



PLAN DE IGUALDADE DO IGAPE



INSTITUTO GALEGO
DE PROMOCIÓN
ECONÓMICA

Data: Xullo 2026



Índice de contidos

I. Introducción.	3
II. Conclusións do diagnóstico de situación.	7
III. Medidas/obxectivos do Plan de igualdade Igape.	9
IV. Protocolo do Igape de actuación fronte ao acoso e ás violencias sexuais e psicolóxicas no traballo.	18
V. Sistemas de seguimento e avaliación das medidas para alcanzar as medidas ou obxectivos fixados.	43
VI. Vixencia.	44



I. Introducción.

O Igape, asume como propio o principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre mulleres e homes, que materializa a Xunta de Galicia na incorporación deste principio na axenda pública a nas iniciativas lexislativas que ven desenvolvendo.

Neste contexto, e na busca de aliñar este compromiso co mandato de carácter legal establecido pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e polos reais decretos 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, e 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes, o Igape desenvolveu os trámites de negociación preceptivos para elaborar o seu Plan de igualdade.

1.1. Obxectivo.

O obxectivo principal do Plan de igualdade do IGAPE é conformar un marco de referencia para a súa actuación en materia de igualdade, presentando un conxunto ordenado de medidas avaliáveis dirixidas a remover os obstáculos que impiden ou dificultan a igualdade efectiva de mulleres e homes e eliminar calquera tipo discriminación.

Estes obxectivos tradúcense na concreción dun plan de igualdade que abranga todos os eidos de actuación do Igape, identificando e impulsando un conxunto de medidas que garantan o principio de igualdade de oportunidades.

En correspondencia cos ditos obxectivos, a diagnose que se recolle neste documento ten como obxectivo concreto o de realizar unha análise da situación en materia de igualdade de oportunidades das mulleres e homes que traballan no Igape.

Os resultados da presente análise son preceptivos para elaborar un plan de igualdade que realmente responda ás necesidades das persoas empregadas e que permita a introdución da perspectiva de xénero en todas as actuacións que as afecten. Baseándose nos resultados deste informe, poderán deseñarse e articularse as accións concretas que contribúan a minimizar e reverter as posibles desigualdades que se detecten. Polo tanto, con este documento cúmprese o previsto no artigo 46 da Lei orgánica 3/2007, que define un plan de igualdade como «un conxunto ordenado de medidas adoptadas despois de realizar unha diagnose de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo». Este principio coexiste, ademais, co convencemento no pleno respecto do ordenamento xurídico vixente, que presenta o contexto legal de desenvolvemento do plan de igualdade da organización.

En concreto, tómanse como referencia as seguintes normas e disposicións*:

Normativa internacional:

O principio xurídico de igualdade entre as persoas, sen discriminación por razón de sexo, de carácter universal e recoñecido en diversos textos e tratados internacionais sobre dereitos humanos. Este principio está incluído en diversas manifestacións e declaracións de organismos internacionais, como a Carta das Nacións Unidas (San Francisco, 1945); a Declaración Universal dos Dereitos Humanos (1948); os convenios 100, 111 e 156 da Organización Internacional do Traballo (1951, 1958 e 1981, respectivamente), o Pacto internacional de dereitos civís e políticos (NU, 1966), o Convenio sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (NU, 1979), a Declaración AG 48/104 (NU) da eliminación da violencia contra a muller, 1993, proclamada en



Viena, as conferencias mundiais sobre a muller (1975-1995), a Asemblea Xeral das Nacións Unidas (2000) ou o Convenio de Istambul sobre a violencia contra a muller (2011). Convenio sobre a eliminación da violencia e o acoso no mundo do traballo (2019).

Normativa comunitaria:

Tratado de Roma (1957), Tratado da UE (Maastricht, 1992), Ámsterdam (1997), Tratado polo que se institúe unha Constitución Europea (2004), Tratado de Lisboa (2007), Regulamento 806/2004/CE do Parlamento Europeo e do Consello, Directiva 75/117/CEE, Consello, de febreiro de 1975. Aproximación das lexislacións dos Estados membros na aplicación do principio de igualdade de retribucións entre os traballadores masculinos e femininos; Directiva 76/207/CEE do Consello, do 9 de febreiro de 1976. Aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres en relación co acceso ao traballo, á formación e á promoción profesional e ás condicións de traballo, modificada pola Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de setembro; Directiva 79/7/CEE do Consello, do 19 de decembro de 1978, sobre a aplicación progresiva do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres en materia de seguridade social; Directiva 86/378/CEE do Consello, do 24 de xullo de 1986, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres nos réximes profesionais da Seguridade Social, modificada pola Directiva 96/97/CE do Consello, do 20 de decembro de 1996; Directiva 86/613/CEE do Consello, do 11 de decembro de 1986, sobre a aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exercen unha actividade autónoma, incluídas as actividades agrícolas, así como sobre a protección da maternidade; Directiva 92/85/CEE do Consello, do 19 de outubro de 1992, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e a saúde no traballo da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación; Directiva 97/80/CE do Consello, do 15 de decembro de 1997, relativa á carga da proba nos casos de discriminación baseada no sexo, modificada pola Directiva 98/52/CE do Consello, do 13 de xullo de 1998; Compromiso estratéxico da UE para a igualdade entre mulleres e homes e Estratexia para a igualdade de xénero 2020-2025.

Recentemente a Comisión Europea substituíu os antigos plans plurianuais por tres grandes follas de rota transversais:

Estratexia para a Igualdade de Xénero (2026-2030): Presentada formalmente en marzo de 2026, amplía o foco tradicional. Por primeira vez, aborda de forma explícita as ameazas tecnolóxicas contemporáneas, como os rumbos de xénero nos sistemas de Intelixencia artificial e a regulación da ciberviolencia cara ás mulleres.

Estratexia sobre os Dereitos das Persoas con Discapacidade: Reforzada a mediados de 2026 para elevar a ambición en materia de accesibilidade e inserción na nova contorna laboral da transición ecolóxica.

Estratexias contra o Racismo e LGBTIQ (2026-2030): Novos marcos que unifican as políticas de inclusión e interseccionalidade nos 27 Estados membro.

Normativa nacional:

- Constitución española (1978). Artigos 9.2 e 14.
- Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.



- Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público.
- Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación (artigos 1 a 7).
- Lei 39/1999, do 5 de novembro, de conciliación da vida familiar e laboral.
- Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (artigos 3, 5 a 13, 43, 44, 51).
- Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación.
- Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.
- Lei Orgánica 2/2024, do 1 de agosto, de representación paritaria e presenza equilibrada de mulleres e homes.
- Real decreto legislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral dos dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social.
- Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.
- Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- Real Decreto 193/2023, do 21 de marzo, polo que se regulan as condicións básicas de accesibilidade e non discriminación das persoas con discapacidade para o acceso e utilización dos bens e servizos ao dispor do público.

Normativa autonómica:

- Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia.
- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais.
- Decreto 70/2017, do 13 de xullo, polo que se regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.
- Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.
- Decreto legislativo 1/2008, do 13 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei da función pública de Galicia e Lei 2/2009, do 23 de xuño, de modificación do texto refundido da Lei da función pública de Galicia, aprobado polo Decreto legislativo 1/2008, do 13 de marzo (disposicións transitorias 8ª, 9ª, 10ª e 14ª).
- Lei 12/2016, do 22 de xullo, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

As máis recentes disposicións normativas autonómicas son:



- Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia: É o marco normativo vixente fundamental da comunidade. Destaca por introducir por primeira vez a perspectiva de xénero nas transicións verde e dixital, e regular o benestar laboral mediante indicadores contra a brecha salarial sectorial.
- Lei 3/2024, do 5 de decembro, de cultura inclusiva e accesible de Galicia; garante por lei a igualdade de oportunidades e a non discriminación de todas as persoas (especialmente colectivos vulnerables e persoas con discapacidade) no acceso e participación do ecosistema cultural galego.
- Decreto 96/2025, do 6 de outubro: Regula de maneira específica a nova Certificación Galega de Excelencia en Igualdade. Crea un rexistro oficial para recoñecer publicamente a aquelas empresas e entidades do terceiro sector que implementen plans de igualdade e medidas de conciliación laboral que superen os mínimos esixidos polo Estado.

