



PLAN DE IGUALDADE DE TRATO E OPORTUNIDADES

CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA



CONTIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
Información sobre a organización	4
2. PARTES QUE SUBSCRIBEN O PLAN DE IGUALDADE	7
3. ÁMBITO PERSOAL, TERRITORIAL E TEMPORAL	7
3.1 Ámbito persoal	7
3.2 Ámbito territorial	7
3.3 Ámbito temporal.....	8
4. CONCLUSIÓNS DO DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN E AUDITORÍA RETRIBUTIVA	8
4.1 Cadro de persoal segundo sexo, número total de persoas que conforman o cadro de persoal e proporción entre mulleres e homes.	8
4.2 Conclusións da auditoría retributiva	17
5. DEFINICIÓ DE OBXECTIVOS, MEDIDAS, PRAZOS DE EXECUCIÓN, INDICADORES E MEDIOS E RECURSOS	20
6. CALENDARIO DE ACTUACIÓNS	29
7. SISTEMA DE SEGUIMENTO, AVALIACIÓ E REVISIÓ PERIÓDICA	34
8. COMPOSICIÓ E FUNCIONAMENTO DA COMISIÓ DE SEGUIMENTO.....	35
9. PROCEDEMENTO DE REVISIÓ DO PLAN DE IGUALDADE.....	37



1. INTRODUCCIÓN

O compromiso do Consello de Contas de Galicia coa igualdade de oportunidades e de trato entre mulleres e homes plasmasse no actual Plan estratéxico do Consello de Contas (2023-2028) que se aprobou por unanimidade do Pleno da institución, na súa sesión do 3 de outubro de 2023.

Entre os obxectivos estratéxicos contemplouse o de equilibrar a presenza equitativa dos xéneros en todos os niveis da Institución, para avanzar na implantación dunha cultura de igualdade na Institución. A estes efectos, asumíuse o compromiso de deseñar e implantar un Plan de Igualdade durante o primeiro trienio de vixencia do Plan orientado a establecer os mecanismos necesarios para acadar estas metas.

En consecuencia, mediante acordo plenario de 21 de novembro de 2023, acordouse iniciar a elaboración do I Plan de Igualdade de mulleres e homes do Consello de Contas de Galicia cuxa aprobación atende, ademais, o mandato legal que se recolle, entre outras, nas seguintes disposicións:

- O artigo 5 da *Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes*, recolle o principio de garantía de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, aplicable no ámbito do emprego privado e no do emprego público, tanto no acceso ao emprego como na formación profesional, na promoción profesional, nas condicións de traballo, incluídas as retributivas e as de despedimento, e na afiliación e participación nas organizacións sindicais e empresariais, ou en calquera organización cuxos membros exerzan unha profesión concreta, incluídas as prestacións concedidas polas mesmas. O artigo 51 da Lei concreta os criterios de actuación que vinculan a todas as administracións públicas en aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes.
- A disposición adicional sétima do *Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público*, establece a obriga das Administracións Públicas de respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral. Con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes; así mesmo, aprobarán un Plan para a Igualdade entre mulleres e homes para os seus respectivos ámbitos, a desenvolver no convenio colectivo ou acordo de condicións de traballo do persoal funcionario que sexa aplicable. Esta obriga reitérase no artigo 72 da Lei 2/2015, do 29 de abril, de Emprego Público de Galicia.



- O artigo 148 da *Lei 7/2023, de 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia*, dispón que o plan de igualdade establecerá os obxectivos que se haberán de alcanzar en materia de promoción da igualdade de trato e oportunidades no emprego público, así como as estratexias ou medidas que se haberán de adoptar para a súa consecución. O plan será obxecto de negociación e, no seu caso, de acordo coa representación legal do persoal empregado público na forma que se determine na lexislación sobre negociación colectiva na Administración pública e o seu cumprimento avaliarase de forma periódica.
- O artigo 48 da citada Lei Orgánica 3/2007, establece a necesidade de articular medidas específicas para previr a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.
- A *Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación*, regula os dereitos e as obrigas das persoas, físicas ou xurídicas, públicas ou privadas, establece principios de actuación dos poderes públicos e prevé medidas destinadas a previr, eliminar, e corrixir toda forma de discriminación, directa ou indirecta, nos sectores público e privado.

Atendendo ás anteriores obrigas e ao compromiso desta institución coa igualdade entre mulleres e homes, negociouse coa representación das persoas traballadoras o contido do presente plan que inclúe, como anexo o protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo e outras condutas contrarias á liberdade sexual e a integridade moral no traballo.

O I Plan de Igualdade do Consello de Contas de Galicia desenvolveuse nas seguintes fases:

- Compromiso da Institución plasmado no Plan estratéxico e no mencionado acordo plenario do 3 de outubro de 2023.
- Constitución da Comisión negociadora (3.04.2024) conformada de maneira paritaria pola representación da Institución e das persoas traballadoras.
- Elaboración dun diagnóstico previo de situación, a auditoría retributiva e o rexistro salarial. Os documentos tomaron como referencia o Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os Plans de Igualdade e o seu rexistro.
- Elaboración dun protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo que se inclúe como anexo ao plan.



- Elaboración dun plan de actuación a partir das conclusións do diagnóstico no que se recollen as medidas e accións necesarias para conseguir os obxectivos que se concretan no presente plan, un calendario de implantación, as persoas ou grupos responsables da súa realización e indicadores de seguimento das medidas.

O Plan configúrase como un proceso de mellora continua para impulsar o avance da institución no seu obxectivo de alcanzar a igualdade real entre mulleres e homes. Para iso, revisaranse periodicamente as actuacións implantadas e realizarase unha avaliación continua das melloras e cambios que achegan solucións a situacións desiguais e, por tanto, inxustas.

En definitiva, preséntase unha ferramenta de traballo acordada por todas as partes sociais da institución con vocación de continuidade que velará pola igualdade entre mulleres e homes no seo da institución.

Información sobre a organización

O Consello de Contas foi creado polo Estatuto de Autonomía de Galicia, no seu artigo 53.2, e regulado na Lei 6/1985, do 24 de xuño. Comezou a súa actividade o 1 de marzo de 1991.

É o órgano competente para a fiscalización externa da xestión económica, financeira e contable do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia, así como para o asesoramento ao Parlamento de Galicia en materia económico-financeira e exerce as súas funcións con plena independencia.

Tras a modificación da súa lei reguladora, en agosto de 2015, asume a nova función de prevención da corrupción no ámbito do sector público da Comunidade Autónoma xunto con novas tarefas en materia de fiscalización antes non atribuídas e novas funcións de tipo consultivo.

A función fiscalizadora ten por obxecto comprobar o efectivo sometemento da actividade económica, financeira e contable do sector público de Galicia aos principios constitucionais de legalidade, eficacia, eficiencia e economía en relación con todos aqueles actos que dean lugar ao recoñecemento de dereitos e obrigas de contido económico, así como os ingresos e gastos que deles se deriven e, en xeral, cos relativos á recadación, investimentos ou aplicación de fondos públicos e a súa adecuación á consecución dos obxectivos previstos.

No que atinxe á prevención da corrupción, a institución ten atribuídas as seguintes competencias:

- a) A colaboración coas administracións suxeitas ao seu ámbito de actuación e facerlles propostas na elaboración de manuais de xestión de riscos;
- b) A comprobación dos sistemas de prevención da corrupción que se poñan en marcha;



- c) O asesoramento sobre os instrumentos normativos máis adecuados para previr e reprimir a corrupción;
- d) O fomento na sociedade civil e, particularmente, no ámbito empresarial da transparencia e do comportamento ético nas súas relacións co sector público.

