nos postos docentes para os que a avaliación preventiva o recomende.	Avaliación preventiva que identifica destinatarios; edición impartida e participantes formados. Prazo: Anual/continua segundo programación.

Confederación Intersindical Galega ENSINO

Eixe III. Condicións de traballo, saúde laboral e igualdade retributiva

Xustificación do eixo. A presenza feminina é maior nos vínculos temporais, pero faltan datos completos de parcialidade, xornadas e saúde laboral. A fenda retributiva agregada é do 4,13% en media e do 3,73% en mediana, asociada sobre todo a complementos, antigüidade, cargos e funcións; non se realizou unha valoración de traballos de igual valor. O eixo combina mellora de datos, prevención e análise retributiva.

M06 Condicións de traballo, temporalidade, parcialidade e organización do tempo

Obxectivo. Mellorar a información sobre as condicións de traballo e detectar posibles efectos diferenciais da temporalidade, parcialidade e distribución das xornadas.

Xustificación diagnóstica. A diagnose describe maior presenza feminina nos vínculos temporais, especialmente interinidade e substitución, pero non dispón de datos suficientes sobre parcialidade e xornada efectiva para valorar os seus efectos profesionais ou retributivos.

Meta proposta. publicar no ano 1 a primeira análise de parcialidade e xornada dispoñible; actualizar anualmente os indicadores de estabilidade e vínculo.

Prioridade. Alta; definición de variables no ano 1.

Responsable e unidades colaboradoras. Unidade competente en persoal docente; unidades TIC e estatísticas; prevención de riscos cando proceda.

Persoal destinatario. Persoal docente de carreira, interino, substituto e outros vínculos incluídos no ámbito aprobado.

Temporalización. Definir fontes e variables no primeiro ano; rexistro e análise anual.

Orzamento e recursos. Importe anual: pendente de cuantificación. Prever dedicación de persoal e estatística e posibles adaptacións dos rexistros; non imputar gasto externo ata avaliar a capacidade dos sistemas actuais.

Accións e seguimento

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A06.01	Crear un rexistro agregado por sexo das condicións de traballo acordadas como prioritarias: vínculo, xornada, parcialidade, destino e cambios relevantes.	Rexistro anual dispoñible; variables definidas, cobertura e limitacións informadas. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A06.02	Analizar a oferta e adxudicación de vacantes a media xornada por sexo, corpo, especialidade e situación de vínculo.	Informe anual de vacantes ofertadas e adxudicadas; diferenzas e transicións descritas. Prazo: Ano 1 e actualización anual.

Confederación Intersindical Galega ENSINO

M09 Saúde laboral con perspectiva de xénero

Obxectivo. Integrar progresivamente a perspectiva de xénero na prevención de riscos e na vixilancia da saúde, con especial atención ao embarazo, á lactación e ás adaptacións de posto.

Xustificación diagnóstica. A diagnose só dispón de información parcial sobre adaptacións por saúde, embarazo ou lactación e non permite unha análise completa da saúde laboral por sexo. As medidas son unha resposta á carencia de información, non unha afirmación de maior risco feminino xa demostrado.

Meta proposta. identificar no ano 1 fontes e procedementos; contar cunha primeira análise agregada e cun inventario de postos/factores prioritarios para embarazo e lactación.

Prioridade. Alta; primeira avaliación no ano 1.

Responsable e unidades colaboradoras. Servizo de prevención de riscos laborais; unidade competente en persoal docente; TIC/estatística para explotación agregada.

Persoal destinatario. Persoal docente e unidades que xestionan prevención, adaptacións e vixilancia da saúde.

Temporalización. Definición de variables e revisión preventiva prioritaria no ano 1; seguimento anual.

Orzamento e recursos. Importe anual: pendente de cuantificación. Prever horas técnicas de prevención e análise; consignar custos de avaliacións específicas, adaptacións razoables, formación ou ferramentas que resulten necesarias.

