



**DOCUMENTO DE TRABALLO**

**Borrador de medidas e accións para o Plan de  
Igualdade**

Confederación Intersindical Galega

---

**ENSINO**

## 1. Finalidade desta versión

O Plan de Igualdade debe construírse sobre unha **relación clara** entre a realidade diagnosticada, os obxectivos de intervención e as actuacións concretas que se incorporen. Por iso, este documento parte como premisa metodolóxica básica de que toda medida debe responder a unha necesidade identificada, traducirse en accións verificables e contar con indicadores que permitan avaliar o seu grao de execución e impacto.

A diagnose describe unha organización cunha feminización estrutural consolidada, con mulleres que representan arredor do 72% do cadro de persoal, e cun marco de igualdade formal asentado nos mecanismos xerais de acceso, provisión e retribución. Non obstante, tamén identifica patróns de desigualdade indirecta e dinámicas acumulativas que deben ser abordadas polo Plan: segregación horizontal por corpos, especialidades e itinerarios; infrarrepresentación feminina relativa en determinados espazos de responsabilidade; concentración masculina en certas funcións de maior poder organizativo; uso maioritariamente feminino das medidas de conciliación; diferenzas retributivas vinculadas a complementos, cargos e traxectorias; carencias de información sobre parcialidade, saúde laboral e condicións de traballo; e necesidade de reforzar a prevención e actuación fronte ao acoso e ás violencias sexuais.

En consecuencia, o Plan debe orientarse á **igualdade efectiva**. Isto implica actuar sobre os factores organizativos, profesionais e culturais que poden producir efectos desiguais nas traxectorias de mulleres e homes. A cadea lóxica que debe soste o Plan é, polo tanto:

diagnose → medida → acción → indicador

Esta estrutura permite asegurar que cada actuación incorporada ao Plan sexa pertinente, executable e avaliable.

## 2. Criterio de depuración técnica

Para ordenar as propostas recibidas e facilitar a súa incorporación ao Plan, establécese un criterio de depuración técnica baseado no **grao de correspondencia coa diagnose**. Este criterio non valora a lexitimidade das propostas, senón a súa adecuación ao obxecto específico dun Plan de Igualdade.

Deste modo, diferéncianse dous niveis de tratamento. As accións cunha **correspondencia alta** coa diagnose deben incorporarse ao corpo principal do Plan, por derivaren directamente dunha conclusión diagnosticada ou por corruxiren unha carencia de información expresamente sinalada. As accións cunha **correspondencia media** poden formar parte do Plan como actuacións de estudo, desenvolvemento ou consenso posterior, sempre que se concreten os seus obxectivos, responsables e indicadores.

| Nivel | Significado  | Tratamento recomendado   |
|-------|--|--|
| Alta  | A acción deriva directamente dunha conclusión da diagnose ou corruxe unha carencia de información sinalada nela. | Incorporar no corpo principal do Plan como acción prioritaria.           |
| Media | A acción garda relación coa igualdade, pero precisa concreción adicional, estudo previo ou evidencia interna.    | Incorporar como acción de estudo, desenvolvemento ou consenso posterior. |

### 3. Mapa executivo de medidas

A partir da diagnose e das achegas recibidas, estrutúrase o Plan arredor de doce medidas. Cada medida agrupa accións concretas, cun grao diferente de prioridade segundo a súa conexión coa diagnose. O mapa executivo permite visualizar a arquitectura xeral do Plan e distinguir entre medidas directamente vinculadas aos ámbitos diagnosticados, medidas de desenvolvemento condicionado e medidas transversais de gobernanza, comunicación e seguimento.

| Código | Medida  | Correspondencia coa diagnose | Tratamento                                | Nº accións |
|--------|---|------------------------------|---|------------|
| M01    | Sistema de datos, diagnose continua e avaliación do Plan                    | Alta                         | Corpo principal do Plan                   | 5          |
| M02    | Acceso, selección e substitucións con perspectiva de xénero                 | Alta                         | Corpo principal do Plan                   | 5          |
| M03    | Segregación horizontal por corpos, especialidades e itinerarios             | Alta                         | Corpo principal do Plan                   | 4          |
| M04    | Promoción, liderado e exercicio proporcional das responsabilidades          | Alta                         | Corpo principal do Plan                   | 2          |
| M05    | Formación en igualdade, corresponsabilidade e cultura organizativa          | Alta                         | Corpo principal do Plan                   | 4          |
| M06    | Condições de traballo, temporalidade, parcialidade e organización do tempo  | Alta-media                   | Corpo principal do Plan                   | 2          |
| M07    | Conciliación, corresponsabilidade e impacto dos coidados na carreira        | Alta                         | Corpo principal do Plan                   | 5          |
| M08    | Prevenção do acoso, violencias sexuais e violencia de xénero                | Alta                         | Corpo principal do Plan                   | 4          |
| M09    | Saúde laboral con perspectiva de xénero                                     | Alta                         | Corpo principal do Plan                   | 2          |
| M10    | Igualdade retributiva, complementos e valoración de postos                  | Alta                         | Corpo principal do Plan                   | 2          |
| M11    | Comunicación, linguaxe inclusiva, transparencia e accesibilidade            | Media-alta                   | Corpo principal con accións condicionadas | 5          |
| M12    | Gobernanza institucional e delimitación do que queda fóra do núcleo do Plan | Transversal                  | Corpo principal do Plan                   | 4          |