(*) Esta relación non é pechada. Refírese ás normas substantivas máis relevantes e con maior presenza na elaboración documental do presente documento. Poderá ser ampliada consonte avancen as necesidades de interpretación e contraste de información da análise.

Neste contexto normativo, o Igape asume que o compromiso firme coa inclusión da perspectiva de xénero implica a eliminación de calquera práctica, comportamento ou decisión que discrimine directa ou indirectamente por pertencer a un sexo determinado e, polo tanto, por ter unha determinada identidade sexual. Con tal motivo, o principio de igualdade entre mulleres e homes constitúese nunha prioridade estratéxica, pedra angular das relacións laborais e a xestión de persoas na organización.

Como primeiro paso para a implantación da devandita estratexia, este documento sintetiza a situación da organización desde unha perspectiva de xénero, ao incluír tanto aspectos específicos do persoal como outros relacionados coas principais políticas implantadas para proporcionar unha visión completa. Deste xeito, achega información real sobre as desigualdades ou discriminacións que poidan existir na entidade, e serve de base para o deseño de estratexias de intervención para a súa corrección.



II. Conclusións do diagnóstico de situación.

1. Composición do persoal segundo o sexo

O IGAPE presenta unha estrutura feminizada, cun 62,2% de mulleres fronte ao 37,8% de homes, superando claramente o limiar do 40% que marca equilibrio de representación. Esta proporción sitúa ao IGAPE por riba da media do conxunto das Administracións Públicas galegas e estatais.

2. Segregación horizontal

A análise por postos non amosa indicios de segregación horizontal: naqueles postos nos que número de persoas é suficiente para poder efectuar este tipo de análise, vese claramente que son as mulleres as que predominan.

3. Segregación vertical

Aínda que a proporción de mulleres en postos de responsabilidade (55,5%) é superior á dos homes, esta non reflicte plenamente a súa representación no cadro global. En postos de dirección, os homes foron maioría, mentres que as mulleres predominan en subdireccións. A xerencia está ocupada por unha muller.

4. Distribución por idade e antigüidade

O persoal do IGAPE presenta unha idade media elevada (55,1 anos), con escasa incorporación de persoas novas. A antigüidade media (20,2 anos) indica estabilidade e continuidade profesional, sen diferenzas significativas por sexo. A maior parte do persoal acumula máis de 20 anos de servizo.

5. Infrarrepresentación feminina

Non se detecta infrarrepresentación feminina global. Con todo, si existen ámbitos puntuais de presenza exclusiva masculina (por exemplo o posto de condutor/a), que deben ser observados para garantir a igualdade efectiva en todos os ámbitos funcionais.

6. Procesos de selección e provisión

O IGAPE mantén procesos de selección transparentes, con representación equilibrada nos órganos de selección. A participación feminina é maioritaria nas incorporacións recentes. A política de anonimización limita a análise detallada, pero non se detectan indicios de discriminación por razón de sexo.



7. Formación

A maior parte das solicitudes de formación corresponden a mulleres (63,2%), tanto en accións formativas nas probas de avaliación. Isto evidencia un compromiso relevante das mulleres coa mellora continua.

8. Igualdade retributiva

A fenda salarial media no IGAPE é do 3,5% a favor dos homes, moi por debaixo do limiar legal do 25%. As principais diferenzas concéntranse nos complementos salariais. Non se observan indicios de discriminación directa, senón efectos derivados da estrutura salarial.

9. Condicións de traballo e conciliación

As mulleres participan maioritariamente nas medidas de conciliación. A idade media das novas incorporacións é elevada, e a análise de excedencias e permisos confirma unha distribución coherente co perfil do cadro de persoal. Existe marxe para mellorar a corresponsabilidade e a difusión das medidas dispoñibles.

10. Saúde laboral e acoso

Detectan certas diferenzas por sexo na análise das situacións de IT. O protocolo de prevención do acoso propio do Igape, incluírase no Plan de Igualdade, mais resulta necesario reforzar o coñecemento efectivo por parte do persoal, especialmente no relativo á actuación ante casos específicos.

11. Enquisa de percepción

O persoal do IGAPE manifesta unha percepción positiva da igualdade de trato, especialmente en materia de acceso e promoción. Con todo, identifícase marxe de mellora en formación específica en igualdade e na comunicación interna sobre medidas de conciliación e protocolos de actuación.

III. Medidas/obxectivos do Plan de igualdade Igape.

Unha vez obtido o diagnóstico da situación, é necesario definir os obxectivos que se deberán acadar para poder avanzar na igualdade de oportunidades e na igualdade de trato no Igape as medidas concretas que permitan a consecución deses obxectivos. O Plan de igualdade do Igape presenta un conxunto ordenado de medidas avaliáveis dirixidas a remover os obstáculos que poidan dificultar a igualdade efectiva de mulleres e homes, e a eliminar calquera fonte de discriminación por razón de sexo na organización.

Estas medidas abranguen todos os eidos de competencia e desenvolvemento do Igape e inclúen a súa descrición, o prazo de execución, prioridade e os recursos necesarios para a súa implantación, seguimento e avaliación. No seu conxunto, constitúen un plan director que permite avanzar cara a uns 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 decisións do Igape de xeito transversal.
 - Monitorizar o cumprimento das políticas de igualdade xa vixentes e controlar a implantación e efectividade das novas propostas.
 - Establecer un conxunto de boas prácticas que favorezan a presenza equilibrada de mulleres e homes no Igape, tanto dende unha perspectiva horizontal –de repartición do desempeño de tarefas e funcións– coma 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 indeseixados, calquera que sexa a fonte de acoso ou discriminación.
 - Garantir nos plans e medidas de saúde laboral e prevención de riscos a perspectiva de xénero.
- Favorecer a sensibilización das persoas que traballan no seo do Igape para erradicar calquera tipo de violencia, calquera que sexa a súa fonte.