Confederación Intersindical Galega ENSINO

Accións e seguimento

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A09.01	Definir un rexistro agregado de saúde laboral por sexo e tipo de actuación, con acceso restrinxido e protección de datos.	Rexistro definido e actualizado; cobertura das actuacións e garantías de confidencialidade verificadas. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A09.02	Identificar postos, tarefas, factores e procedementos que poidan requirir medidas preventivas durante embarazo e lactación natural.	Relación de postos/factores avaliados; recomendacións preventivas emitidas e seguimento. Prazo: Ano 1 e actualización anual.

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A09.03	Analizar a incapacidade temporal de forma agregada por sexo e variables profesionais dispoñibles, sen inferencias causais non sustentadas.	Informe anual de IT con denominadores, límites de datos e evolución. Prazo: Anual/continua segundo programación.

M10 Igualdade retributiva, complementos e valoración de postos

Obxectivo. Analizar periodicamente as retribucións e os complementos, explicar as diferenzas observadas e avanzar nunha metodoloxía para comparar postos ou funcións de igual valor.

Xustificación diagnóstica. A fenda total é do 4,13% en media e do 3,73% en mediana; as diferenzas concéntranse en complementos, antigüidade, cargos e funcións. A diagnose non identifica criterios formalmente discriminatorios, mais sinala que non se realizou unha valoración de postos ou traballos de igual valor e que a análise actual non resolve esa cuestión.

Meta proposta. realizar unha análise retributiva anual; acordar no primeiro bienio unha metodoloxía e un calendario para valorar funcións de igual valor ou xustificar tecnicamente a alternativa adoptada.

Prioridade. Alta; análise anual e deseño metodolóxico durante a vixencia.

Responsable e unidades colaboradoras. Unidades competentes en persoal e retribucións; Comisión de Seguimento; representación sindical. Colaboran asesoría xurídica e unidades de valoración cando proceda.

Persoal destinatario. Persoal docente e órganos responsables da estrutura retributiva e dos complementos.

Temporalización. Rexistro e análise anual; proposta metodolóxica no ano 1–2; aplicación progresiva segundo acordo e dispoñibilidade técnica.

Orzamento e recursos. Importe anual: pendente de cuantificación. Prever dedicación de persoal retributivo/estatístico; valorar asistencia técnica externa para a metodoloxía de valoración, se non existe capacidade interna. Incluír custo e calendario na memoria económica antes da aprobación.

Confederación Intersindical Galega ENSINO

Accións e seguimento

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A10.01	Elaborar e revisar anualmente a análise retributiva por sexo, conceptos salariais e variables profesionais dispoñibles, coa periodicidade que se acorde.	Análise/rexistro anual completado; cobertura de conceptos e poboación, metodoloxía e período indicados. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A10.02	Analizar os complementos por sexo e relaciónalos con antigüidade, tipo de cargo, funcións, corpo e xornada cando a información o permita.	Informe de complementos con explicación de diferenzas e medidas de seguimento. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A10.03*	Definir e aplicar progresivamente unha metodoloxía de valoración de postos ou funcións de igual valor e analizar diferenzas retributivas non explicadas.	Metodoloxía acordada; postos/funcións avaliados fronte ao calendario aprobado; conclusións e accións rexistradas. Prazo: Anual/continua segundo programación.

Eixe IV. Corresponsabilidade, prevención e protección fronte ás violencias

Confederación Intersindical Galega
ENSINO

Xustificación do eixo. As mulleres concentran o uso das medidas de conciliación e a diagnose sinala posibles efectos sobre destinos e carreira. Tamén recolle unha comunicación por acoso e comunicacións formais de violencia de xénero. As accións deben facilitar a corresponsabilidade e garantir información e protección, coordinándose cos protocolos vixentes e comprobando expresamente o seu ámbito para o persoal docente.

M07 Conciliación, corresponsabilidade e impacto dos coidados na carreira

Obxectivo. Promover o uso corresponsable das medidas de conciliación e identificar os seus efectos sobre destinos, estabilidade, promoción e continuidade profesional.