### 4. Medidas e accións

As medidas que se recollen a continuación constitúen o núcleo operativo do Plan de Igualdade. A súa formulación parte da diagnose realizada e responde aos principais ámbitos nos que se identifican desigualdades indirectas, patróns organizativos persistentes ou carencias de información que impiden unha avaliación completa da igualdade efectiva.

Cada medida estrutúrase en accións concretas, de maneira que o Plan poida traducirse en compromisos verificables. Para iso, cada acción debe identificar o seu obxectivo, o grao de correspondencia coa diagnose, o tratamento que se propón e os indicadores que permitirán valorar a súa execución.

As accións incorporadas ao corpo principal do Plan responden a unha lóxica de igualdade efectiva, dirixidas a previr, visibilizar e reducir os factores que poden xerar desigualdades acumulativas ao longo da carreira profesional. As propostas que teñen interese laboral pero que non presentan unha conexión suficiente coa diagnose de igualdade ou que requiren un ámbito específico de negociación, deberán se procede, ser derivadas ao marco correspondente.

A estrutura deste apartado responde, polo tanto, a unha dobre finalidade: por unha banda, asegurar que o Plan actúe sobre os problemas realmente diagnosticados; por outra, garantir que cada medida poida ser obxecto de seguimento, avaliación e revisión durante o seu período de vixencia.

As medidas preséntanse agrupadas por ámbitos de intervención. En cada unha delas diferéncianse as accións prioritarias, directamente vinculadas coa diagnose, das accións que requiren desenvolvemento, estudo adicional ou consenso posterior.

## **M01. Sistema de datos, diagnose continua e avaliación do Plan**

A diagnose amosa unha organización cunha feminización estrutural moi elevada, na que as mulleres representan arredor do 72 % do cadro de persoal. Este feito obriga a interpretar todos os indicadores en termos relativos, comparando cada subcolectivo coa composición global da organización e evitando conclusións baseadas unicamente en cifras absolutas.

Ao mesmo tempo, a diagnose identifica carencias de información en ámbitos relevantes para a igualdade efectiva, como a parcialidade, determinadas condicións de traballo, a saúde laboral con perspectiva de xénero e a comunicación institucional. Estas limitacións reducen a capacidade de avaliar con precisión o impacto das condicións organizativas sobre as traxectorias profesionais de mulleres e homes.

Por iso, esta medida ten **carácter estrutural**: establece a base técnica para orientar, revisar e avaliar o conxunto do Plan. Un Plan de Igualdade nunha organización destas características debe contar cun sistema estable de información que permita detectar desigualdades indirectas, identificar patróns acumulativos e comprobar se as accións implantadas producen cambios verificables.

|  |   |
|--|---|
| <b>Correspondencia coa diagnose</b>    | Alta  |
| <b>Diagnose que xustifica a medida</b> | A diagnose parte dunha organización moi feminizada e insiste en que toda lectura debe facerse en termos relativos. Tamén identifica límites de información en parcialidade, condicións de traballo, saúde laboral e comunicación. |
| <b>Obxectivo operativo</b>             | Garantir que o Plan se apoie en datos desagregados, indicadores comparables e revisión periódica, evitando medidas non xustificadas pola realidade da organización.   |
| <b>Tratamento</b>                      | Incorporar no Plan como medida estrutural   |

| Acción | Descrición   | Adecuación | Tratamento             |
|--------|--|------------|------------------------|
| A01.1  | Incorporar sistematicamente a variable sexo nas estatísticas e ferramentas de xestión: substitucións, oposicións, especialidades, cargos, coordinacións, itinerancias, baixas por IT, permisos, reducións e excedencias. | Alta       | Acción central do Plan |
| A01.2  | Crear un cadro de indicadores anuais que compare cada subcolectivo co peso global das mulleres no cadro de persoal, evitando análises só en termos absolutos.  | Alta       | Acción central do Plan |
| A01.3  | Explotar especificamente información sobre parcialidade, temporalidade, tipos de xornada e modalidades de prestación, dado que a diagnose reconece límites neste ámbito.   | Alta       | Acción central do Plan |
| A01.4  | Realizar estudos periódicos de percepción en igualdade acordados na comisión de seguimento e vincularlos á revisión do Plan.   | Media-alta | Acción de seguimento   |
| A01.5  | Publicar un informe anual de seguimento con indicadores de execución, resultados e comunicación do Plan.   | Alta       | Acción central do Plan |

# Confederación Intersindical Galega

---

# ENSINO

## M02. Acceso, selección e substitucións con perspectiva de xénero

A diagnose mostra que a participación feminina nos procesos de acceso é maioritaria, en coherencia coa feminización estrutural do sector. Porén, tamén identifica diferenzas na taxa de éxito, especialmente no acceso libre, onde a presenza masculina aumenta entre as persoas aspirantes e as finalmente aprobadas. Esta constatación non permite concluír, por si soa, a existencia de discriminación directa, pero si xustifica unha análise máis precisa por especialidade, corpo, modalidade de acceso, idade e resultado final.