De acordo co establecido no Plan Estratéxico para o período 2023-2028, a formulación da misión, visión e valores da institución é a seguinte:

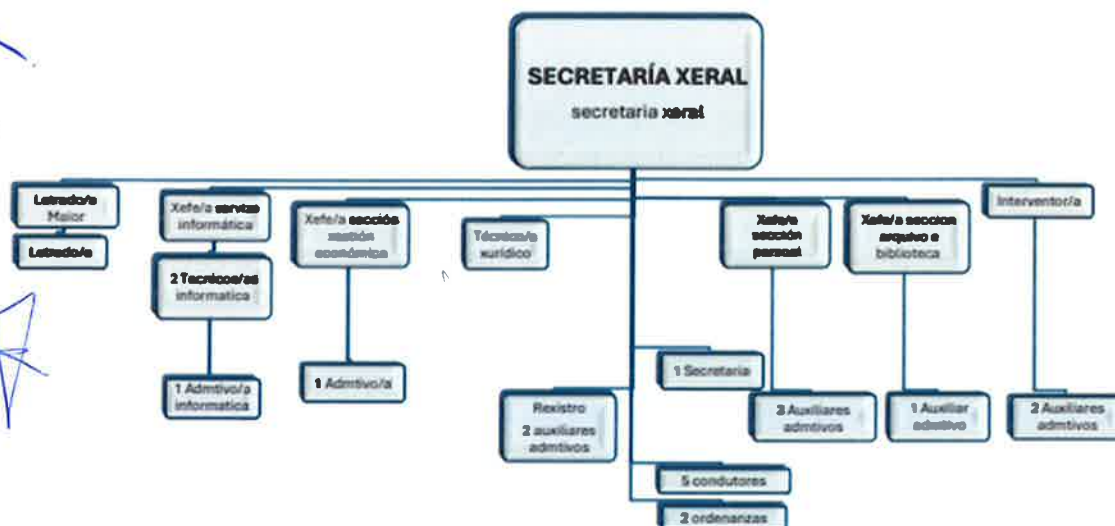
- Misión (propósito). A misión do Consello de Contas é desenvolver de maneira eficaz e construtiva o control externo da actividade económica e financeira do sector público de Galicia, para colaborar na implantación de sistemas eficaces para a prevención da corrupción e a xestión de riscos. na xestión pública, para aumentar a confianza da cidadanía no uso que estas institucións fan dos fondos públicos.
- Visión (modelo). Ser unha institución útil para o sector público de Galicia, valorada pola sociedade galega e caracterizada pola súa independencia e compromiso ético, profesionalidade nos seus membros e estruturas organizativas, rigor nas súas actuacións, calidade e credibilidade dos seus produtos e credibilidade nos seus pronunciamentos.
- Valores (principios). O Consello de Contas apoia a súa actuación nos seguintes valores:
 1. Vocación de servizo público e compromiso coa mellora da xestión das institucións públicas.
 2. Integridade, compromiso ético e exemplaridade individual e institucional.
 3. Independencia e obxectividade.
 4. Profesionalidade e compromiso coa calidade a través do traballo e a formación permanente.

A composición orgánica do Consello de Contas foi establecida polo artigo 6 da Lei 6/1985, do 24 de xuño, modificada pola Lei 8/2015, do 7 de agosto. Segundo o disposto nese artigo, son órganos da Institución:

- O Pleno.
- O conselleiro/a maior.
- A Comisión de Goberno.
- As Seccións: de Fiscalización, de Axuizamento e de Prevención da corrupción.
- Os conselleiros e conselleiras
- A Secretaría Xeral

Para o desenvolvemento da actividade fiscalizadora, o Consello de Contas de Galicia, organízase en cinco departamentos ou áreas dirixidas por un conselleiro ou conselleira.

Baixo a dependencia orgánica da Secretaría Xeral, sitúanse os servizos xurídicos, económicos, administrativos e técnicos necesarios para o desenvolvemento das actividades do Consello. No seguinte organigrama represéntase a estrutura organizativa do Consello de Contas.



ORGANIGRAMA ÓRGANOS COLEXIADOS





2. PARTES QUE SUBSCRIBEN O PLAN DE IGUALDADE

O proceso de negociación do diagnóstico de situación, a auditoría retributiva e o presente plan de igualdade efectuouse no seo da Comisión negociadora que se constituíu o 3.04.2024. Nela participaron, de forma paritaria, a representación da Institución e das persoas traballadoras coa seguinte composición:

- En representación da parte institucional interviñeron na negociación 4 persoas, sendo 2 mulleres e 2 homes, cos seus correspondentes suplentes.
- En representación da parte social interviñeron, os e as representantes dos sindicatos máis representativos e aqueles con lexitimidade para formar parte da Comisión Negociadora, resultando un total de 4 persoas, 3 mulleres e 1 home, cos seus correspondentes suplentes. Neste caso específico, responderon á convocatoria as seguintes organizacións sindicais:
 - CCOO (Confederación Sindical de Comisións Obreiras).
 - CSIF (Central Sindical Independente e de Funcionarios).
 - UXT (Unión Xeral de Traballadores de España).
 - CIG (Confederación Intersindical Galega – CIG-Autonómica).

Os dous últimos sindicatos non responderon o chamamento inicial e uníronse despois da constitución inicial da Comisión Negociadora na sesión do 12.11.2024.

Ademais, contouse co apoio e asesoramento externo da empresa INGADE CONNECT S.L. especializada en materia de igualdade.

3. ÁMBITO PERSOAL, TERRITORIAL E TEMPORAL

3.1 Ámbito persoal

Este Plan de Igualdade aplícase á totalidade dos membros e empregados/as públicos/as do Consello, calquera que sexa a natureza xurídica e duración da súa relación laboral así como as súas circunstancias profesionais e persoais.

3.2 Ámbito territorial



Este Plan de Igualdade é de aplicación no único centro de traballo no que desenvolve a súa actividade o Consello de Contas de Galicia, que ten a súa sede na rúa Domingo Fontán, nº 7, de Santiago de Compostela.

3.3 Ámbito temporal

O Plan de Igualdade de trato e de Oportunidades do Consello de Contas de Galicia entrará en vigor o día seguinte da súa aprobación e terá unha vixencia de **catro anos** (2025 - 2029), contados desde ese mesmo día. Dentro dos seis meses anteriores á finalización da súa vixencia, deberá iniciarse a negociación do seguinte plan de igualdade do Consello Contas de Galicia.

4. CONCLUSIÓNS DO DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN E AUDITORÍA RETRIBUTIVA

4.1 Cadro de persoal segundo sexo, número total de persoas que conforman o cadro de persoal e proporción entre mulleres e homes.

O cadro de persoal do Consello de Contas de Galicia a 31 de decembro do 2023 estaba integrado por 83 persoas, 42 mulleres (51%) e 41 homes (49%). Os datos poñen de manifesto unha **presenza equilibrada** de mulleres e homes, nos termos establecidos na disposición adicional primeira da Lei Orgánica 3/2007, para a Igualdade real e efectiva entre mulleres e homes.

Atendendo á **vinculación laboral**, o colectivo con maior representación é o do persoal funcionario de carreira que representa o 84% seguido do persoal laboral, que supón o 10% e o persoal eventual que acada o 6%. A continuación sintetízanse as conclusións en relación con cada unha das materias que foron analizadas no informe de diagnóstico:

4.1.1 Procesos de selección e contratación

- O órgano competente para seleccionar o persoal do Consello de Contas é a Comisión de Goberno.
- A selección do persoal funcionario e laboral realízase mediante convocatoria pública, garantindo os principios constitucionais de acceso ao emprego público. Os procedementos utilizados para a selección ou provisión definitiva dos postos do persoal funcionario, foron a libre designación e o concurso específico. As coberturas temporais efectuáronse mediante comisión de servizo. O acceso



do persoal laboral fixo realizouse polos procedementos previstos no convenio colectivo (concurso-oposición para o persoal laboral fixo e oferta de emprego ao Servizo Público de Emprego de Galicia para o laboral temporal).

- Os procedementos de selección e provisión de postos do persoal funcionario e laboral non conteñen nesgos en función do xénero. Realízanse a través de convocatoria pública con suxeición a unhas bases que se aproban para cada proceso garantindo a obxectividade e os principios de igualdade, mérito e capacidade. Asegúrase ademais a transparencia coa publicidade dos procesos de selección. Os procesos de provisión definitiva publícanse no Diario Oficial de Galicia, na páxina web, e na intranet corporativa. No caso de coberturas temporais, a publicidade efectúase neses dous últimos medios.
- Durante o período analizado (2023) non houbo novas incorporacións de persoal na entidade, e produciuse o cesamento definitivo de dous homes, un por xubilación e outro por incapacidade.
- En canto á percepción do persoal sobre a igualdade na selección, o 56% das persoas que responderon a enquisa consideran que a entidade aplica criterios igualitarios na selección do persoal.