Os obxectivos específicos preséntanse como eixos básicos de actuación:

EIXO 1. Compromiso coa igualdade

Obxectivo 1.1. Integrar de forma activa e transversal o principio de igualdade na organización

Acción 1.1 Designación dunha persoa ou unidade de referencia para o seguimento e coordinación do Plan de Igualdade do Igape

Nomear persoas ou unidade responsable

Fito Á sinatura do plan

Acción 1.4 Inclusión sistemática da variable de sexo en tódalas estatísticas e ferramentas de xestión do persoal

Incorporar a variable sexo en todos os rexistros e datos estatísticos

Fito 1 Ano

Acción 1.5 Creación dun cadro de mando con indicadores anuais do grao de implantación e cumprimento do Plan de Igualdade

Crear Cadro de mando Plan de Igualdade

Fito 1 Ano

Difundir Cadro de mando Plan de Igualdade

Indicador 1 Ano

Acción 1.6 Revisión dos sistemas de xestión de persoal do IGape conforme ao Real decreto 901/2020

Identificar variables e realizar análise segundo as variables identificadas

Fito 2 Anos

Obxectivo 1.2. Promover a cultura da organización en materia de igualdade de oportunidades

Acción 1.2 Promoción da linguaxe inclusiva en toda a comunicación do Igape

Elaborar unha Guía de utilización da linguaxe

Fito 1 Ano

Difundir a Guía de utilización da linguaxe

Indicador 1 Ano

Realizar revisión documental periódica

Indicador 1 Ano

Realizar identificacións de nomenclatura profesional

Fito 1 Ano

Verificar linguaxe en anuncios e carteis

Indicador 1 Ano

Revisar de Modelos de solicitudes

Indicador 1 Ano

Acción 1.3 Deseño dunha estratexia de comunicación para difundir o Plan de Igualdade do Igape

Difundir Plan de Igualdade

Indicador Á sinatura do plan

Habilitar canles de información

Fito 1 Ano

Habilitar canles para presentación de suxestións

Fito 1 Ano

Acción 1.7 Implantación de medidas que favorezan a percepción e sensibilización do persoal

Deseñar enquisa

Fito 1 Ano

Realizar enquisa e elaborar e difundir informe de resultados

Indicador 1 Ano

EIXO 2. Acceso ao emprego e provisión de prazas

Obxectivo 2.1 Promover a integración do principio de igualdade no acceso ao emprego público e previr a discriminación por razón de sexo no acceso

Acción 2.1 Analizar os expedientes internos dos procesos de selección con perspectiva de xénero

Realizar informe de cada proceso de selección

Fito 1 Ano

Acción 2.2 Analizar as listaxes de contratación temporal vinculadas ao Igape con perspectiva de xénero

Realizar informe anual dos procesos de contratación nos que se contrate a profesionais con vinculación temporal

Indicador 1 Ano

Acción 2.3 Deseño de actuacións específicas en casos de infrarrepresentación dalgun sexos nos procesos de selección do Igape

Número de casos identificados

Indicador 1 Ano

Número de casos nos que se levaron acabo actuacións específicas

Indicador 1 Ano

Acción 2.4 Verificar o uso inclusivo e non sexista da linguaxe e das imaxes en toda a documentación oficial dos procesos de selección e provisión de prazas do Igape

Verificar a nomenclatura actualizada das categorías

Fito 1 Ano

Verificar o uso inclusivo e non sexista en imaxes

Fito 1 Ano

Obxectivo 2.2. Diminuír a alta temporalidade asociadas ás mulleres

Acción 2.5 Analizar as causas de renuncia ou suspensión nos procesos de chamamentos na selección de persoal non fixo con perspectiva de xénero

Identificar causas de renuncia ou suspensión

Fito 1 Ano

Definir accións para paliar as causas de renuncia ou suspensión

Fito 1 Ano

Realizar informe dos sistemas de selección con perspectiva de xénero

Indicador 1 Ano

Número de accións aplicadas para a redución de causas de renuncia ou suspensión

Indicador 1 Ano

Acción 2.6 Impulso de medidas que promovan a estabilidade laboral das mulleres traballadoras no IGAPE

Porcentaxe de temporalidade das traballadoras

Indicador 2 Anos

Identificar e implantar medidas que promovan a estabilidade laboral das mulleres

Fito 2 Anos

Acción 2.8 Realizar unha análise dos postos de traballo do IGAPE que avalíe o impacto de xénero na clasificación profesional existente

Realizar informe para avaliar o impacto de xénero por postos de traballo

Fito 1 Ano

Acción 2.9 Realizar unha análise con perspectiva de xénero dos baremos e criterios empregados nos procesos de selección e promoción no IGAPE

Identificar baremos ou criterios que conteñan sesgos de xénero

Fito 1 Ano

Definir accións para eliminar sesgos de xénero en baremos ou criterios

Fito 1 Ano

Acción 2.10 Análise das causas das solicitudes de excedencia, suspensión ou renuncia nos procesos de incorporación ao IGAPE

Executar acción 2.10

Indicador 1 Ano

Acción 2.11 Deseño de actuacións especiais para reducir a infrarrepresentación feminina nas categorías ou áreas funcionais do IGAPE

Identificar categorías ou áreas funcionais con infrarrepresentación feminina

Fito 1 Ano

Definir accións para corrixir situacións de infrarrepresentación feminina

Fito 1 Ano

Seguimento de categorías ou áreas funcionais con infrarrepresentación feminina

Acción 2.7 Ampliación de medidas de protección do embarazo das aspirantes xestantes nos procesos selectivos do IGAPE

Identificar e implantar medidas de protección do embarazo das aspirantes xestantes

Número de procesos selectivos que incorporan medidas de protección do embarazo das aspirantes xestantes

Fito

1 Ano

Indicador

1 Ano

EIXO 3. Condicións de traballo e promoción profesional

Obxectivo 3.1. Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento da promoción profesional do persoal

Acción 3.1 Análise dos procesos de promoción interna no IGAPE con perspectiva de xénero, identificando posibles barreiras ao acceso de mulleres a postos de responsabilidade e dirección

Número de procesos de promoción interna analizados

Indicador

1 Ano

Porcentaxe de mulleres e de homes que participan no proceso

Indicador

1 Ano

Porcentaxe de mulleres e de homes que superan o proceso

Indicador

1 Ano

Acción 3.2 Promoción da composición equilibrada nos órganos de avaliación e nos comités de valoración internos do IGAPE

Porcentaxe de mulleres e de homes que participan nos órganos de avaliación no proceso

Indicador

1 Ano

Acción 3.9 Creación ou mellora dun rexistro ou aplicación informática que permita a recollida de datos en materia de condicións de traballo, tipos de xornada, réxime de prestación e modalidades de prestación de servizos no IGAPE, desagregados por sexo

Implementar aplicación para xestionar reunións

Indicador

1 Ano

Obxectivo 3.2. Fomento dunha maior presenza das mulleres en postos de responsabilidade

Acción 3.3 Inclusión da perspectiva de xénero na análise do Cadro de persoal do IGAPE, revisando a distribución de complementos, niveis e responsabilidades

Porcentaxe de mulleres e de homes por niveis e responsabilidades

Indicador

1 Ano

Acción 3.8 Diminuír as exixencias de dispoñibilidade horaria absoluta nos postos de responsabilidade do IGAPE, promovendo modelos de xestión baseados en obxectivos e resultados

Realizar informe sobre convocatorias de reunións con desagregación horaria e detalle de asistencia

Indicador

1 Ano

Número de asistentes desglosado por sexo e duración da reunión

Indicador

1 Ano

Obxectivo 3.3. Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade

Acción 3.4 Protección da maternidade e da paternidade en concepto de mellora do tempo traballado e nos sistemas de recoñecemento do desempeño no IGAPE, garantindo que os permisos parentais non supoñan prexuízo profesional

Número de permisos parentais concedidos

Indicador

1 Ano

Acción 3.6 Promoción de espazos de lactación nas instalacións do IGAPE (sedes actuais e futuras)

Identificar espazos susceptibles de ser usados como espazos de lactación

Indicador

1 Ano

Número de espazos de lactación constituídos

Indicador

1 Ano

Acción 3.7 Elaboración de información sobre as escolas infantís próximas as sedes do Igape

Elaborar unha lista de escolas infantís próximas aos centros de traballo

Indicador

2 Anos

Acción 3.5 Garantir condicións de traballo adaptadas ás persoas traballadoras embarazadas nas instalacións do IGAPE

Definir accións para adaptar os postos de traballo ás traballadoras embarazadas

Número de accións implantadas

Número de traballadoras beneficiadas

Indicador 1 Ano

Indicador 1 Ano

Indicador 1 Ano

EIXO 4. Saúde laboral e prevención de riscos

Obxectivo 4.1. Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento profesional do persoal