Xustificación diagnóstica. As mulleres son o 76,2% das comisións de servizo analizadas, o 80% das excedencias/licenzas de coidado e o 81,2% das reducións de xornada. A diagnose sinala posibles efectos acumulativos sobre carreira e mobilidade, que requiren seguimento.

Meta proposta. publicar un informe anual de uso e impacto; difundir unha guía/catálogo actualizado e documentar anualmente o estado da negociación sectorial.

Prioridade. Alta; análise anual.

Responsable e unidades colaboradoras. Unidade competente en persoal docente; Comisión de Seguimento; Mesa Sectorial Docente para a negociación da Orde de permisos e licenzas.

Persoal destinatario. Todo o persoal docente e, para as medidas de coidado, persoas titulares dos dereitos e unidades xestoras.

Temporalización. Análise anual; campaña e guía durante o primeiro ano; negociación conforme ao calendario da Mesa Sectorial.

Orzamento e recursos. Importe anual: pendente de cuantificación. Prever análise de datos, elaboración/actualización da guía, difusión e campañas; consignar separadamente custo de impresión, accesibilidade ou contratación.

Accións e seguimento

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A07.01	Analizar cada ano permisos, excedencias, reducións e comisións de servizo por sexo, motivo e variables profesionais dispoñibles.	Informe anual con taxas de uso e denominadores por tipo de medida. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A07.02	Estudar a relación entre uso das medidas e cambios de destino, estabilidade, promoción ou continuidade profesional.	Análise de transicións e traxectorias publicada, con límites causais explicitados. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A07.03	Realizar campañas de corresponsabilidade dirixidas a todo o persoal e aos órganos de dirección.	Campañas anuais executadas; canles, destinatarios e alcance rexistrados. Prazo: Anual/continua segundo programación.
A07.04	Elaborar e actualizar unha guía de corresponsabilidade e un catálogo claro de permisos e dereitos.	Guía/catálogo aprobado, accesible e actualizado tras cambios normativos. Prazo: Anual/continua segundo programación.

Confederación Intersindical Galega ENSINO

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A07.05	Realizar estudos periódicos das necesidades de conciliación do persoal docente.	Estudo realizado segundo periodicidade acordada; necesidades priorizadas e resposta documentada. Prazo: Anual/continua segundo programación.
A07.06	Negociar na Mesa Sectorial Docente a Orde de permisos e licenzas, conforme ao calendario que acorden as partes.	Inclusión na planificación negociadora; actas, propostas e estado de tramitación. Prazo: segundo calendario da Mesa Sectorial.

M08 Prevención do acoso, violencias sexuais e violencia de xénero

Obxectivo. Garantir que o persoal docente coñeza e poida utilizar os procedementos de prevención, comunicación e protección aplicables, coordinando a resposta cos protocolos vixentes.

Xustificación diagnóstica. A diagnose recolle unha comunicación por acoso e indicaba a falta dun protocolo específico para o ámbito analizado; rexistraba tamén comunicacións formais de violencia de xénero. Desde entón existen protocolos da Xunta publicados en 2023 e 2025. Antes de crear novos instrumentos cómpre verificar formalmente se cobren o persoal docente e coordinar ou completar a resposta só cando se detecte unha lagoa.

Meta proposta. confirmar por escrito no ano 1 o procedemento aplicable ao persoal docente; garantir a difusión a todo o persoal e incorporar a información na acollida.

Prioridade. Alta; confirmar cobertura e canles no primeiro semestre do ano 1.

Responsable e unidades colaboradoras. Unidade competente en persoal docente; prevención de riscos e igualdade; Comité de Intervención e órganos responsables dos protocolos, previa confirmación do seu ámbito. Comisión de Seguimento para o control do Plan.

Persoal destinatario. Todo o persoal docente; persoas afectadas e unidades responsables con acceso restrinxido segundo os protocolos.