4.1.2 Clasificación profesional

- O Consello de Contas é unha entidade “equilibrada”, o 51% do persoal é feminino fronte ao 49% masculino.
- A mediana de mulleres e homes atópase no rango de idade superior, de 46 a 70 anos, con excepción do 6%, que se atopa no rango intermedio de 30 a 45 anos.
- Todo o persoal, independentemente do seu xénero, ten unha antigüidade na administración, de máis de 10 anos.
- Na estrutura horizontal, obsérvase que todas as áreas do Consello de Contas están equilibradas.
- En relación á estrutura vertical, a porcentaxe de mulleres que ocupan postos de maior responsabilidade na organización é menor que a de homes. Con todo, a presenza feminina aumenta nos seguintes niveis de responsabilidade e equilíbranse os postos que requiren menor cualificación.
- Atendendo ao tipo de vinculación, o persoal funcionario presenta unha composición equilibrada de mulleres e homes. Pola contra, está masculinizado o persoal laboral, que comprende maioritariamente o posto de condutor/a, mentres que o persoal eventual, que se corresponde cos postos das secretarías dos conselleiros/as, está claramente feminizado.
- No relacionado coa distribución por grupos ou categorías laborais, os postos reservados ao persoal funcionario que esixen unha titulación universitaria están ocupados por máis homes que mulleres, tanto no subgrupo A1 como A2. Con todo, hai maior presenza feminina no subgrupo C2, para o que se esixe o título de graduado en educación secundaria obrigatoria. O subgrupo C1, que require título de bacharelato ou técnico, presenta unha composición equilibrada.



- Polo que respecta ao persoal laboral, o 100% das persoas dos grupos III e V son homes e o grupo IV está integrado por unha muller.
- No relativo á distribución do persoal por postos de traballo, existen postos de traballo feminizados na institución (21 mulleres/3 homes): Auditor/a 28, Auxiliar administrativo/a, Secretario/a Conselleiro/a. Hai dous postos que amosan unha presenza equilibrada (13 mulleres e 11 homes), os de Técnico/a auditoría e Axudante Auditoría. Pola contra, os postos nos que se observa maior presenza masculina son os de auditor/a nivel 30, ocupados por 8 homes e 3 mulleres. Tamén están ocupados por homes os seguintes postos de forma unipersoal: Auditor/a técnico/a, Interventor/a, Letrado/a, Xefe/a do persoal, Xefe/a Xestión Asuntos Económicos, Técnico/a Xestión, Técnico/a Informática, Técnico/a Xurídico/a, Administrativo/a informática, Responsable Área Xestión económica e Asuntos Xerais. Pola contra, os seguintes postos están ocupados de forma unipersoal por mulleres: Letrado/a maior, Xefe/a Servizo Informático, Axudante Arquivo e Biblioteca, Secretario/a Secretario/a Xeral e Conserxe.
- Entre os postos reservados ao persoal laboral hai dous postos masculinizados (conductor/a e ordenanza) ocupados por 7 homes e o posto de persoal eventual (Secretario/a dous conselleiros/as), ocupado por 5 mulleres, está feminizado.

4.1.3 Formación

- Nos dous exercicios analizados o Consello de Contas non dispoñía dun plan de formación propio, que se está tramitando na actualidade. Calquera persoa pode solicitar os cursos que se ofertan, tanto pola propia Institución como pola Escola Galega de Administración Pública, sen que se advirta discriminación por razóns de xénero no acceso ás actividades formativas ofertadas.
- A formación realízase habitualmente durante a xornada laboral a través de diferentes modalidades, presencial, online e mixta. Adoita ofrecerse a alternativa de teleformación o que ten un efecto positivo na conciliación.
- Durante os dous anos analizados (2022 e 2023) non se organizaron actividades formativas en materia de igualdade de xénero e de oportunidades entre mulleres e homes.
- Segundo os datos facilitados pola entidade, que se limitan a unha parte das actividades formativas, existe unha repartición equitativa das horas de formación entre mulleres e homes (52% para mulleres e 48% para homes).
- O 85% das persoas que responderon á enquisa (80% de mulleres, 90% de homes e 100% do resto de xéneros) considera que a formación no Consello de Contas de Galicia é accesible para todo o persoal independentemente do seu xénero.



- O formulario para solicitar a asistencia a accións formativas está incorporado na sede electrónica do Consello de Contas. A linguaxe que se utiliza non é inclusiva xa que se inclúen termos exclusivamente en masculino.

4.1.4 Promoción profesional

- No período analizado (2020-2023) houbo 11 promocións ás que accederon máis homes (64%) que mulleres (36%).
- Todos os ascensos afectaron a persoal funcionario e, na súa maioría, a postos de auditoría.
- A maioría das promocións (7) realizáronse a través dun concurso específico e tamén houbo promocións por comisión de servizo (3) e por libre designación (1).
- Os procesos de promoción no Consello de Contas realízanse mediante convocatoria pública que se difunde a través da páxina web, intranet corporativa e/ou publicación no DOG. A ambos os dous sexos garánteselles a oportunidade de presentar candidaturas a postos de nivel superior e os criterios que se teñen en conta para a promoción son obxectivos, relacionados coa formación, a experiencia e as competencias profesionais.
- Existe un descoñecemento do sistema de promoción profesional entre o persoal, o 47% das mulleres e o 45% dos homes afirman que non saben como promocionar.
- A percepción do persoal sobre a igualdade de oportunidades de ascenso é máis positiva entre os homes. Estes manifestan acordo en relación á igualdade de oportunidades para promocionar (50%) e consideran que se aplican criterios de igualdade (60%), mentres que esta opinión descende ao 43% e ao 37% no caso das mulleres, que só aumenta ao 50% cando se pregunta se as condicións de promoción son as mesmas para as persoas que se acollen a medidas de conciliación.

4.1.5 Condicións de traballo.

- Non existen inaplicacións de convenio.
- A entidade declara que dispón de maneira actualizada de toda a documentación de Prevención de Riscos Laborais en base á Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais e as súas posteriores modificacións.
- Non houbo ningunha denuncia de acoso sexual e/ou por razón de sexo polo que non procede analizar a implementación, aplicación e procedementos resoltos. Está a elaborarse actualmente o correspondente protocolo de prevención e actuación de acoso sexual ou por razón de sexo, ao mesmo tempo que se realizan os traballos de implementación do plan de igualdade. Procederase, unha vez finalizado, a súa comunicación e difusión a todo o persoal e á realización da formación específica sobre esta materia.



- Nos últimos dous anos houbo certas modificacións nas condicións de traballo, referidas ás promocións. Doutra banda, todas as decisións importantes que implican cambios de calquera tipo en condicións de traballo, négóciase coa RLPT (representación legal de persoas traballadoras) no que ao persoal laboral se refire.
- A xornada laboral esténdese, con carácter xeral, desde as 8.00 horas ata as 15.00 horas e contéplase a posibilidade de teletraballo para todos os postos de traballo dentro da entidade, agás aqueles nos que a prestación efectiva só queda plenamente garantida coa presenza física do/a empregado/a.
- Todas as persoas traballadoras da entidade teñen dereito á desconexión dixital fóra da súa xornada laboral.
- O control horario rexístrase mediante fichaxe, a través da tarxeta de proximidade. A entidade conta cunha aplicación de control horario e presenza na nube pública en modalidade Software as a Service (SaaS). Dispón dun único terminal de fichaxes, instalado na porta de entrada do edificio da institución.
- Da análise dos datos de baixas, permisos e excedencias non se observan patróns distintivos, senón que os datos que se analizan seguen unha distribución estatisticamente parecida ás do persoal en xeral :
 - A porcentaxe de excedencias e permisos dentro do total do persoal foi do 36%, composto por un 36% do total das mulleres e polo 37% do total dos homes.
 - A maior parte dos permisos e excedencias son solicitados por persoas de idade comprendida entre os 45 e 70 anos, tanto para mulleres como para homes, por ser o grupo de idade maioritario na institución.
 - O persoal laboral que solicitou permisos dispón dun contrato indefinido a tempo completo, o resto é persoal funcionario, e unha muller persoal eventual.
 - Todo o persoal con permisos e excedencias ten unha xornada continua.
 - En relación á xerarquía, case todo o persoal con permisos e excedencias no período, é persoal cualificado ou mandos intermedios con algunhas excepcións que teñen baixa cualificación (homes).
 - En todas as áreas solicitáronse permisos, sendo para ambos os sexos as de Corporacións Locais e a de Secretaría Xeral as máis representadas.
 - Os postos maioritariamente representados na solicitude de permisos foron os de Auditor/a 30, Auditor/a 28 e Técnico/a Auditoría, para o persoal feminino, e Conductor/a para o masculino.
 - Atendendo ao nivel formativo, o persoal con niveis formativos universitarios foi o que solicitou máis permisos, seguido do persoal con Bacharelato ou FP grao superior e unha porcentaxe pequena de persoal laboral con estudos primarios.