Así mesmo, a diagnose sinala unha maior presenza feminina nos vínculos temporais, interinidades e substitucións, en coherencia coa composición xeral do cadro de persoal e coas dinámicas recentes de acceso. Esta realidade require analizar se determinados factores vinculados á conciliación, á maternidade e á lactación poden ter efectos diferenciais sobre as traxectorias profesionais das mulleres.

Esta medida ten, polo tanto, unha dobre finalidade: mellorar o coñecemento sobre os procesos de acceso e substitución desde a perspectiva de xénero, e garantir que as eventuais medidas correctoras se adopten sobre a base dunha evidencia interna suficiente. O Plan non debe presumir a existencia de barreiras non acreditadas, pero tampouco ignorar os indicios que a diagnose recomenda analizar con maior detalle.

|  |   |
|--|---|
| <b>Correspondencia coa diagnose</b>    | Alta  |
| <b>Diagnose que xustifica a medida</b> | A diagnose mostra participación feminina maioritaria, pero tamén diferenzas na taxa de éxito, especialmente no acceso libre, e recomenda análise por especialidade, modalidade e perfil de idade. Tamén indica maior presenza feminina en vínculos temporais e substitucións. |
| <b>Obxectivo operativo</b>             | Analizar os procesos de acceso e substitución desde a perspectiva de xénero, centrando as medidas nos puntos onde a diagnose sinala diferenzas ou falta de información.   |
| <b>Tratamento</b>                      | Incorporar no Plan como medida estrutural   |

| Acción | Descrición   | Adecuación | Tratamento                                   |
|--------|--|------------|--|
| A02.1  | Analizar OPE, concursos, listas e procesos selectivos por sexo, especialidade, corpo, modalidade de acceso, idade e resultado final.                         | Alta       | Acción central do Plan                       |
| A02.2  | Estudar as diferenzas na taxa de éxito en acceso libre e identificar factores explicativos antes de propor medidas.  | Alta       | Acción central do Plan                       |
| A02.3  | Garantir linguaxe e imaxes inclusivas nas convocatorias e materiais dos procesos selectivos.   | Media-alta | Acción central do Plan                       |
| A02.4  | Promover composición equilibrada dos órganos de selección e avaliación, con especial atención aos corpos ou especialidades masculinizadas.                   | Alta       | Acción central do Plan                       |
| A02.5  | Analizar se embarazo, lactación ou medidas de conciliación inflúen en renuncias, restricións ou dificultades de toma de posesión nas listas de substitución. | Alta       | Acción de estudo previa a decisión normativa |

# Confederación Intersindical Galega

---

# ENSINO

### **M03. Segregación horizontal por corpos, especialidades e itinerarios**

A diagnose identifica unha segregación horizontal clara por corpos docentes, especialidades e ámbitos profesionais. A presenza feminina é especialmente elevada nas etapas iniciais e nos ámbitos socioeducativos e de coidado, mentres que os homes presentan maior peso relativo en ramas técnicas, industriais, determinadas ensinanzas artísticas e segmentos específicos da formación profesional. Esta distribución non responde necesariamente a barreiras formais de acceso, pero si revela patróns persistentes de elección, orientación, prestixio profesional e socialización de xénero que poden condicionar as traxectorias futuras.

Por iso, esta medida ten como finalidade mellorar o coñecemento sobre a segregación horizontal e desenvolver actuacións orientadas a reducir progresivamente os estereotipos de xénero asociados a determinadas especialidades, itinerarios e familias profesionais. A intervención debe combinar análise de datos, orientación, visibilización de referentes e accións coeducativas dirixidas tanto ao persoal como ao alumnado.