Temporalización. Primeiro semestre do ano 1: revisión de ámbito, procedementos e canles. Anual: difusión, formación e seguimento agregado.

Confederación Intersindical Galega ENSINO

Orzamento e recursos. Importe anual: pendente de cuantificación. Priorizar materiais e formación sobre protocolos existentes; presupostar adaptacións, canles ou apoio especializado só se a revisión de cobertura detecta unha necesidade non cuberta.

Accións e seguimento

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A08.01	Revisar e difundir o protocolo vixente de acoso e violencias sexuais/psicolóxicas, indicando claramente como se aplica ao persoal docente.	Informe de ámbito e ficha de difusión; versión, canle de contacto e data de publicación verificables. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A08.02	Incluír na acollida das novas incorporacións información sobre prevención, consulta e comunicación de situacións de acoso.	Material de acollida actualizado; porcentaxe de novas incorporacións ás que se entrega. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A08.03	Realizar accións periódicas de sensibilización e prevención do acoso e das violencias no traballo.	Accións realizadas, destinatarios, alcance e avaliación. Prazo: Anual/continua segundo programación.
A08.04	Establecer unha canle única, segura e trazable co Comité de Intervención e facer accesibles as vías de consulta e denuncia ao persoal docente.	Canle e responsables confirmados; probas periódicas de accesibilidade e derivación; non se publican datos identificativos. Prazo: Anual/continua segundo programación.
A08.05	Revisar a aplicación ao persoal docente do protocolo de protección fronte á violencia de xénero e coordinar a súa difusión e activación.	Informe de aplicabilidade; información publicada; procedemento de derivación e acompañamento documentado. Prazo: Anual/continua segundo programación.

Confederación Intersindical Galega
ENSINO

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A08.06	Acordar a coordinación con centros, alumnado, familias e empresas externas cando os feitos impliquen persoas ou espazos alleos ao ámbito do protocolo.	Procedemento ou instrución de coordinación aprobado; responsables e vías de comunicación definidas. Prazo: Anual/continua segundo programación.
A08.07	Garantir ás traballadoras docentes en situación de violencia de xénero un protocolo de protección: aplicando o da Xunta, se o seu ámbito as cobre expresamente, ou negociando un protocolo específico ou complementario no ano 1, se non as cobre.	Decisión motivada sobre necesidade; se procede, texto negociado e publicado; seguimento anual agregado. Prazo: Anual/continua segundo programación.

Eixe V. Comunicación, transparencia e accesibilidade

Xustificación do eixo. A diagnose deixa pendente de negociación a delimitación dos documentos e soportes que se analizarán. A comunicación funciona aquí como condición de acceso ao propio Plan, aos dereitos e aos recursos: deberá ter alcance acordado, ser accesible e facilitar a avaliación pública da execución.

Confederación Intersindical Galega
ENSINO

M11 Comunicación, linguaxe inclusiva, transparencia e accesibilidade

Obxectivo. Facilitar que todo o persoal coñeza o Plan, as medidas, os dereitos e as vías de protección mediante comunicación inclusiva, accesible e verificable.

Xustificación diagnóstica. A diagnose deixa pendente de negociación a selección de documentos, soportes e ámbitos que se analizarán. A comunicación é unha condición transversal para que as medidas sexan coñecidas e utilizadas, non unha desigualdade cuantificada pola diagnose.

Meta proposta. aprobar alcance e estratexia no ano 1; manter un espazo accesible e revisar todos os materiais novos do Plan antes da publicación.

Prioridade. Media-alta; alcance a acordar no primeiro ano.

Responsable e unidades colaboradoras. Unidades de comunicación e TIC; unidade competente en igualdade; órganos responsables dos contidos. Comisión de Seguimento para validar prioridades.

Persoal destinatario. Todo o persoal docente e persoas usuarias das canles institucionais relacionados co Plan.

Temporalización. Acordar alcance e publicar estratexia no primeiro ano; revisión de contidos e campañas anual/continua.