4.1.6 Exercicio corresponsable dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral

- A entidade inclúe medidas de conciliación na súa Instrución sobre permisos, licenzas e vacacións, ademais das que se derivan da aplicación do Estatuto Básico do Empregado Público, a Lei de Emprego Público de Galicia, o Estatuto dos Traballadores, o Convenio Colectivo e a lexislación vixente en materia de igualdade.
- Non existen campañas de concienciación sobre o dereito á conciliación.
- A institución afirma que promove o exercicio corresponsable do dereito á conciliación entre mulleres e homes e que foron informados sobre as medidas ás que teñen dereito, pero as respostas da enquisa do 63% do persoal revelan un descoñecemento respecto das medidas que se poden solicitar.
- A institución considera que promove o exercicio corresponsable do dereito á conciliación de mulleres e homes para que accedan en condicións de igualdade ás medidas de conciliación e non sexan discriminados/as nos ascensos ou promocións polo exercicio destes dereitos. Ademais, as persoas con responsabilidades de coidado teñen máis oportunidades de adaptar o seu horario laboral.
- Os resultados da Enquisa ao persoal sobre medidas de conciliación entre vida laboral e persoal revelaron o seguinte:
 - O 44% das persoas afirma coñecer as medidas de conciliación dispoñibles e o 58% considera que a Institución non informa adecuadamente sobre elas, porcentaxe que descende ao 38% cando se pregunta se o Consello de Contas favorece a conciliación entre ambos os sexos.
 - O 50% das persoas considera que as persoas que se benefician de medidas de conciliación teñen as mesmas oportunidades de promoción ou ascenso profesional.
 - A maioría (75%) cre que pode equilibrar a súa vida persoal e laboral.

4.1.7 Infrarrepresentación feminina

Como resultado da análise no diagnóstico, obtivéronse as seguintes conclusións:

- Segregación vertical: o seu estudo dentro da institución revela certas diferenzas na distribución de xénero segundo o nivel xerárquico dos postos. Nos mandos intermedios obsérvase unha maior representación masculina (35-65%), especialmente en 2020 e 2023, o que podería indicar unha barreira para a promoción das mulleres a eses cargos. No persoal cualificado, a distribución é máis equitativa (49-51%), cun aumento da presenza feminina en 2023, o que suxire unha posible mellora na igualdade de oportunidades neste nivel. Doutra banda, nos postos de menor cualificación, a proporción varía entre un 41% e un 54% de mulleres, cun incremento masculino en 2022. Con todo, isto non cuestiona



a equidade na institución, xa que o acceso e a selección do persoal no ámbito público réxese polos principios de mérito e capacidade, garantindo un proceso transparente e obxectivo. A distribución observada responde a múltiples factores, como a evolución profesional dentro da institución, a dispoñibilidade de candidaturas ou a propia estrutura e necesidades das diferentes áreas.

- Segregación horizontal: obsérvase que tanto homes como mulleres están presentes en todas as áreas analizadas, con variacións nas porcentaxes de representación ao longo dos anos. Con todo, non se detecta unha segregación horizontal marcada, xa que non hai unha concentración extrema dun só sexo en áreas específicas de maneira constante. Aínda que nalgúns anos certas áreas contaron cunha maior proporción de mulleres (como Sergas en 2022, cun 67% de mulleres, ou Corporacións Locais en 2021, cun 64%), e outras con maior presenza masculina (como Secretaría Xeral en 2021, cun 63% de homes), estes cambios non foron uniformes nin permanentes no tempo, polo que non se pode afirmar que exista unha segregación horizontal importante na organización.

4.1.8 Retribucións

Como resultado da análise no diagnóstico, obtivéronse as seguintes conclusións:

- Obsérvase que se trata dunha entidade equilibrada, que o foi desde os inicios, como institución pública que é, atendendo ás probas obxectivas á hora de incorporarse á mesma.
- A institución decidiu realizar unha auditoría retributiva para todo o persoal, e non soamente para o laboral (único obrigado por RD 902/2020 de igualdade retributiva, segundo Disposición Adicional cuarta).
- Para a realización do rexistro retributivo da entidade tomouse como agrupación de análise a extraída tras a VPT para CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA, derivada da ferramenta ministerial (Orde PCM/1047/2022, do 1 de novembro, pola que se aproba e publícase o procedemento de valoración dos postos de traballo previsto no Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes).
- Obsérvase que dentro dos postos de traballo de igual valor da entidade percíbense sempre os mesmos complementos en función da vinculación do persoal como funcionario ou persoal laboral.
- Non se aprecian diferenzas significativas nas remuneracións percibidas, entre mulleres e homes. A presenza feminina nos niveis salariais altos é notable, o que reflicte unha tendencia cara á equidade na retribución dentro da institución. Os datos analizados indican que non existen tampouco diferenzas salariais significativas entre homes e mulleres dentro do mesmo posto de traballo, xa que ambos os sexos distribúense de maneira homoxénea dentro das mesmas bandas salariais.



- As variacións entre os salarios efectivos e os anualizados responden á estrutura retributiva dos diferentes réximes de persoal (funcionario, laboral e eventual). A desaparición dos tramos máis baixos tras a normalización indica que esas diferenzas salariais estaban vinculadas aos esquemas retributivos específicos de cada réxime e non a desigualdades estruturais.
- No que se refire á percepción do persoal sobre a igualdade retributivas os resultados da enquisa revelaron que existe un amplo consenso en canto a ausencia de discriminación.
 - O 70% das mulleres, 90% dos homes e 100% doutro xénero, consideran que os complementos salariais distribúense de xeito igualitario para todo o persoal.
 - Un 83% das mulleres, un 90% dos homes e o 50% de persoal doutro xénero, comparten que na institución non existe discriminación salarial por razón de sexo.

4.1.9 Prevención do acoso sexual e por razón de sexo

- Non se dispón dun protocolo de prevención e actuación ante casos de acoso sexual e/ou por razón de sexo, está a realizarse e sendo obxecto de negociación á vez que se realiza este informe de diagnóstico, polo que as respostas da enquisa ao persoal previa á elaboración do diagnóstico poden resultar algo confusas.
- Ata o de agora nunca se deu o caso de existir denuncias internas por sospeitas de acoso polo que non existe máis información a analizar no contexto desta materia.
- Segundo os resultados da enquisa realizada:
 - O 70% de mulleres e o 85% de homes manifestan que non se sentiron discriminados/as por razón do seu sexo.
 - O 13% das mulleres (4) afirma ter sufrido acoso por razón do seu sexo.
 - O 98% das persoas manifestan que non sufriron acoso sexual (100% do persoal masculino, e 80% do feminino e 50% doutro xénero).
 - Soamente unha muller manifesta ter sufrido acoso sexual. Dado que non existe denuncia algunha na organización, e a pregunta non especifica se o acoso tivo lugar no ámbito laboral, habería que profundar máis para coñecer o caso.
 - Obsérvase descoñecemento en canto á existencia dun procedemento na organización por parte do 83% do persoal feminino, o 70% do masculino, e o 50% doutro xénero. A isto súmase que máis da metade do persoal non sabería que medidas aplicar.
 - O 50% dos homes e o 30% das mulleres sabería como actuar se fose testemuña dunha situación de acoso, fronte ao 40% de mulleres que non, unido ao resto de persoal que non sabe que responder.