|  |   |
|--|---|
| <b>Correspondencia coa diagnose</b>    | Alta  |
| <b>Diagnose que xustifica a medida</b> | A diagnose identifica maior presenza feminina nas etapas iniciais e ámbitos socioeducativos e de coidado, e maior presenza masculina en ramas técnicas, industriais, artísticas e determinados ámbitos de FP. |
| <b>Obxectivo operativo</b>             | Reducir progresivamente a segregación horizontal e mellorar a comprensión das súas causas mediante datos, orientación e accións coeducativas.   |
| <b>Tratamento</b>                      | Incorporar no Plan como medida estrutural   |

| Acción | Descrición   | Adecuación | Tratamento             |
|--------|--|------------|------------------------|
| A03.1  | Elaborar mapas anuais por sexo de corpos, especialidades, familias profesionais e ramas de FP, con atención ás áreas máis masculinizadas ou feminizadas. | Alta       | Acción central do Plan |
| A03.2  | Desenvolver accións de orientación e sensibilización para combater estereotipos na elección de materias, itinerarios e familias profesionais.            | Alta       | Acción central do Plan |
| A03.3  | Impulsar campañas coeducativas sobre vocacións STEM nas nenas e presenza de mulleres en ámbitos técnicos e industriais.                                  | Alta       | Acción central do Plan |
| A03.4  | Analizar as especialidades con masculinización ou feminización intensa e identificar barreiras de acceso, permanencia ou prestixio profesional.          | Alta       | Acción de estudo       |

# Confederación Intersindical Galega

---

## ENSINO

#### M04. Promoción, liderado e exercicio proporcional das responsabilidades

A diagnose confirma que as mulleres acceden a cargos de responsabilidade e que a súa presenza é maioritaria en termos absolutos. Porén, cando esa presenza se compara co peso estrutural das mulleres no conxunto do cadro de persoal, obsérvase unha infrarrepresentación relativa feminina e unha sobrerrepresentación relativa masculina nos espazos de responsabilidade. Esta diferenza é especialmente relevante porque permite distinguir entre igualdade formal -as mulleres acceden aos cargos- e igualdade proporcional -a súa presenza non sempre se corresponde co seu peso real na organización-.

Ademais, a diagnose identifica unha distribución interna diferenciada por tipo de responsabilidade. Os homes presentan maior peso relativo en direccións, coordinacións e xefaturas de inspección, mentres que as mulleres se concentran en maior medida en secretarías, xefaturas de estudos e áreas vinculadas á innovación educativa, inclusión, avaliación e deseño pedagóxico. Isto apunta a unha posible segregación funcional no exercicio do poder organizativo, que debe ser analizada e corrixiada desde unha lóxica de igualdade efectiva.

Esta medida busca avanzar cara a unha participación máis equilibrada e proporcional nas responsabilidades, mellorando a transparencia, a información dispoñible e as condicións de acceso aos espazos de liderado.

|  |  |
|--|--|
| <b>Correspondencia coa diagnose</b>    | Alta   |
| <b>Diagnose que xustifica a medida</b> | A diagnose confirma presenza feminina maioritaria en cargos en termos absolutos, pero infrarrepresentación relativa respecto do 72% do cadro. Tamén sinala maior peso masculino en direccións, coordinacións e xefaturas de inspección, e segregación funcional no poder organizativo. |
| <b>Obxectivo operativo</b>             | Asegurar que a participación das mulleres nos cargos e responsabilidades sexa proporcional á estrutura da organización e que non existan patróns de segregación funcional no liderado.   |
| <b>Tratamento</b>                      | Incorporar no Plan como medida estrutural  |

| Acción | Descrición   | Adecuación | Tratamento             |
|--------|--|------------|------------------------|
| A04.1  | Sistematizar anualmente datos por sexo en direccións, secretarías, xefaturas de estudos, inspección, coordinacións, cátedras e outros espazos de responsabilidade. | Alta       | Acción central do Plan |
| A04.2  | Analizar diferenzas por tipo de cargo, centro, corpo, territorio e función para distinguir igualdade formal de igualdade proporcional.                             | Alta       | Acción central do Plan |

# Confederación Intersindical Galega

---

# ENSINO

### M05. Formación en igualdade, corresponsabilidade e cultura organizativa

A diagnose identifica a formación como unha fortaleza da organización, cunha participación elevada do profesorado e unha presenza maioritaria das mulleres nas accións formativas, incluídas as vinculadas á igualdade. Porén, tamén sinala unha menor participación relativa dos homes, especialmente neste tipo de contidos, o que recomenda orientar a formación como ferramenta de cultura organizativa, corresponsabilidade e cambio institucional.

Esta medida parte da idea de que a igualdade non pode ser percibida como unha materia dirixida só ás mulleres nin como unha formación complementaria sen impacto organizativo. Debe integrarse nos espazos onde se toman decisións, se xestionan persoas, se avalían procesos, se deseñan materiais e se exerce responsabilidade institucional. Por iso, as accións combinan formación xeral, formación obrigatoria para perfís clave e integración transversal da perspectiva de xénero nos contidos formativos.