Acción 4.1 Realizar unha análise con perspectiva de xénero da información de prevención de riscos laborais do persoal do IGAPE

Executar acción 4.1

Indicador 1 Ano

Acción 4.2 Promoción da perspectiva de xénero na vixilancia da saúde do persoal do IGAPE, incluíndo a atención ás patoloxías que afectan de xeito diferencial a mulleres e homes

Executar acción 4.2

Indicador 1 Ano

Acción 4.6 Creación ou mellora dun rexistro/sistema informático que permita a recollida de datos en materia de saúde laboral e prevención de riscos laborais do persoal do IGAPE, desagregados por sexo

Executar acción 4.6

Indicador 1 Ano

Obxectivo 4.2. Mellora do benestar das persoas traballadoras

Acción 4.3 Mellora da identificación e prevención de factores de risco para a maternidade nos postos de traballo do IGAPE

Executar acción 4.3

Indicador 1 Ano

Acción 4.4 Protección da maternidade mediante a mellora do sistema de rexistro das solicitudes de adaptación e cambio de posto por risco durante o embarazo e a lactación natural no IGAPE

Executar acción 4.4

Indicador 1 Ano

Acción 4.5 Realizar unha análise con perspectiva de xénero dos resultados da avaliación de riscos psicosociais no IGAPE, atendendo especialmente á carga mental e ao estrés

Executar acción 4.5

Indicador 1 Ano

EIXO 5. Retribucións

Obxectivo 5.1. Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento profesional do persoal

Acción 5.1 Realización da valoración dos postos de traballo do IGAPE conforme ao disposto no Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes

Realizar informe auditoría retributiva

Indicador 2 Anos

Acción 5.2 Realización dunha auditoría retributiva do persoal do IGAPE, identificando posibles fendas salariais de xénero por categorías, niveis, antigüidade e complementos específicos

Retribucións desagregadas por grupos, categorías e postos de traballo

Indicador 2 Anos

Acción 5.3 Protección da maternidade e paternidade en concepto de mellora das prestacións

Retribucións desagregadas por grupos, categorías e postos de traballo para persoas traballadoras con permisos parentais

Indicador 2 Anos

EIXO 6. Formación, información e sensibilización

Obxectivo 6.1. Formar, informar e sensibilizar ás persoas traballadoras en materia de igualdade e equidade entre mulleres e homes

Acción 6.1 Formación obrigatoria en igualdade de oportunidades entre mulleres e homes para todo o persoal do IGAPE

Número de accións formativas impartidas por nivel (básica, intermedia e superior)

Número de persoas traballadoras formadas

Número de persoas de novo ingreso que completaron a formación básica

Acción 6.2 Accións de sensibilización en materia de loita pola igualdade e prevención da violencia de xénero dirixidas ao persoal do IGAPE, incluíndo a súa proxección no trato coas empresas e persoas emprendedoras

Número de accións formativas/informativas realizadas

Número de persoas traballadoras asistentes

Acción 6.7 Formación en materia de igualdade de oportunidades das persoas con responsabilidades en materia de riscos laborais no IGAPE

Número de actividades formativas realizadas

Número de persoas traballadoras asistentes

Acción 6.9 Formación específica en materia de igualdade e prevención de riscos laborais para as persoas en postos de xefatura e dirección no IGAPE

Número de actividades formativas realizadas

Número de persoas traballadoras asistentes

Acción 6.10 Formación en igualdade do persoal implicado na xestión dos procesos de selección, provisión de prazas e mobilidade interna no IGAPE

Número de actividades formativas realizadas

Número de persoas traballadoras asistentes

Acción 6.11 Desenvolver accións de formación, sensibilización e xestión do tempo que motiven as mulleres a ocupar postos técnicos ou directivos tradicionalmente desempeñados por homes no IGAPE e viceversa

Número de actividades formativas realizadas

Número de persoas traballadoras asistentes

Acción 6.12 Implantar accións formativas conducentes á creación da figura de axente de igualdade dentro do IGAPE, como referente interno para a transversalización de xénero

Número de actividades formativas realizadas

Número de persoas traballadoras asistentes

Acción 6.13 Implantar accións formativas específicas centradas nos dereitos do colectivo LGTBIQ+ para o persoal do IGAPE

Número de actividades formativas realizadas

Número de persoas traballadoras asistentes

Obxectivo 6.2. Garantir que todo o persoal teña acceso á formación en igualdade

Acción 6.3 Análise dos datos e información derivada da xestión das actividades de formación do persoal do IGAPE con perspectiva de xénero



Deseñar enquisa

Realizar enquisa e elaborar e difundir informe de resultados

Acción 6.8 Promoción da formación continua en materia de igualdade para todo o persoal do IGAPE

Número de actividades formativas realizadas

Número de persoas traballadoras asistentes

Indicador

1 Ano

Indicador

1 Ano

Indicador

1 Ano

Indicador

1 Ano

Obxectivo 6.3. Promover a cultura da organización baseada no principio de igualdade de oportunidades

Acción 6.4 Garantir a linguaxe inclusiva nas denominacións e información dos cursos e actividades formativas organizadas polo IGAPE, tanto para o persoal interno como cara ao exterior

Verificar linguaxe nas denominacións e información das actividades formativas

Acción 6.5 Establecer directrices sobre contidos (textos e imaxes) e linguaxe baseadas no principio de igualdade para toda a actividade formativa do IGAPE

Elaborar un catálogo de recomendacións e boas prácticas para a actividade formativa do IGAPE

Número de catálogos enviados ao persoal docente das accións formativas

Acción 6.6 Información actualizada ao persoal do IGAPE respecto aos riscos que afecten especialmente a maternidade e a saúde reprodutiva

Número de envíos de material formativo

Número de persoas traballadoras que recibiron material formativo

Acción 6.14 Creación ou mellora dun rexistro/sistema informático en materia de formación do persoal do IGAPE, que permita a desagregación por sexo e a análise con perspectiva de xénero

Incorporar a información de formación das persoas traballadoras aos rexistros de datos do persoal

Acción 6.15 Promoción progresiva da formación en materia de igualdade de todo o persoal ao servizo do IGAPE

Número de actividades formativas realizadas

Número de persoas traballadoras asistentes, distinguindo entre persoal propio e persoal externo ou colaborador

EIXO 7. Tempo de traballo, corresponsabilidade e conciliación da vida persoal, familiar e laboral

Obxectivo 7.1. Fomentar a implantación de medidas que permitan conciliar a vida persoal, laboral e familiar de homes e mulleres

Acción 7.1 Promoción de medidas de apoio para o coidado de menores de tres anos do persoal do IGAPE

Número de medidas de apoio implantadas

Acción 7.2 Participación activa nas mesas de negociación correspondentes para a mellora do catálogo de permisos e licenzas aplicables ao persoal do IGAPE

Realizar revisión periódica do catálogo de permisos e licenzas

Acción 7.3 Facilitar, cando sexa posible, a acumulación do tempo de redución da xornada autorizada por motivos familiares e de conciliación no IGAPE

Número de persoas traballadoras con redución de xornada e causa de redución

Acción 7.6 Facilitar de xeito efectivo os axustes horarios por motivos relacionados coa conciliación

Executar acción 7.6

Indicador

Á sinatura do plan

Acción 7.7 Análise dos procesos de incapacidade temporal do persoal do IGAPE con perspectiva de xénero

Número de baixas por IT

Indicador

1 Ano

Acción 7.8 Análise e implantación de medidas que favorezan a desconexión dixital do persoal