- Sería recomendable realizar unha enquisa en período de seguimento, unha vez implantado o plan e elaborado e difundido o protocolo de acoso, para poder valorar de novo estas cuestións e comprobar se houbo cambios. Proponse a súa inclusión como medida.

4.1.10 Saúde laboral con perspectiva de xénero.

- O prego de prescricións técnicas do contrato coa Mutua inclúe previsións específicas para a vixilancia da saúde, con especial atención a traballadoras embarazadas ou en período de lactación, e a persoal especialmente sensibles a determinados riscos.
- A inclusión da valoración de riscos específicos para mulleres embarazadas e persoal sensible é un punto positivo, xa que recoñece as diferenzas biolóxicas e as posibles vulnerabilidades.
- A posibilidade de complementar os recoñecementos médicos con especialidades xinecolóxicas e análises PSA (Antíxeno Prostático Específico), a solicitude do persoal é un avance cara á personalización da atención.
- A realización de mamografías e ecografías mamarias a criterio facultativo tamén debe de terse en conta de maneira moi positiva.

Non obstante, contémpanse as seguintes áreas de mellora:

- Desenvolver protocolos de actuación claros e detallados para a valoración de riscos con perspectiva de xénero.
- Promover a información e sensibilización sobre a saúde laboral con perspectiva de xénero entre todo o persoal, para garantir que coñezan os seus dereitos e as opcións dispoñibles.
- Que os recoñecementos médicos teñan en conta os riscos psicosociais diferenciados por xénero.

4.1.11 Violencia de xénero.

- O Consello de Contas non dispón dun protocolo específico de atención a traballadoras vítimas de violencia de xénero nin se impartiu formación ou accións de sensibilización nesta materia.
- Non se ten coñecemento que no persoal do Consello existan mulleres que sufrisen ou estean a sufrir violencia de xénero.
- O Consello de Contas estableceu a tolerancia cero ante calquera forma de violencia de xénero como principio fundamental e innegociable no seu ámbito laboral.
- A institución réxese por un sólido marco legal que inclúe a Lei Orgánica 1/2004 (Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero), a Lei 11/2007 de Galicia (Prevención e Tratamento Integral da Violencia de Xénero), a Lei 15/2022 (Lei Orgánica de Igualdade de Trato e Non Discriminación) e a Lei Orgánica 10/2022 (Garantía Integral da Liberdade Sexual).



- A Lei 2/2015 do Emprego Público de Galicia, aínda que non ten un capítulo específico, establece dereitos e medidas de protección aplicables ás vítimas de violencia de xénero, garantindo a intimidade, a xustificación das ausencias, os traslados, a redución de xornada e as excedencias. O Convenio Colectivo complementa a normativa xeral, ampliando e detallando os permisos e dereitos das persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero, garantindo unha protección integral.
- A institución recoñece e aplica os principios da Lei 4/2023, que amplía o concepto de violencia de xénero para incluír a violencia intraxénero e a protección das persoas trans e LGBTI, promovendo un enfoque máis integrador na loita contra a discriminación. O diagnóstico reafirma o compromiso da institución coa dignidade das persoas e a creación dun espazo de traballo que garante a igualdade, o respecto e a seguridade.

4.1.12 Outros aspectos e consideracións

- Obsérvase un uso inclusivo da linguaxe nalgúns dos documentos que se analizaron. Con todo, hai marxe de mellora no emprego de substantivos colectivos para englobar ao persoal feminino e masculino (persoal funcionario en vez de funcionarios).
- En canto ao uso non sexista das imaxes, ao non facer uso relevante na organización, non foron obxecto de análise. Recoméndase acudir á páxina web <https://www.ccontasgalicia.es/es> dispoñible para valorar as súas comunicacións. Nos resultados da enquisa sobre este punto, destaca a falta de opinión nas respostas do 52% das persoas que responderon, debido, probablemente, a que o uso de imaxes non está xeneralizado na Institución.
- O 33% das persoas consideran que a institución emprega unha linguaxe inclusiva nas comunicacións fronte a un 15% que opina o contrario. Destaca a abstención na opinión dun 40% sobre este aspecto.
- As respostas dadas suxiren unha necesidade de fortalecer a igualdade nos niveis superiores da institución. Tamén se apunta o tentar mellorar as posibilidades de conciliación, buscando maior flexibilidade horaria, así como a implementación de medidas de discriminación positiva na promoción, formación en igualdade, promoción de linguaxe inclusiva e na recuperación de accións sociais que favorezan a conciliación e o benestar do persoal.

4.2 Conclusións da auditoría retributiva

OBXECTIVO:

O obxectivo da auditoría retributiva é facer efectivo o dereito á igualdade de trato e a 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, promovendo as condicións necesarias e removendo os



obstáculos existentes, de obrigado cumprimento para a institución, segundo directrices do Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.

Ao ser o Consello de Contas unha administración pública, non estaría obrigada a iso, agás no que respecta ao persoal laboral, aínda que optou voluntariamente por estender a devandita auditoría a todo o persoal.

METODOLOXÍA:

A realización da Auditoría Retributiva no Consello de Contas de Galicia implicou en primeira instancia a elaboración do sistema de valoración de postos de traballo, para atopar aqueles postos de traballo que teñen o mesmo valor dentro da institución. Para iso empregouse a Ferramenta de SVPT do Ministerio de Igualdade, cos factores relevantes para a institución, deseñado de tal forma que se garanta o cumprimento do artigo 28.1 do Estatuto dos Traballadores (*un traballo terá igual valor que outro cando a natureza das funcións ou tarefas efectivamente encomendadas, as condicións educativas, profesionais ou de formación esixidas para o seu exercicio, os factores estritamente relacionados co seu desempeño e as condicións laborais nas que ditas actividades levan a cabo en realidade sexan equivalentes*).

Unha vez establecido o sistema de valoración de postos de traballo e de outorgar unha puntuación a cada posto de traballo agrupáronse os postos que teñen igual valor para a institución, para verificar que realmente contan coa mesma remuneración, garantindo o principio de igualdade retributiva.

RESULTADOS:

- A clasificación profesional unificada dentro do Consello de Contas de Galicia considérase apropiada e está aliñada cos criterios establecidos na normativa vixente, respectando as categorías, niveis e responsabilidades asociados a cada posto de traballo .
- A valoración dos postos de traballo do Consello de Contas de Galicia coa ferramenta ministerial, fundaméntase en factores como formación, experiencia, funcións, responsabilidades, autonomía, supervisión e condicións laborais, analizados mediante preguntas que aseguran unha análise homoxénea.
- Estes resultados reflicten un adecuado cumprimento das disposicións legais e convencionais en materia de igualdade retributiva e garanten a equidade interna na estrutura salarial da entidade.
- A modo de resumo, indícanse os complementos analizados e as brechas atopadas equiparadas (todo o mundo coa mesma xornada e durante todo o ano):



BRECHAS EQUIPARADAS DOS COMPLEMENTOS SALARIAIS	
COMPLEMENTO SALARIAL	% BRECHA
Antigüidade	24,65%
Destino	22,29%
Específico	23,56%
IPC galego	27,15%
Carreira	15,17%
Desempeño	85,68%
Dispoñibilidade horaria	100%
Disposición Adicional 2ª Lei 7/2005	83,69%
Plus convenio	86,72%
Contía adicional pagas extra	84,74%
Horas extras	100%