|  |  |
|--|--|
| <b>Correspondencia coa diagnose</b>    | Alta   |
| <b>Diagnose que xustifica a medida</b> | A diagnose mostra alta participación feminina na formación, incluída a de igualdade, e menor participación relativa dos homes. Propón que a formación funcione como ferramenta de cultura organizativa e corresponsabilidade, sobre todo se alcanza perfís masculinos e persoas con responsabilidades. |
| <b>Obxectivo operativo</b>             | Orientar a formación cara aos colectivos e funcións onde pode producir maior cambio organizativo, evitando que a igualdade sexa percibida como un ámbito só feminino.  |
| <b>Tratamento</b>                      | Incorporar no Plan como medida estrutural  |

| Acción | Descrición   | Adecuación | Tratamento                                  |
|--------|--|------------|---|
| A05.1  | Medir a participación masculina e feminina na formación en igualdade e no conxunto da formación permanente, desagregando por sexo, modalidade, contido, colectivo destinatario e función desempeñada, e deseñar accións para incrementar a participación dos colectivos infrarrepresentados. | Alta       | Acción central do Plan                      |
| A05.2  | Incorporar módulos de igualdade na formación de novo acceso, función directiva, Platega e plans de formación permanente.   | Alta       | Acción operativa                            |
| A05.3  | Incorporar a perspectiva de xénero nos materiais, contidos e cuestionarios de avaliación das accións formativas dirixidas ao persoal docente e ás persoas con responsabilidades organizativas.   | Media-alta | Acción operativa axustada ao ámbito do Plan |
| A05.4  | Mellorar a información e difusión da oferta formativa para asegurar que as convocatorias sexan coñecidas polo conxunto do persoal, incluíndo canles ordinarias, espazo web, comunicación aos centros e información específica sobre accións de igualdade.                                    | Media      | Acción operativa                            |

# Confederación Intersindical Galega

---

# ENSINO

## **M06. Condicións de traballo, temporalidade, parcialidade e organización do tempo**

A diagnose sinala unha maior presenza feminina nos vínculos temporais e menos estables, especialmente en interinidades, substitucións e determinados vínculos laborais. Esta realidade debe interpretarse con prudencia, porque está relacionada coa propia feminización do sector e coas dinámicas recentes de acceso, mais require seguimento para comprobar se produce efectos diferenciais sobre estabilidade, continuidade profesional ou retribucións.

Ao mesmo tempo, a diagnose reconece unha limitación relevante: non se dispón de información suficiente sobre parcialidade nin sobre o seu posible impacto desde a perspectiva de xénero. Por iso, esta medida non debe formular compromisos organizativos sen evidencia previa, senón crear a base de información necesaria para determinar onde existen efectos diferenciais e que actuacións poden ser pertinentes.

|  |   |
|--|---|
| <b>Correspondencia coa diagnose</b>    | Alta-media  |
| <b>Diagnose que xustifica a medida</b> | A diagnose sinala maior presenza feminina en vínculos temporais e reconece que non hai información suficiente sobre parcialidade nin sobre o seu impacto en estabilidade, retribucións ou traxectorias. |
| <b>Obxectivo operativo</b>             | Obter datos suficientes sobre condicións de traballo e priorizar as actuacións que poidan ter efecto diferencial de xénero demostrado.  |
| <b>Tratamento</b>                      | Incorporar no Plan como medida estrutural   |

| Acción | Descrición  | Adecuación | Tratamento              |
|--------|---|------------|-------------------------|
| A06.1  | Crear ou adaptar un rexistro de condicións de traballo por sexo: xornada, parcialidade, réxime de prestación, modalidade de servizo, temporalidade e substitucións. | Alta       | Acción central do Plan  |
| A06.2  | Analizar as vacantes a media xornada e a súa distribución por sexo antes de propoñer conversións ou cambios organizativos.  | Media-alta | Acción de estudo previa |

# Confederación Intersindical Galega

---

# ENSINO

**M07. Conciliación, corresponsabilidade e impacto dos coidados na carreira**

A diagnose identifica a conciliación como un dos ámbitos máis claros de intervención do Plan. As comisións de servizo, excedencias e reducións de xornada vinculadas ao coidado presentan unha utilización maioritariamente feminina. Aínda que o seu volume total poida ser limitado, o seu impacto potencial é relevante, porque estas medidas poden afectar á estabilidade dos destinos, á dispoñibilidade profesional, á promoción, á formación e á continuidade da carreira das mulleres.

Por iso, esta medida debe atender ao efecto real que os coidados teñen nas traxectorias profesionais. O obxectivo é avanzar cara a un uso máis equilibrado das medidas de conciliación, reforzar a corresponsabilidade masculina e reducir os posibles efectos acumulativos que recaen sobre as mulleres cando son elas quen asumen maioritariamente os coidados.