Identificar medidas que favorezan a desconexión dixital

Indicador

1 Ano

Realizar e difundir informe de resultados

Indicador

1 Ano

Acción 7.10 Garantir condicións de traballo con medios tecnolóxicos adecuados que permitan ao persoal do IGAPE a atención das súas responsabilidades laborais e familiares, reducindo a necesidade de desprazamentos e viaxes innecesarias

Realizar e difundir informe de resultados

Indicador

1 Ano

Obxectivo 7.2. Fomentar a corresponsabilidade dos coidados

Acción 7.4 Elaboración e difusión dunha Guía de corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral específica para o persoal do IGAPE, que inclúa os recursos e dereitos dispoñibles no organismo

Elaborar unha guía de corresponsabilidade de vida persoal, familiar e laboral específica para o persoal do IGAPE

Indicador

1 Ano

Difundir a Guía de corresponsabilidade de vida persoal, familiar e laboral

Indicador

1 Ano

Acción 7.5 Análise diferenciada das causas das reducións de xornada por coidado de familiares, adaptacións de xornada e desagregación por sexo dos datos obtidos no IGAPE

Executar acción 7.5

Indicador

1 Ano

Acción 7.9 Campaña de promoción da corresponsabilidade dirixida ao persoal do IGAPE, fomentando o uso equitativo dos permisos e medidas de conciliación por parte de homes e mulleres

Número de accións de difusión realizadas

Indicador

1 Ano

EIXO 8. Atención a situacións de especial protección: violencia de xénero, acoso sexual, acoso ou discriminación por razón de sexo e da orientación ou identidade sexual

Obxectivo 8.1. Contribuír a erradicar a violencia de xénero, acoso sexual, acoso e discriminación por razón de sexo e por razón de orientación e identidade sexual

Acción 8.2 Seguimento da implantación no IGAPE do Protocolo de actuación ante o acoso e as violencias sexuais e psicolóxicas no traballo, adaptándoo ás particularidades do organismo

Executar acción 8.2

Indicador

1 Ano

Acción 8.3 Inclusión da heteroxeneidade do feito familiar nas medidas de conciliación e xestión do tempo de traballo no IGAPE, recoñecendo a diversidade de modelos familiares

Executar acción 8.3

Indicador

1 Ano

Acción 8.4 Protección do dereito das persoas traballadoras do IGAPE á identificación co seu xénero sentido, garantindo o respecto á identidade de xénero en todos os ámbitos laborais

Executar acción 8.4

Indicador

1 Ano

Acción 8.5 Promoción activa do principio de igualdade e non discriminación entre todo o persoal

Executar acción 8.5

Indicador

1 Ano

Acción 8.6 Elaboración e difusión dun Código de conduta interno do IGAPE que inclúa compromisos explícitos en materia de igualdade, non discriminación e respecto á diversidade

Executar acción 8.6

Indicador

1 Ano

Acción 8.7 Difusión e actualización da Guía informativa para traballadoras do IGAPE en situación de violencia de xénero, con información específica sobre os recursos e dereitos no ámbito do organismo



Executar acción 8.7

Acción 8.9 Difundir a todo o persoal do IGAPE o Protocolo de actuación fronte ao acoso e as violencias sexuais e psicolóxicas, garantindo o seu coñecemento e as canles de denuncia dispoñibles

Difundir o Protocolo de actuacións fronte ao acoso e as violencias sexuais e psicolóxicas

Deseñar enquisa

Realizar enquisa e elaborar e difundir informe de resultados

Acción 8.10 Elaborar un protocolo contra a violencia de xénero do persoal do IGAPE

Elaborar Protocolo de actuación fronte ao acoso e ás violencias sexuais e psicolóxicas no traballo

Acción 8.11 Realización de cursos de formación específicos para o persoal do IGAPE en materia de prevención e detección da discriminación, do acoso sexual, do acoso por razón de sexo e de xénero e da identidade de xénero

Número de actividades formativas realizadas

Número de persoas traballadoras asistentes

Acción 8.12 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

Executar acción 8.12

Obxectivo 8.2. Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade

Acción 8.1 Protección integral das traballadoras do IGAPE en situación de violencia de xénero, garantindo o exercicio efectivo dos seus dereitos laborais (mobilidade, redución de xornada, flexibilidade, excedencia) e facilitando o acompañamento necesario

Executar acción 8.1

Acción 8.8 Atención personalizada ás traballadoras do IGAPE en situación de violencia de xénero, designando unha persoa de referencia confidencial para o acompañamento e a xestión de medidas de protección

Executar acción 8.8

Indicador 1 Ano

Indicador 1 Ano

Indicador 1 Ano

Indicador 1 Ano

Indicador 1 Ano

Indicador 1 Ano

Indicador 1 Ano

Indicador 1 Ano

Indicador 1 Ano

Fito 1 Ano



IV. Protocolo do Igape de actuación fronte ao acoso e ás violencias sexuais e psicolóxicas no traballo.

I

A Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais (LPRL) impón á Administración no seu artigo 14 o deber de protección das persoas empregadas fronte aos riscos laborais. Enunciado dun xeito tan amplo, comprende sen dúbida a protección fronte aos riscos físicos (accidente de traballo e enfermidade profesional), tamén os psicosociais, cuxa concreción a través de diferentes comportamentos ou condutas (acción e omisión) se fundamenta no rexeitamento da persoa apreciada como diferente ou singular (acoso moral ou psicolóxico), e fronte a outros tipos de riscos xurdidos con ocasión ou como consecuencia da efectiva prestación de servizos que reflicten hábitos enraizados desde antigo na nosa sociedade, hábitos baseados nos estereotipos convencionais de mulleres e homes (acoso sexual, acoso por razón de sexo e acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero). Neste sentido, cómpre destacar que as tendencias normativas recentes tenden a tipificar con detalle concretas modalidades de acoso que, existindo desde hai tempo, carecían dun réxime xurídico propio, como é o caso do acoso por identidade sexual e expresión de xénero, cuxa definición se deduce do artigo 3 da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI. Ao exixir o seu artigo 15.1 que «as empresas de máis de cincuenta persoas traballadoras deberán contar cun conxunto planificado de medidas e recursos para acadar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI, que inclúa un protocolo de actuación para a atención do acoso e da violencia» contra elas perpetrados, o presente protocolo non pode menos que abranger no seu ámbito obxectivo a proscripción de tales modalidades de acoso e violencia e de facilitar a defensa e reparación das vítimas mediante o procedemento que se regula.

Pero todas estas condutas e comportamentos incluídos no basto ámbito das violencias sexuais atoparon un destacado rexeitamento tras a promulgación da Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, que lles aplica tal consideración, a de violencias sexuais, en canto resume ou subxaza un contido sexual, non consentido, que condiciona o libre desenvolvemento da vida sexual en calquera ámbito, público ou privado, incluíndo o dixital. Neste sentido, lémbrese que o seu artigo 13, lles atribúe ás administracións e organismos públicos o deber de «promover condicións de traballo que eviten as condutas que atenten contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluídos os cometidos no ámbito dixital. Así mesmo, deberá arbitrar procedementos ou protocolos específicos para a súa prevención, detección temperá, denuncia e asesoramento a quen fose vítima destas condutas».

A efectividade deste deber de protección acádase cunha obriga da Administración, e do sector público en sentido amplo, de loitar contra tales comportamentos ou condutas, empregando os



instrumentos da propia Lei de prevención de riscos (preferentemente, as avaliacións de riscos), pero tamén dotándose a si mesma dun protocolo de actuación público e garantista, tal e como exigen o artigo 46.2 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e se deduce do artigo 12.2 e 13 da Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.