- As diferenzas atopadas nos complementos salariais radican na distinta vinculación do persoal, principalmente persoal funcionario e laboral, pois o persoal eventual non percibe complementos, agás dúas mulleres, que sendo funcionarias, ocupan postos de persoal eventual e cobran complementos con base na devandita vinculación.
- As pagas extras aparecen prorrateadas ao longo do ano, sumadas ao salario base.
- Os complementos de desempeño, disposición adicional, plus convenio, contía adicional, dispoñibilidade horaria e horas extra, son percibidos exclusivamente por persoal laboral, nos postos de Ordenanza, Conserxe e Condutor/a, pois o resto do persoal do Consello de Contas é persoal funcionario ou eventual, e non percibe estes complementos. De todos eles, sinalar que os complementos de dispoñibilidade horaria e horas extras, son percibidos unicamente polo persoal masculino no posto de Condutor/a, dentro do grupo 3.
- Do resto, as diferenzas en complementos salariais atopadas dentro do grupo 1 débense fundamentalmente ás contías percibidas dentro do plus convenio, antigüidade ou IPC galego.
- As diferenzas en complementos salariais atopadas dentro do grupo 3 débense fundamentalmente ás contías percibidas como complemento de destino, específico e de carreira, que son maiores nos postos ocupados por mulleres e repercuten na brecha parcial de complementos deste grupo. As diferenzas responden a que o persoal masculino incluído dentro dese grupo é persoal laboral que percibe complementos retributivos diferentes.
- Cómpre mencionar que, do resto de agrupacións derivadas da utilización da ferramenta ministerial de valoración de postos de traballo, non resultan brechas parciais en complementos salariais que sexan significativas.



- A modo de resumo, podemos dicir que a organización avaliada presenta unha estrutura salarial homoxénea en canto aos complementos retributivos percibidos polo seu persoal, predominando os funcionarios, cunha menor proporción de persoal eventual e laboral. As diferenzas nos complementos salariais non son significativas e están principalmente vinculadas ao tipo de persoal (funcionario, eventual ou laboral), aínda que tamén se teñen en conta factores obxectivos como responsabilidades, desempeño ou antigüidade.

5. DEFINICIÓN DE OBXECTIVOS, MEDIDAS, PRAZOS DE EXECUCIÓN, INDICADORES E MEDIOS E RECURSOS

Para o presente plan de igualdade establecéronse os seguintes **obxectivos xenéricos**:

- Garantir o principio de igualdade de oportunidades entre as mulleres e os homes no acceso e desenvolvemento do seu posto de traballo e nas políticas retributivas para postos de igual valor.
- Aplicar a perspectiva de xénero en todas as áreas, políticas e procesos de toma de decisión do Consello de Contas de maneira transversal.
- Establecer un conxunto de boas prácticas que favorezan a presenza equilibrada de mulleres e homes na Institución, tanto dende unha perspectiva horizontal (de repartición do desempeño de tarefas e funcións) como vertical, nos distintos niveis de responsabilidade.
- Establecer un conxunto de medidas que favorezan a conciliación coa vida laboral, persoal e familiar, promovendo a corresponsabilidade.
- Garantir unha contorna de traballo segura e saudable, libre de comportamentos non desexados, calquera que sexa a fonte de acoso ou discriminación.
- Incluír a perspectiva de xénero nos plans e medidas de saúde laboral e prevención de riscos.
- Favorecer a sensibilización das persoas que traballan no seo da institución para erradicar calquera tipo de violencia, independentemente de cal sexa a súa fonte.
- Monitorizar o cumprimento das políticas de igualdade xa vixentes e controlar a implantación e efectividade das novas propostas.

Así mesmo, formuláronse os **obxectivos específicos**, que se desenvolven a continuación, asociando a cada un deles as medidas para lograr o seu cumprimento, os prazos de execución, indicadores e medios e recursos estimados para lograr a súa consecución.

Na etapa de seguimento do plan de igualdade do Consello de Contas de Galicia comprobarase se a estimación foi ou non adecuada.

Obxectivo 001 - Compromiso coa igualdade. Mellora da comunicación interna e externa.				
Medidas / Tarefas	Indicadores	Temporalidade	Persoa/s responsable/s	
T_1/01: Incluir entre a documentación que se facilita ás novas incorporacións o plan de igualdade, o protocolo de acoso sexual e por razón de sexo e, en xeral, información sobre a política de igualdade .	Nº novas incorporacións Nº documentación entregada (Plan de igualdade e Protocolo acoso)	Anual	Servizo de persoal	
T_1/02: Difundir entre o persoal unha guía para a utilización dunha linguaxe inclusiva e non sexista, tanto nos documentos internos como externos.	Nº de persoas que reciben a Guía	Ano 1 – semestre II	Auditor/a director/a técnico/a	
T_1/03: Difundir o plan de igualdade da Institución a nivel interno e externo, podendo usar para iso publicacións na web, redes sociais ou intranet.	Evidencias de publicación e difusión	Anual	Auditor/a director/a técnico/a Servizo informático	
T_1/04: Revisión e, no seu caso, adecuación dos documentos administrativos (informes, memorias, solicitudes, impresos, rexistros, etc.) para asegurar a perspectiva de xénero no uso da linguaxe e imaxes.	% documentos revisados Evidencia de documentación revisada	Ano 1 – semestre I e posteriores anos de vixencia do plan	Secretaría Xeral (no que respecta a documentos normalizados). Persoal encargado do control de calidade (no que se refire a actividade de fiscalización e prevención da corrupción).	
T_1/05: Realizar periodicamente unha enquisa ao persoal, formulando as mesmas preguntas que na utilizada na elaboración do plan de igualdade, para valorar a posible evolución da súa percepción actual en todas as materias recollidas (igualdade, acoso, conciliación, formación, promoción, selección, retribución, etc.).	Número de persoas ás que se remite a enquisa. Número de persoas que responden a enquisa % de resultados e conclusións.	Ano 2 e 3 – semestre II	Servizo de informática. Comisión de seguimento. Auditor/a director/a técnico/a	

Obxectivo 001 - Compromiso coa igualdade. Mellora da comunicación interna e externa.				
Medidas / Tarefas	Indicadores	Temporalidade	Persoa/s responsable/s	
T_1/06. Creación dun calendario anual de campañas de sensibilización en igualdade.	Nº. campañas de sensibilización en igualdade e planificadas e executadas anualmente.	Anual	Auditor/a director/a técnico/a	
T_1/07: Difusión de accións e logros do plan en intranet, RR.SS. e correos institucionais	Publicacións sobre actuacións e logros do plan de igualdade nas canles de comunicación interna (intranet, correos institucionais) e externas (redes sociais).	Ano 4	Auditor/a director/a técnico/a	
T_1/08: Mellorar a calidade do dato nas bases de datos para poder realizar explotacións que permitan desagregar a información por sexo en determinados ámbitos como permisos, baixas, retribucións, provisión de postos, para que se poidan identificar e avaliar posibles disparidades nas políticas internas.	Informes estatísticos por sexo	Ano 2 – semestre II e posteriores anos de vixencia do plan	Auditor/a director/a técnico/a	
			Servizo informática	
			Servizo de persoal	

Página - 24

Obxectivo 005 - Integración da perspectiva de xénero nos Plans de Formación anuais da institución				
Medidas / Tarefas	Indicadores	Temporalidade	Persoa/s responsable/s	
T_5/01: Difusión do protocolo de prevención do acoso sexual e por razón de sexo a todas as persoas traballadoras e elaboración de guía de procedemento .	Evidencia de comunicación protocolo		Auditor/a director/a técnico/a	
	Existencia de guía e evidencia de comunicación	Ano 1 – semestre I	Comisión de seguimento. Grupo de administración electrónica	
T_5/02: Elaborar un informe estatístico sobre formacións realizadas no ano indicando participación de mulleres e homes por tipo de cursos, duración en horas, vinculación laboral, posto e área.	Informe estatístico de formación desagregado por sexo	Ano 2 – semestre II e posteriores anos de vixencia do plan	Servizo de persoal	
T_5/03: Formar en materia de igualdade, prevención contra o acoso e sensibilización nesta materia a todo o persoal, ás persoas integrantes da comisión de seguimento do plan e da comisión de investigación, así como demais persoas en postos de responsabilidade para que poidan exercer correctamente as súas funcións dentro da institución.	Nº de formacións desagregadas por sexo	Ano 2 e 3 – semestre I	Unidade xestión plan formación	
T_5/04: Implantar accións formativas específicas centradas nos dereitos do colectivo LGTBIQ+.	Nº de formacións realizadas	Ano 2 e 3 – semestre I	Unidade xestión plan formación	