Orzamento e recursos. Importe anual: pendente de cuantificación. Desagregar produción de contidos, mantemento web, tradución/adaptación, accesibilidade dixital, impresión e campañas; usar medios propios cando sexa viable.

Accións e seguimento

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A11.01	Aprobar unha estratexia de comunicación do Plan que identifique públicos, canles, contidos, calendario e responsable.	Estratexia aprobada e revisada anualmente; calendario de publicacións executado. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A11.02	Crear ou adaptar un espazo web accesible co texto do Plan, medidas, avances, recursos e vías de contacto.	Espazo publicado; revisión anual de actualización e accesibilidade. Prazo: Ano 1 e actualización anual.
A11.03	Elaborar unha guía de linguaxe inclusiva e revisar documentación prioritaria do ámbito docente.	Guía aprobada; número/porcentaxe de documentos revisados e cambios incorporados. Prazo: Anual/continua segundo programación.
A11.04	Aplicar criterios de accesibilidade aos materiais dixitais e impresos relacionados co Plan.	Materiais novos revisados; incidencias de accesibilidade corrixidas. Prazo: Anual/continua segundo programación.
A11.05	Realizar campañas anuais de coeducación e igualdade coordinadas coas unidades educativas competentes.	Campañas realizadas e alcance rexistrado; coordinación e destinatarios documentados. Prazo: Anual/continua segundo programación.

Confederación Intersindical Galega ENSINO

Código	Acción e resultado esperado	Indicador / evidencia / prazo
A11.06	Preparar unha identidade visual, un lema e materiais gráficos do Plan que faciliten a súa identificación e difusión.	Materiais producidos e reutilizables; gasto e canles de difusión documentados. Prazo: Anual/continua segundo programación.

5. Seguimento, avaliación e revisión

A Comisión de Seguimento recibirá a programación anual de cada unidade responsable e revisará a execución mediante os indicadores e evidencias de cada ficha. O informe distinguirá: acción executada; iniciada; pendente; dependente de negociación ou coordinación; e reformulada ou non aplicable con motivación.

Proponse un informe anual, unha avaliación intermedia ao cumprir a metade da vixencia e unha avaliación final de resultados. A periodicidade das reunións, os instrumentos de recollida e o procedemento de modificación e discrepancias deben quedar no acordo definitivo.

As accións que dependan da Mesa Sectorial ou doutro órgano non se contabilizarán como executadas polo mero feito de remitilas. Rexistraranse destinatario, data, resposta, decisión e seguintes pasos.

Para cada indicador acordaranse ficha técnica, definición, denominador, fonte, periodicidade, responsable da extracción e limitacións. Os datos de acoso, violencia, saúde e adaptacións manexaranse con acceso restrinxido e publicación agregada que non permita identificar persoas.

Confederación Intersindical Galega
ENSINO

Referencias normativas e de formato

- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, en particular artigos 46 e 51.
- Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.
- Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, e Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, empregados como referencias técnicas de avaliabilidade e análise retributiva.
- Resolución do 27 de outubro de 2023 pola que se publica o I Plan de igualdade da Xunta de Galicia (DOG núm. 214, 10.11.2023). O ámbito informativo oficial indica que o persoal docente é obxecto de plans específicos.

- Resolución do 27 de outubro de 2023 pola que se publica o Protocolo da Xunta de Galicia fronte ao acoso e ás violencias sexuais e psicolóxicas no traballo (DOG núm. 214, 10.11.2023).
- Resolución do 23 de xaneiro de 2025 pola que se publica o Protocolo da Xunta de Galicia para a protección das persoas empregadas públicas vítimas de violencia de xénero (DOG núm. 26, 07.02.2025).
- Conclusións da diagnose EDU V3 e Eixes estratéxicos V3.

* A10.03 é unha acción de completado proposta a partir da limitación expresamente sinalada na diagnose.

CIG
Confederación Intersindical Galega
ENSINO