Pola súa banda, ese deber de protección ten o seu correlato nos dereitos dos empregados e empregadas públicas ao «respecto á súa intimidade, orientación e identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais, propia imaxe e dignidade no traballo, especialmente fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, de orientación e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais, moral e laboral», segundo a transcripción literal do artigo 14.h) do Estatuto básico do empregado público –en adiante, EBEP– na redacción dada pola xa citada Lei 4/2023, e en liña co disposto no artigo 71.k) da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, e no artigo 4.2, letra c) e e) do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores . E os seus artigos 95.2.b) e o) do EBEP e 185.b) e o) da Lei 2/2015 reafirman a vontade de erradicación deses comportamentos ou condutas cando cualifican como infracción moi grave as actuacións dos empregados e empregadas públicas que supoñan «unha discriminación por razón de orixe racial o étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, lingua, opinión, lugar de nacemento ou veciñanza, sexo ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, así como o acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso moral, sexual e por razón de sexo», ademais do «acoso laboral».

A violencia implica a condición de ser violento, adxectivo definido polo Dicionario da Real Academia Galega como «que ten lugar sen ningún control, que se realiza á forza e causando medo» (segunda acepción) ou «que se realiza ou ocorre en contra do propio gusto e inclinación natural, que causa violencia moral porque avergonza, compromete, etc.» (sexta acepción). Non é posible manter un ambiente de traballo inserido pola violencia sexa cal sexa a súa forma, en particular a que se exerce sobre as mulleres, a que ten matices discriminatorios, a cal atenta contra a integridade moral da persoa polas súas propias calidades persoais e intransferibles. Así, o presente protocolo acolle un amplo concepto de violencia baixo a caución de que se manifeste na contorna de traballo ou con relación a ela ou que condicione a prestación de servizos da persoa traballadora.

II

No que atinxe ás violencias sexuais no traballo, cómpre indicar que ataca a dignidade, a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e xera unha discriminación por razón de sexo. Ataca, entón, os valores esenciais inseridos nos dereitos fundamentais das sociedades democráticas e reflectidos na Convención sobre a eliminación de todas as formas de



discriminación contra a muller, aprobada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas en decembro de 1979.

Recordando que a promoción da igualdade efectiva entre mulleres e homes se inclúe tamén entre as misións esenciais da Unión Europea (artigos 2, 3.2, 13 e 141 do Tratado constitutivo; e artigo 23 da Carta de Dereitos Fundamentais), o noso dereito interno enuncia o principio de igualdade de trato e de interdicción da discriminación por razón de sexo no artigo 14 da Constitución de 1978 baixo a proclama da igualdade de todas as persoas ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra circunstancia persoal ou social; e no seu artigo 9.2 cando lles ordena aos poderes públicos a promoción da igualdade do individuo e dos grupos en que se integra e a remoción dos obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude. A expresión máis grave e rexeitable da diferenza de trato entre mulleres e homes e da aceptación de roles estereotipados encóntrase no exercicio de violencias sexuais que ofenden a dignidade humana expresada no artigo 10 e que poden lesionar o dereito fundamental á integridade física e moral sancionado no artigo 15, da propia Carta Magna.

En cumprimento do mandato do dito artigo 14 da Constitución, a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, estableceu o marco normativo básico destinado a previr e proscribir calquera forma de discriminación por razón de sexo, tanto no ámbito publico como privado. Nese eido, a lei define o acoso sexual e o acoso por razón de sexo como actos discriminatorios, introducindo medidas específicas orientadas á súa erradicación nas relacións sociais, laborais e no ámbito da actuación das administracións públicas, medidas posteriormente desenvolvidas no Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, pola que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores (ET), e no Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público (EBEP). Proxéctanse tales medidas na nosa Administración autonómica co Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, dirixido a toda a sociedade galega, e coa Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, inserida no ámbito da dita Administración autonómica, da local e dos entes institucionais galegos. Interesante é recordar neste eido o artigo 57 do antedito Decreto legislativo 2/2015, que eleva a declaración de principios os seguintes aspectos:

- a) A ratificación do compromiso de tolerancia cero na loita contra o acoso sexual.
- b) A definición do acoso sexual a través de exemplos de fácil comprensión.
- c) O recordo a todo o persoal do deber de respectar a dignidade da persoa.
- d) A explicación do procedemento informal de solución.

e) A identificación, en cada unidade administrativa ou en cada centro de traballo, do asesor ou asesora confidencial.

f) A garantía dun tratamento serio e confidencial das denuncias formais.

g) A información da garantía da debida protección de quen denuncie e de quen testifique, salvo que se evidencie a súa mala fe.

h) A información das posibles sancións disciplinarias derivadas do acoso sexual.

Mais coa Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación, profúndase no seu artigo 2 na preservación do principio de igualdade e de interdicción da discriminación do sinalado artigo 14 da Constitución, así como no dereito fundamental da integridade física e moral, ao tempo que se reforza o dereito fundamental á liberdade e á seguridade no seu artigo 17. Para iso, pasan a ter transcendencia no ámbito laboral as violencias sexuais sufridas polas mulleres e introdúcese neste concepto o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, ademais de ofrecer un concepto legal da discriminación por asociación, múltiple e interseccional. En consecuencia, as violencias sexuais non constitutivas de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo serán obxecto do presente protocolo cando a vítima as sufra con ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos.

III

Polo anterior, o presente protocolo, dunha banda, estende o seu ámbito de aplicación á prevención e á actuación fronte a situacións de acoso por razón de orientación sexual ou identidade de xénero, para eliminar a discriminación nacida da condición persoal do xénero froito da vontade e a liberdade individual. Neste sentido, cómpre recordar o artigo 21 da Carta de Dereitos Fundamentais da Unión Europea (2000) cando prohibe «(...) toda discriminación e, en particular, a exercida por razón de sexo (...) ou orientación sexual». E, para pechar esta relación, o chamamento aos Estados membros para a formulación do principio de igualdade nas súas disposicións normativas e administrativas, que foi efectuado mediante a emblemática Resolución do 8 de febreiro de 1994 do Parlamento Europeo, sobre a igualdade de dereitos dos homosexuais e das lesbianas da Comunidade Europea e sobre a igualdade xurídica e contra a discriminación de lesbianas e gais.

O espírito das fontes xurídicas citadas informou a Lei 2/2014, do 14 abril, pola igualdade de trato e a non-discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia. Pioneira a nosa Comunidade Autónoma, está obrigada a facer fronte tamén ás condutas ou comportamentos que feren na contorna de traballo as súas persoas empregadas públicas pola súa orientación sexual ou pola súa identidade de xénero.



E, pola outra, pretende ser unha canle válida para tutelar no ámbito laboral as mulleres vítimas de violencias sexuais, evocando a obriga dos poderes públicos para actuar coa debida dilixencia fronte a todas as formas de violencia contra as mulleres en canto aspiración do Consello de Europa, artigos 2 e 3 do Convenio sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica (Convenio de Istambul), e mandato da Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.