[Handwritten signature]

Consello de Contas
de Galicia

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Obxectivo 007 - Mellora da organización do tempo de traballo para facilitar a conciliación de vida persoal, familiar e laboral. Mellora dos permisos legalmente establecidos. Corresponsabilidade

Medidas / Tarefas	Indicadores	Temporalidade	Persoa/s responsable/s
T_7/04: Facer extensibles os permisos recoñecidos aos matrimonios e parellas de feito debidamente acreditadas, a aquelas parellas que poidan acreditar convivencia no mesmo domicilio.	% de solicitudes deste permiso pro sexo, sobre o total do persoal	Anual	Conselheiro Maior
T_7/05: Deseñar e difundir mediante as canles habituais de comunicación da institución un documento que recompile os distintos permisos, dereitos e medidas de conciliación existentes de acordo á lexislación vixente, tanto no estatuto das persoas traballadoras, convenio colectivo, lei do funcionario público e permisos que outorgue a entidade mellorando a lei.	Existencia do documento de dereitos , permisos e medidas de conciliación Evidencias de a súa difusión	Ano 1 – semestre II	Comisión de seguimento, Auditor/a director/a técnico/a, servizo de informática
T_7/06: Avaliación do impacto por sexo no uso dos permisos.	% permisos solicitados por sexo, incluíndo estatísticas sobre permisos desfrutados	Ano 2 – semestre II	Comisión de seguimento

Obxectivo 008 - Mellora da concienciación ao persoal en situacións de especial protección: violencia de xénero , acoso sexual, acoso ou discriminación por razón de sexo e da orientación ou identidade sexual

Medidas / Tarefas	Indicadores	Temporalidade	Persoa/s responsable/s
T_8/01. Incorporar ao código ético referencias que reflectan o compromiso institucional co principio de igualdade entre homes e mulleres.	Nº de referencias incorporadas Evidencias da devandita incorporación	Ano 3 – semestre I	Comité de ética Pleno
T_8/02: Difusión do protocolo contra a violencia de xénero do persoal do Consello de Contas de Galicia entre todo o persoal, previa a súa aprobación.	Existencia do protocolo de violencia de xénero. Evidencia de a súa difusión	Ano 3 – semestre II	Comisión de seguimento. Auditor/a director/a técnico/a



6. CALENDARIO DE ACTUACIÓNS

Neste apartado establécese o calendario de implantación das medidas. Preséntanse ordenadas por numeración asignada (non por materias), indicando a denominación da actuación, a persoa responsable de a súa implantación e o período previsto para a mesma:

[Handwritten signature]

Consello de Contas
de Galicia



[Handwritten signature]

PLAN DE IGUALDADE

CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA

PdI

CRONOGRAMA

ACTUACIÓNS / MEDIDAS	Ano 1		Ano 2		Ano 3		Ano 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S

T_1/01: Incluir entre a documentación que se facilita ás novas incorporacións o plan de igualdade , o protocolo de acoso sexual e por razón de sexo e, en xeral , información sobre a política de igualdade .

T_1/02: Difundir entre o persoal unha guía para a utilización dunha linguaxe inclusiva e non sexista, tanto nos documentos internos como externos.

T_1/03: Difundir o plan de igualdade da institución a nivel interno e externo, podendo usar para iso publicacións na web, RR.SS ou intranet.

T_1/04: Revisión e, no seu caso, adecuación dos documentos administrativos (informes, memorias, solicitudes, impresos, rexistros etc.)/ etc.) para asegurar a perspectiva de xénero no uso da linguaxe e imaxes.

T_1/05: Realizar periodicamente unha enquisa ao persoal, formulando as mesmas preguntas que na utilizada na elaboración do plan de igualdade, para valorar a posible evolución de a súa percepción actual en todas as materias recollidas (igualdade, acoso, conciliación, formación, promoción, selección, retribución, etc.).

T_1/06. Creación dun calendario anual de campañas de sensibilización en igualdade.

T_1/07: Difusión de accións e logros do plan en intranet, RR.SS. e correos institucionais

T_1/06: Mellorar a calidade do dato nas bases de datos para poder realizar explotacións que permitan desagregar a información por sexo en determinados ámbitos como permisos, baixas, retribucións, provisión de postos , ... para que se poidan identificar e avaliar posibles disparidades nas políticas internas.

CRONOGRAMA

ACTUACIÓNS / MEDIDAS	Ano 1		Ano 2		Ano 3		Ano 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_2/01: Garantir o uso inclusivo e non sexista na linguaxe e nas imaxes en toda a documentación oficial dos procesos de selección e provisión de prazas, garantindo que a publicación/difusión das convocatorias de procesos selectivos realizase en linguaxe inclusivo.	X	X	X	X	X	X	X	X
T_2/02: Cando nun determinado posto de traballo verifíquese a infrarrepresentación dun dos sexos (home/muller), nas respectivas convocatorias establecerase que, de existir empate entre dous ou máis persoas candidatas na orde de posición, o sistema de desempate incluíra como criterio a admisión do sexo infrarrepresentado.	X	X	X	X	X	X	X	X
T_2/03: Garantir a composición equilibrada dos órganos colexiados dos procesos de selección de prazas (artigo 59 da LEPG).	X	X	X	X	X	X	X	X
T_3/01: Ofrecer información desagregada por sexo da participación nos procesos de promoción para a súa análise con perspectiva de xénero .								
T_3/02: Realizar medidas de acción positiva como programas de mentoría e liderado feminino, introducir criterios correctores de promoción cando haxa infrarrepresentación de mulleres, priorización da formación en habilidades directivas para mulleres en postos de base.								
T_4/01: Revisión da prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero.								
T_4/02: Identificación e información a mulleres embarazadas, en período de lactancia, persoal con diversidade funcional e outros supostos sobre medidas concretas a adoptar no seu posto de traballo para reducir riscos laborais.								
T_4/03: Facilitar información sobre a sinistralidade e enfermidades profesionais / accidentes laborais con información desagregada por sexos.	X	X	X	X	X	X	X	X

ACTUACIONES / MEDIDAS

Ano 1		Ano 2		Ano 3		Ano 4	
1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S

X

X

X

X

X

X

X

[Handwritten signature]

Consello de Contas
de Galicia

CRONOGRAMA									
ACTUACIÓNS / MEDIDAS		Ano 1		Ano 2		Ano 3		Ano 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S

T_7/03: Preferencia na elección do período vacacional para persoas con responsabilidades de coidado (fillos e fillas/ persoas dependentes a cargo) ou integrantes de familias monomarentais e monoparentais. Neste sentido, revisárase a *instrución de permisos do Consello* para que recolla estas e outras novas realidades.

X

T_7/04: Facer extensibles os permisos recoñecidos aos matrimonios e parellas de feito debidamente acreditadas, a aquelas parellas que poidan acreditar convivencia no mesmo domicilio.

X X X X X X

T_7/05: Deseñar e difundir mediante as canles habituais de comunicación da institución un documento que recompila os distintos permisos, dereitos e medidas de conciliación existentes de acordo á lexislación vixente, tanto no estatuto das persoas traballadoras, convenio colectivo, lei do funcionario público e permisos que outorgue a entidade mellorando a lei.

X

T_7/06: Avaliación do impacto por sexo no uso dos permisos.

X

T_8/01: Incorporar ao código ético de referencias que reflictan o compromiso institucional co principio de igualdade entre homes e mulleres.

X

T_8/02: Difusión do protocolo contra a violencia de xénero do persoal do Consello de Contas de Galicia entre todo o persoal, previa a súa aprobación.

X

T_8/03: Elaborar un código de boas prácticas en materia de prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo, de xénero, de identidade de xénero e a súa manifestación.