|  |  |
|--|--|
| <b>Correspondencia coa diagnose</b>    | Alta   |
| <b>Diagnose que xustifica a medida</b> | A diagnose detecta sobrerrepresentación feminina en comisións, excedencias e reducións vinculadas ao coidado, e advirte de posibles efectos acumulativos sobre estabilidade, promoción e continuidade profesional. |
| <b>Obxectivo operativo</b>             | Promover un uso máis equilibrado dos dereitos de conciliación e reducir o impacto dos coidados nas traxectorias profesionais das mulleres.   |
| <b>Tratamento</b>                      | Incorporar no Plan como medida estrutural  |

| Acción | Descrición   | Adecuación | Tratamento             |
|--------|--|------------|------------------------|
| A07.1  | Analizar anualmente o uso de permisos, excedencias, reducións, comisións de servizo e outras medidas de conciliación por sexo, corpo, especialidade, idade e territorio. | Alta       | Acción central do Plan |
| A07.2  | Estudar o impacto das medidas de conciliación sobre promoción, estabilidade de destino, acceso a cargos, formación e retribucións.                                       | Alta       | Acción central do Plan |
| A07.3  | Deseñar campañas de corresponsabilidade dirixidas especialmente ao uso masculino de permisos e coidados, con referentes masculinos e mensaxes normalizadores.            | Alta       | Acción central do Plan |
| A07.4  | Elaborar unha guía de corresponsabilidade e un catálogo claro de permisos, dereitos e procedementos.   | Alta       | Acción central do Plan |
| A07.5  | Realizar estudos periódicos de necesidades de conciliación e propoñer melloras a partir dos resultados.  | Alta       | Acción de seguimento   |

# Confederación Intersindical Galega

---

# ENSINO

### M08. Prevención do acoso, violencias sexuais e violencia de xénero

A prevención do acoso, das violencias sexuais e da violencia de xénero constitúe un ámbito prioritario do Plan, tanto pola súa relevancia para garantir contornos laborais seguros como pola necesidade de reforzar a resposta institucional ante situacións que afectan directamente á dignidade, á integridade e aos dereitos das persoas traballadoras.

A diagnose pon de manifesto a necesidade de consolidar instrumentos claros de prevención, detección, actuación, protección e seguimento. Neste ámbito, o Plan debe asegurar que o persoal coñeza as condutas que poden constituír acoso, as canles dispoñibles, as garantías de confidencialidade, as fases de actuación e os dereitos das persoas afectadas. A existencia dun protocolo non é suficiente se non vai acompañada dunha difusión efectiva, dunha formación adecuada das persoas responsables e dun sistema de seguimento que permita avaliar a súa aplicación.

Esta medida incorpora tamén a protección das traballadoras vítimas de violencia de xénero, desde unha perspectiva laboral e institucional. O obxectivo é garantir que os dereitos recoñecidos sexan coñecidos, accesibles e aplicados de maneira segura, evitando cargas adicionais ás persoas afectadas e reforzando a coordinación entre os órganos competentes.

|  |   |
|--|---|
| <b>Correspondencia coa diagnose</b>    | Alta  |
| <b>Diagnose que xustifica a medida</b> | A diagnose identifica a necesidade de reforzar a resposta institucional fronte ao acoso, constata que se está elaborando un protocolo e recolle comunicacións formais de situacións de violencia de xénero. |
| <b>Obxectivo operativo</b>             | Dotar á organización de instrumentos claros de prevención, detección, actuación, protección e seguimento fronte ao acoso e ás violencias.   |
| <b>Tratamento</b>                      | Incorporar no Plan como medida estrutural   |

| Acción | Descrición  | Adecuación | Tratamento                           |
|--------|---|------------|--------------------------------------|
| A08.1  | Comunicar de forma efectiva o protocolo de acoso a todo o persoal, explicando condutas, canles, fases, confidencialidade, protección e responsabilidades.   | Alta       | Acción central do Plan               |
| A08.2  | Incorporar información sobre prevención do acoso no plan de acollida do persoal de nova incorporación.  | Alta       | Acción central do Plan               |
| A08.3  | Desenvolver campañas de sensibilización e prevención do acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidade ou expresión de xénero.  | Alta       | Acción central do Plan               |
| A08.4  | Coordinar un protocolo ou procedemento específico para traballadoras vítimas de violencia de xénero, incluíndo información de dereitos e tratamento das ausencias vinculadas á situación de vítima. | Alta       | Acción central con encaixe normativo |

# Confederación Intersindical Galega

---

# ENSINO

### M09. Saúde laboral con perspectiva de xénero

A saúde laboral con perspectiva de xénero debe incorporarse ao Plan como unha dimensión esencial da igualdade efectiva. As condicións de traballo, os riscos psicosociais, as adaptacións de posto, as situacións de embarazo e lactación, as baixas por incapacidade temporal ou as comisións por motivos de saúde poden ter impactos diferenciados sobre mulleres e homes, polo que deben ser analizados con datos suficientes e criterios específicos.

A diagnose evidencia que a información dispoñible neste ámbito é aínda limitada, o que impide avaliar con precisión o alcance das diferenzas por sexo. Por iso, esta medida debe centrarse inicialmente en mellorar os sistemas de información, incorporar a variable sexo aos rexistros de saúde laboral e integrar a perspectiva de xénero na avaliación de riscos e na vixilancia preventiva.