IV

No referido á violencia psicolóxica no traballo, comprende as condutas e, de ser o caso, os comportamentos que enturban a contorna de traballo ata chegar ao hostigamento das persoas vulnerando a súa dignidade, valor que instrúe os dereitos fundamentais segundo o artigo 10 da Constitución española e, xustamente, o dereito fundamental á integridade física e moral recoñecido no seu artigo 15. Sobre este particular, interesa subliñar o artigo 173 do Código penal cando tipifica como delito o acoso moral ou psicolóxico vertical descendente, isto é, o efectuado pola persoa que exerza un cargo superior cara aos traballadores e ás traballadoras cun posto xerarquicamente inferior. Mais no texto punitivo exclúense outras moitas condutas, incluído o acoso moral ou psicolóxico vertical ascendente ou o acoso moral ou psicolóxico horizontal, que creban moralmente as persoas e que como tales terían que erradicarse. Isto é o que propón o Acordo marco europeo sobre acoso e violencia no lugar de traballo, asinado o 26 de abril de 2007, cuxo punto 3 admite que existe acoso moral ou psicolóxico: «(...) cando se maltrata un ou máis traballadores ou directivos varias veces e deliberadamente, son ameazados ou humillados en situacións vinculadas co traballo»; e igualmente polo Regulamento (CE, Euratom) 23/2004 do Consello, do 22 de marzo, polo que se modifica o Estatuto dos funcionarios das Comunidades Europeas e o réxime aplicable a outros axentes das Comunidades Europeas, por canto o seu punto 14 o define como «calquera conduta abusiva que se manifeste de forma duradeira, reiterada ou sistemática mediante comportamentos, palabras, actos, xestos ou escritos de carácter intencional que atenten contra a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica dunha persoa».

O anterior formúlase no ámbito interno co Criterio técnico 62/2009 sobre as actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social en materia de acoso e violencia no traballo, do 19 de febreiro de 2009, para o que existen «as condutas de abuso de poder dos mandos ou responsables da empresa no que se veu denominando tradicionalmente pola doutrina e algunha lexislación do pasado como abuso de autoridade», e outra manifestación do acoso é «a conduta vexatoria ou de malos tratos cara a un traballador que se produce entre persoas que non manteñen entre si unha relación de mando ou xerarquía ou que, se a tivesen, esta non sería relevante».



Desde esta perspectiva, xa non resulta adecuada a loita contra o acoso moral ou psicolóxico vertical descendente. É preciso afondar en todas as condutas que vexan ou denigran as persoas na súa dignidade co fin de corrixilas nas súas manifestacións primixenias e evitar a súa deformación cara a un verdadeiro acoso. Por iso, é máis correcto acollerse ao folgado concepto de violencia psicolóxica, comprendendo tanto o citado acoso nas súas diversas modalidades como outras condutas violentas.

Por último, cómpre mencionar o Convenio da OIT número 190, sobre a eliminación da violencia e o acoso no mundo do traballo, feito en Xenebra o 21 de xuño de 2019, e incorporado ao noso ordenamento xurídico polo Instrumento de adhesión publicado no BOE do 16 de xuño de 2022. Mediante o dito instrumento, España obrígase a perseguir a «violencia e acoso» no mundo do traballo, entendidos, desde un concepto amplo, como un conxunto de comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tales comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e o acoso por razón de xénero.

Con este marco normativo, é vontade do presente protocolo abranguer os comportamentos ou as condutas constitutivos das violencias sexuais, da violencia psicolóxica no traballo e doutras violencias afíns, dotarse das medidas para erradicalas e regular o procedemento administrativo para coñecer as denuncias e queixas formuladas polas persoas empregadas públicas, neste caso concreto do Instituto Galego de Promoción Económica –Igape– con tal fin.

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

Cláusula primeira. Obxecto

Este protocolo ten por obxecto establecer as normas da actuación do Instituto Galego de Promoción Económica fronte a calquera tipo de violencia manifestada mediante o acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, e calquera acto de natureza sexual non consentido ou que condicione o libre desenvolvemento da vida sexual se ten lugar como consecuencia ou con ocasión da prestación de servizos; e a violencia psicolóxica exercida polo acoso discriminatorio, o acoso moral ou psicolóxico e as condutas de violencia psicolóxica no traballo, na fase preliminar de investigación e avaliación dos feitos, co fin de determinar se existe fundamento para iniciar o



procedemento para a adopción das medidas disciplinarias ou doutro tipo que resulten oportunas, ou dar traslado ao Ministerio Fiscal.

Cláusula segunda. Conceptos

1. Para os efectos deste protocolo enténdese por:

a) Acoso sexual: todo comportamento verbal, non verbal ou físico, non consentido, de índole sexual, realizado co propósito ou efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

b) Acoso por razón de sexo: todo comportamento non desexado realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

c) Acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero: todo comportamento que, en función da orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero dunha persoa, persiga atentar contra a súa dignidade e/ou crear un espazo intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo ou segregador.

d) Outras violencias sexuais: calquera acto de natureza sexual diferente dos recollidos nas letras a), b) e c), non consentido ou que condicione o libre desenvolvemento da vida sexual da persoa se ten lugar como consecuencia ou con ocasión da prestación de servizos.

e) Acoso discriminatorio: todo comportamento exercido sobre unha persoa en función dunha (acoso discriminatorio simple) ou de diferentes causas (acoso discriminatorio múltiple ou interseccional), tales como a orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade, lingua, estado civil, opinión, lugar de nacemento ou veciñanza, orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, adhesión ou non a sindicatos ou aos seus acordos, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social que persiga atentar contra a súa dignidade e/ou crear un espazo intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo ou segregador.

f) Acoso moral ou psicolóxico: todo comportamento reiterado e prolongado, verbal, non verbal ou físico, dunha ou máis persoas que actúan desde unha posición de poder psicolóxico –non necesariamente xerárquico– no lugar de traballo ou en conexión con el ou que teñen o propósito de crear unha contorna hostil e humillante que perturbe a vida laboral da vítima e que produce o efecto de vexala, menosprezala, degradala, coaccionala, intimidala ou discriminala.



g) Condutas de violencia psicolóxica: condutas que, desde unha posición de poder –non necesariamente xerárquica, senón en termos psicolóxicos–, teñen o propósito ou o efecto de vexar, menosprezar, coaccionar, intimidar ou discriminar a persoa ou persoas a que se dirixen, causándolles malestar e perturbando a súa vida laboral, pero que, por careceren de carácter reiterado e prolongado no tempo ou por non estaren focalizadas nunha ou varias persoas en particular, non poden considerarse constitutivas de acoso laboral.

2. Na cualificación dos feitos que poidan ser tipificados nas alíneas a), b), c), d) e e) da epígrafe anterior terase en conta a relación exemplificativa de comportamentos constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, acoso discriminatorio ou acoso moral ou psicolóxico ou de condutas de violencia psicolóxica contidas no anexo deste protocolo.

Cláusula terceira. Ámbito subxectivo

1. Están comprendidos no ámbito subxectivo de aplicación deste protocolo as persoas empregadas no Instituto Galego de Promoción Económica.

2. No caso de que as situacións amparadas por este protocolo afectasen persoal das empresas colaboradoras ou que manteñan unha relación xurídica contractual ou afín co Instituto Galego de Promoción Económica procederase do seguinte modo:

a) Se a persoa acosadora pertence ás empresas colaboradoras ou que manteñan unha relación contractual ou afín co Instituto Galego de Promoción Económica, realizarase unha notificación fidedigna á persoa ou persoas responsables daquel para que activen o seu procedemento interno de prevención do acoso e das outras figuras enumeradas na cláusula segunda, sen prexuízo da obriga xeral de coordinación da prevención de riscos que atinxe ao Instituto Galego de Promoción Económica.

b) Se a persoa acosadora fose empregada pública do Instituto Galego de Promoción Económica e a vítima tivese un vínculo contractual laboral ou afín coas empresas ou entidades contratadas ou subcontratadas por aquel, cubrirase o procedemento contido no presente protocolo e nos termos recollidos nas súas cláusulas.