X



7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, AVALIACIÓN E REVISIÓN PERIÓDICA

O seguimento comprenderá a recolección e a análise de datos para comprobar que o plan está a cumprir os obxectivos que se propuxeron e que responde ás necesidades do persoal. De acordo co estipulado no artigo 46 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, os plans de igualdade deben fixar os obxectivos concretos que se pretenden alcanzar, as estratexias e prácticas que deben adoptarse para a súa consecución e o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos que se acorden.

O obxectivo das funcións de seguimento e avaliación é realizar unha medición obxectiva periódica que permita o control efectivo do desenvolvemento do I Plan de igualdade do Consello de Contas de Galicia e, en particular, da implantación das medidas específicas acordadas.

O seguimento efectuarase por unha comisión de seguimento e realizarase anualmente, desde a data de aprobación do plan de igualdade. Informarase a todo o persoal das medidas que se implanten.

Co sistema de avaliación valorarase a idoneidade, eficacia e efectividade das accións levadas a cabo. Elaborarase un informe no que, para cada obxectivo, describiranse as medidas adoptadas e o grao de cumprimento alcanzado mediante a medición da evolución dos indicadores establecidos.

A avaliación do plan ten varias finalidades:

- Medir o impacto das actuacións mediante unha análise dos seus resultados.
- Determinar a idoneidade das actuacións desenvoltas e facilitar con iso o proceso de toma de decisións sobre futuras accións encamiñadas na mesma dirección. Para iso considerarase a eficacia (grao de adecuación dos medios aos fins) e a eficiencia (lograr os obxectivos co mínimo custo).
- Visibilizar o grao de cumprimento dos obxectivos previstos, a través da elaboración e posterior utilización de indicadores.

A responsabilidade de levar a cabo a actividade de avaliación recae no Consello de Contas de Galicia, conforme ao establecido neste documento. O control realizarase, como mínimo:

- Avaliación intermedia: Unha vez transcorrida a metade do período de implantación do I Plan de igualdade.



- Avaliación final: Finalizado o período de vixencia do I Plan de igualdade. Nesta avaliación final mostraranse os resultados do grao de cumprimento dos obxectivos, así como de a súa implantación, identificando puntos fortes e débiles e marcando liñas futuras de traballo .

8. COMPOSICIÓN E FUNCIONAMENTO DA COMISIÓN DE SEGUIMENTO

Finalizada a negociación do plan de igualdade, tras a súa sinatura e posta en marcha, constitúese a Comisión de Seguimento, que terá unha composición paritaria entre a representación de entidade e as organizacións sindicais asinantes do plan.

Neste caso, as partes que asinan o Plan de Igualdade, acordan constituírse en Comisión de Seguimento e Avaliación do Plan de Igualdade, como órgano de interpretación e vixilancia do cumprimento do previsto na L.O. 3/2007 para a Igualdade Efectiva entre Mulleres e Homes, así como mediador nos conflitos que puidesen xurdir durante a elaboración ou aplicación das medidas acordadas no Plan de Igualdade.

As **funcións** da Comisión de Seguimento e Avaliación do Plan de Igualdade serán as seguintes:

- Ser informada da implantación das medidas acordadas.
- Realizar o seguimento do grao de cumprimento das medidas prevista no plan de igualdade .
- Avaliar as medidas realizadas.
- Elaborar informes de seguimento e avaliación intermedia e final, que reflectirán o avance cara á consecución dos obxectivos fixados, a fin de comprobar a eficacia das medidas.
- Elaborar as fichas de seguimento do I Plan de igualdade do Consello de Contas de Galicia.
- Propoñer, no seu caso, novas medidas (adicionais ou correctivas) para asegurar o cumprimento dos obxectivos ou para dar resposta a novas situacións e/ou necesidades.

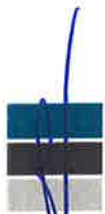
Reunións da Comisión de Seguimento :

A Comisión acorda reunirse:

- De maneira ordinaria polo menos unha vez cada seis meses desde a aprobación do plan de igualdade.
- De maneira extraordinaria, a pedimento de calquera das partes cunha antelación de 7 días laborables.

Levantarase acta de cada reunión, na que se farán constar:

- Persoas convocadas e asistentes á reunión.
- Resumo das materias tratadas.
- Acordos totais ou parciais adoptados.



- Puntos sen acordo, que se poderán retomar en posteriores reunións.
- Aprobación e sinatura da acta, con manifestacións de parte se fose necesario.

Adopción de acordos.

As partes negociarán de boa fe, con vistas á consecución dun acordo, requiríndose a maioría de cada unha das partes para a adopción de acordos, tanto parciais como totais. En todo caso, o devandito acordo requirirá a conformidade da maioría da representación das persoas traballadoras que compoñen a Comisión.

A Comisión poderá contar co apoio e asesoramento externo especializado en materia de igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral, que intervirá con voz, pero sen voto.

En caso de desacordo, a Comisión Negociadora poderá acudir aos procedementos e órganos de solución autónoma de conflitos, se así se acorda, ou á comisión paritaria do convenio correspondente, cando no mesmo prevírase para estes casos este tipo de funcións.

Confidencialidade

As persoas que integran a Comisión, así como, no seu caso, as persoas expertas que a asistan, deberán observar en todo momento o deber de sixelo con respecto a aquela información que lles fora expresamente comunicada con carácter reservado, seguindo en todo momento a lexislación vixente en materia de protección de datos de carácter persoal.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado pola institución a esta Comisión poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito daquela nin para fins distintos dos que motivaron a súa entrega.

Substitución das persoas que integran a Comisión

As persoas que integren a Comisión serán substituídas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, remate do mandato, acordo do órgano que as designou ou por imposibilidade ou causa xustificada.

As persoas que deixen de formar parte da Comisión e que representen á institución serán substituídas por esta, e se representan ao persoal serán substituídas polo órgano de representación legal e/ou sindical do persoal de conformidade co seu réxime de funcionamento interno.



No suposto de substitución formalizarase por escrito a data da substitución e motivo, indicando nome, apelidos, DNI e cargo tanto da persoa saínte, como da entrante. O documento anexarase á acta constitutiva da Comisión.

9. PROCEDEMENTO DE REVISIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

As medidas do plan de igualdade do Consello de Contas de Galicia , poderán revisarse en calquera momento ao longo da súa vixencia, a fin de engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou, mesmo, deixar de aplicar algunha medida, en función dos efectos que se vaian apreciando en relación coa consecución dos seus obxectivos. En todo caso, o plan debe ser revisado cando concorra algunha das seguintes circunstancias:

- Cando se poña de manifesto a falta de adecuación aos requisitos legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia como resultado dunha actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- Ante calquera circunstancia que modifique de forma substancial os métodos de traballo , organización ou sistemas de retribución, incluída a inaplicación do convenio e as modificacións substanciais das condicións de traballo, ou as situacións analizadas no diagnóstico utilizado como base para a elaboración deste plan.
- Cando unha resolución xudicial condene á institución por discriminación directa ou indirecta por razón de sexo, ou cando se determine a falta de adecuación do plan aos requisitos legais ou regulamentarios.
- Cando unha normativa legal ou convencional obrigue a súa adecuación.

A revisión implicará a actualización do diagnóstico cando, por circunstancias debidamente motivadas, resulte necesario, así como das medidas do I Plan de igualdade do Consello de Contas de Galicia, de ser preciso, deixando constancia da devandita modificación nunha acta de reunión, así como na revisión do documento modificado mediante a inserción da data de actualización.



Consello de Contas
de Galicia



Este Plan foi asinado en Santiago de Compostela, o 23 de xuño do 2025, por todos os membros integrantes da Comisión Negociadora do I Plan de Igualdade do Consello de Contas de Galicia (2025-2029):

En representación da Institución

Mª Isabel García Garrido
Auditora (Presidenta titular)

José Manuel Daçal Vázquez
Xefe sección Persoal (Secretario titular)

María Pérez Vázquez
Auditora (vogal titular)

Javier Lourido Ameijeiras
Técnico Xurídico (vogal titular)

En representación das persoas traballadoras

Juan Carlos Gacía España
CCOO (vogal titular)

Ana García Campos
CSIF (vogal titular)

María Belén Regueira Hermida
UXT (vogal titular)

Berta Castaño Torrado
CIG (vogal titular)