O Plan non debe asumir automaticamente conclusións que os datos aínda non permiten acreditar, pero si debe establecer as condicións necesarias para poder identificalas. A finalidade desta medida é pasar dunha aproximación parcial a unha análise sistemática da saúde laboral, atendendo de maneira específica aos riscos vinculados á xestación, á lactación, ás condicións de traballo e aos factores psicosociais.

|  |  |
|--|--|
| <b>Correspondencia coa diagnose</b>    | Alta   |
| <b>Diagnose que xustifica a medida</b> | A diagnose reconece falta de datos específicos de saúde laboral que permitan unha análise completa desde a perspectiva de xénero, aínda que existen datos parciais sobre comisións por saúde e adaptacións por saúde, embarazo ou lactación. |
| <b>Obxectivo operativo</b>             | Corrixir a insuficiencia de información e incorporar a perspectiva de xénero á avaliación de riscos, vixilancia da saúde e protección da xestación e lactación.  |
| <b>Tratamento</b>                      | Incorporar no Plan como medida estrutural  |

| Acción | Descrición  | Adecuación | Tratamento             |
|--------|---|------------|------------------------|
| A09.1  | Crear un rexistro de saúde laboral desagregado por sexo: baixas, adaptacións de posto, comisións por saúde, embarazo e lactación.   | Alta       | Acción central do Plan |
| A09.2  | Analizar os procesos de incapacidade temporal desde a perspectiva de xénero e vinculalos coa información de antigüidade, temporalidade e condicións de traballo cando sexa posible. | Alta       | Acción de estudo       |

# Confederación Intersindical Galega

---

# ENSINO

**M10. Igualdade retributiva, complementos e valoración de postos**

A igualdade retributiva debe abordarse desde unha perspectiva estrutural e prudente. A diagnose non identifica diferenzas derivadas de táboas salariais formalmente discriminatorias, pero si mostra fendas moderadas e consistentes asociadas á distribución desigual de complementos, antigüidade, cargos, funcións adicionais e traxectorias profesionais.

Este enfoque é especialmente relevante nunha organización moi feminizada, na que a maior presenza de mulleres no cadro de persoal non impide que determinados espazos de maior responsabilidade, prestixio ou nivel retributivo presenten unha presenza feminina inferior á proporcional. As diferenzas salariais deben entenderse, polo tanto, como resultado de patróns acumulativos na carreira profesional e non como unha simple comparación illada de salarios.

A medida ten como finalidade reforzar a transparencia retributiva, mellorar a información dispoñible e avanzar cara a unha análise baseada na valoración de postos de traballo e na comparación de postos de igual valor. O obxectivo é identificar os factores organizativos que poden producir efectos retributivos desiguais ao longo do tempo.

|  |  |
|--|--|
| <b>Correspondencia coa diagnose</b>    | Alta   |
| <b>Diagnose que xustifica a medida</b> | A fenda retributiva é moderada, pero consistente. Non deriva do soldo base, senón de complementos, antigüidade, cargos e funcións adicionais. A diagnose indica que falta valoración de postos para comparar traballos de igual valor. |
| <b>Obxectivo operativo</b>             | Analizar e seguir as diferenzas retributivas desde unha perspectiva estrutural, vinculando salario, cargos, antigüidade, complementos e valoración de postos.  |
| <b>Tratamento</b>                      | Incorporar no Plan como medida estrutural  |

| Acción | Descrición  | Adecuación | Tratamento             |
|--------|---|------------|------------------------|
| A10.1  | Entregar anualmente o rexistro retributivo con criterios do RD 902/2020 e indicadores comprensibles para a comisión de seguimento.  | Alta       | Acción central do Plan |
| A10.2  | Analizar complementos salariais, especialmente antigüidade, cargo, consolidación parcial de dirección e funcións adicionais, identificando patróns acumulativos por sexo. | Alta       | Acción central do Plan |

# Confederación Intersindical Galega

---

# ENSINO

### **M11. Comunicación, linguaxe inclusiva, transparencia e accesibilidade**

A comunicación é unha condición necesaria para a implantación real do Plan. Un Plan de Igualdade debe ser coñecido, comprendido e utilizado polo persoal ao que se dirixe. Por iso, a comunicación debe concibirse como unha ferramenta de transparencia, sensibilización, acceso á información e cambio cultural dentro da organización.

Este bloque céntrase na comunicación vinculada ao propio Plan e á xestión do persoal docente: difusión de obxectivos, medidas, dereitos, canles de actuación, materiais informativos, informes de seguimento e recursos institucionais. A linguaxe inclusiva, a accesibilidade dos materiais e a claridade das canles de información son elementos fundamentais para garantir que o Plan chegue efectivamente ao conxunto do persoal.

|  |   |
|--|---|
| <b>Correspondencia coa diagnose</b>    | Media-alta  |
| <b>Diagnose que xustifica a medida</b> | A diagnose deixa o ámbito de comunicación pendente de concreción na mesa de negociación, polo que procede deseñar medidas operativas que permitan facer visible o Plan e garantir comunicación inclusiva e accesible. |
| <b>Obxectivo operativo</b>             | Converter a comunicación nunha ferramenta de implantación do Plan, garantindo que o persoal docente coñeza os seus obxectivos, medidas, dereitos, canles de actuación e resultados de seguimento.                     |
| <b>Tratamento</b>                      | Incorporar con desenvolvemento condicionado   |

| Acción | Descrición  | Adecuación | Tratamento                        |
|--------|---|------------|-----------------------------------|
| A11.1  | Deseñar unha estratexia de comunicación do Plan con correo interno, web, boletíns, materiais para centros, paneis e canles permanentes de información. Incluír, dentro da estratexia de comunicación, a presentación pública inicial do Plan, a difusión mediante notas de prensa e redes sociais institucionais en datas clave, e a presentación pública do informe anual de seguimento cando proceda. | Alta       | Acción central do Plan            |
| A11.2  | Crear un espazo web específico do Plan con obxectivos, medidas, normativa, materiais descargables, recursos coeducativos e informes de seguimento.  | Alta       | Acción central do Plan            |
| A11.3  | Elaborar unha guía de linguaxe inclusiva e revisar documentos, aplicativos, materiais educativos e campañas institucionais.   | Alta       | Acción central do Plan            |
| A11.4  | Desenvolver campañas coeducativas anuais sobre corresponsabilidade, violencia de xénero, STEM e diversidade afectivo-sexual e de xénero.  | Alta       | Acción central do Plan            |
| A11.5  | Deseñar identidade visual, lema e materiais gráficos do Plan, se se considera útil para a súa difusión institucional.   | Media      | Acción específica de comunicación |

# Confederación Intersindical Galega

---

# ENSINO

## M12. Gobernanza institucional e delimitación do que queda fóra do núcleo do Plan

A eficacia do Plan depende tanto das súas medidas como da súa capacidade para delimitar con claridade o seu propio alcance. O Plan debe centrarse nos ámbitos propios da igualdade efectiva, sen prexuízo de que outras propostas de natureza laboral, sectorial, normativa ou orzamentaria poidan ser recollidas e canalizadas a través dos espazos de negociación correspondentes.

Esta medida establece unha regra metodolóxica e de gobernanza: cada proposta debe poder vincularse coa diagnose, clasificarse segundo o seu grao de adecuación e recibir un tratamento coherente. As accións directamente conectadas coa igualdade efectiva deben incorporarse ao corpo principal do Plan; as que requiran máis información deben formularse como estudos ou desenvolvementos; e as que teñan natureza normativa, sectorial, competencial ou orzamentaria deben quedar recollidas no anexo de trazabilidade e derivarse ao ámbito correspondente.

Con isto garántese que todas queden documentadas, mais evitando que o Plan perda consistencia técnica. A gobernanza do Plan debe asegurar unha cadea clara entre diagnose, medida, acción e indicador, así como unha revisión periódica que permita adaptar as actuacións cando se dispoña de nova información.

|  |   |
|--|---|
| <b>Correspondencia coa diagnose</b>    | Transversal   |
| <b>Diagnose que xustifica a medida</b> | A diagnose permite identificar ámbitos de actuación propios do Plan, pero algunhas propostas teñen natureza laboral, normativa ou sectorial e non se derivan directamente das conclusións diagnósticas. |
| <b>Obxectivo operativo</b>             | Evitar que o Plan se converta nun catálogo laboral xeral e garantir que cada acción teña conexión coa diagnose ou, cando non a teña, quede claramente derivada a outro ámbito de negociación.           |
| <b>Tratamento</b>                      | Incorporar no Plan como medida estrutural   |

| <b>Acción</b> | <b>Descrición</b>  | <b>Adecuación</b> | <b>Tratamento</b>         |
|---------------|--|-------------------|---------------------------|
| A12.1         | Crear unha columna obrigatoria de correspondencia coa diagnose en toda matriz de medidas e accións.  | Alta              | Regra metodolóxica        |
| A12.2         | Clasificar cada proposta como: acción central do Plan, acción de estudo, pendente de análise xurídica/orzamentaria, negociación sectorial ou fóra do núcleo do Plan. | Alta              | Regra metodolóxica        |
| A12.3         | Manter no anexo de trazabilidade as propostas non incorporadas como acción central, indicando motivo de recolocación e posible canle de tratamento.                  | Alta              | Garantía de transparencia |
| A12.4         | Revisar periodicamente a adecuación das accións á diagnose cando se incorporen novos datos sobre parcialidade, saúde laboral, comunicación ou traxectorias.          | Alta              | Seguimento                |

# Confederación Intersindical Galega

---

# ENSINO



Confederación Intersindical Galega

---

**ENSINO**