Cláusula cuarta. Ámbito obxectivo

O presente protocolo será de aplicación cando as condutas ou os comportamentos descritos na cláusula segunda teñan lugar, con ocasión ou como consecuencia do traballo efectuado, nas instalacións do Instituto Galego de Promoción Económica ou nun espazo virtual inscrito no seu ámbito organizativo e funcional, aínda que sobreveñan fóra da efectiva prestación de servizos. En

particular, no cumprimento de misións laborais, realización de viaxes por estes mesmos motivos, nos desprazamentos compartidos entre o domicilio e o posto de traballo, durante a realización de cursos de formación ou asistencia a eventos relacionados coa dita prestación de servizos ou tempo de gozo de permisos e outras figuras afíns relativas ao exercicio da corresponsabilidade.

CAPÍTULO II

Medidas de actuación e prevención do acoso e doutras situacións de violencia no traballo

Cláusula quinta. Medidas de información e difusión

1. As persoas empregadas públicas do Instituto Galego de Promoción Económica deben ser informadas da existencia deste protocolo e do seu contido. O Igape elaborará un plan de comunicación que garanta a súa difusión mediante a súa publicación na páxina web e a creación na intranet dunha epígrafe visible e de fácil acceso, onde constará o correo de contacto co Comité de Intervención.

2. O presente protocolo daráselles a coñecer ás empresas colaboradoras, subministradoras e a aquelas que manteñan unha relación xurídica contractual ou afín co Instituto Galego de Promoción Económica cando presten servizos nas instalacións ou no espazo virtual da dita entidade.

Cláusula sexta. Medidas de formación e sensibilización

1. Co obxecto de formar, concienciar e sensibilizar as persoas empregadas públicas do Instituto Galego de Promoción Económica, desenvolveranse campañas de sensibilización e programas formativos en materia de igualdade, xénero, diversidade afectivo-sexual, violencias sexuais, non-discriminación, fomento dunha contorna de confianza, colaboración e cooperación na prestación de servizos, e de prevención e actuación ante as condutas definidas na cláusula segunda. Por iso, tratarase de facer consciente a todo o persoal da súa responsabilidade na construción dun contorno de traballo respectuoso, especialmente ás persoas que exerzan responsabilidades.

2. Dentro da oferta anual de accións formativas programadas pola Escola Galega de Administración Pública, haberá cursos especificamente dirixidos ao persoal empregado público e especialmente ao persoal con responsabilidades directivas e organizativas, aos membros do Comité de Intervención, así como a todas as persoas con responsabilidades directas ou indirectas na implementación do presente protocolo.

3. Así mesmo, proporcionarase unha formación específica para o persoal con responsabilidade que lle permita identificar os factores que contribúen a impedir que se produzan situacións de acoso e a familiarizarse coas súas responsabilidades nesta materia.

Cláusula sétima. Outras medidas de prevención

1. Con carácter adicional, o Instituto Galego de Promoción Económica medidas dirixidas a:

a) Avaliar e analizar a existencia de posibles casos de acoso ou de violencias sexuais entre as persoas do seu cadro de persoal e a detectar os factores que poden favorecer a súa aparición.

b) Habilitar recursos diversificados para a resolución temperá destas situacións.

c) Velar pola mellora continua das condicións de traballo e por que as relacións entre as persoas empregadas públicas se baseen no respecto a intimidade, igualdade e dignidade.

d) De existiren indicios suficientes, adoptar medidas que eviten que a situación de acoso produza un maior prexuízo para a persoa presuntamente acosada. En particular e cando a saúde da vítima se vexa comprometida, a consideración será a de continxencia profesional, polo que será derivada polas unidades de persoal á correspondente mutua laboral para a súa atención e no certificado de empresa para a solicitude da incapacidade temporal figurará a cualificación de continxencia profesional.

2. Como medida de prevención, incluíranse as condutas obxecto deste protocolo nas avaliacións de riscos laborais e/ou psicosociais, así como nas enquisas sobre problemas, conflitos ou riscos laborais e/ou psicosociais e clima laboral, que poderán complementarse con avaliacións específicas de saúde física e psicolóxica, entrevistas persoais e calquera outra medida destinada á identificación preventiva.

CAPÍTULO III

Principios de actuación e órganos competentes

Cláusula oitava. Principios de actuación

O presente protocolo está informado polos seguintes principios:

a) Confidencialidade. Todas as persoas que exerzan competencias nas distintas fases das actuacións previstas, así como as que participen ou teñan acceso a elas, están obrigadas a gardar segredo e, aquelas ás cales lles corresponda, a custodiar e protexer os expedientes das actuacións. O incumprimento destas obrigas suporá incorrer nunha falta disciplinaria ou nun ilícito penal.



b) Respecto á dignidade, intimidade, honra e demais dereitos fundamentais e ordinarios das partes. Todas as persoas que exerzan competencias nas distintas fases das actuacións previstas, así como as que participen ou teñan acceso a elas, están obrigadas a actuar coa debida sensibilidade e a respectar os dereitos fundamentais e ordinarios das partes.

c) Tolerancia cero. Todas as persoas que exerzan competencias nas distintas fases das actuacións previstas, así como todo o persoal do Igape comprométense ao rexeitamento de calquera conduta ou comportamento constitutivo de calquera das violencias no traballo definidas na cláusula segunda, especialmente nos casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero e acoso moral ou psicolóxico, por seren as manifestación máis graves de tales violencias.

d) Imparcialidade, contradición e paridade de tratamento. As actuacións desenvolvidas ao abeiro deste protocolo depararán un tratamento xusto e equitativo ás persoas implicadas, garantindo a audiencia de todas elas en igualdade de condicións.

e) Dilixencia, celeridade e boa fe. A investigación e a resolución do procedemento, incluída a imposición de medidas cautelares e sancións, de ser o caso, levaranse a cabo coa maior celeridade posible, sen que isto afecte a obriga de desenvolver unha investigación seria e rigorosa por parte das persoas que exerzan competencias nas distintas fases de actuación previstas neste protocolo.

f) Seguridade xurídica. Os órganos competentes para coñecer, tramitar e resolver as denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo e as diferentes fases que conforman o procedemento de actuación serán as expresamente establecidas neste protocolo.

g) Voluntariedade. A utilización das vías previstas por este protocolo é voluntaria para as persoas que se consideren afectadas por feitos constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo. Se aquelas decidisen acudir á vía xurisdiccional, suspenderanse as actuacións desenvolvidas ao abeiro deste protocolo ata que se dite o auto ou a sentenza xudicial firme. Cando se resolverse en prol da inadmisión a trámite ou da desestimación da pretensión da parte denunciante, proseguirase co procedemento do protocolo. No caso contrario, é dicir, se se ditase sentenza estimatoria firme, archivarase o mencionado procedemento do protocolo.

h) Garantía de indemnidade. A Dirección Xeral do Igape garantirá o respecto aos dereitos de todas as persoas que participen na aplicación deste protocolo e a súa indemnidade, especialmente das vítimas, e prohibirase calquera trato adverso ou efecto negativo derivado da presentación



dunha queixa, demanda ou recurso, destinados a impedir ou mitigar o acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicológico ou violencia psicolóxica no traballo.

i) Colaboración. Todo o persoal do Igape ten a obriga de colaborar co Comité de Intervención e cos órganos competentes correspondentes previstos neste Protocolo. Os informes que soliciten terán carácter preferente e urxente.

j) Inmediatez e oralidade. As actuacións desenvolvidas nos procedementos do presente protocolo desenvolveranse preferentemente de xeito oral, sen prexuízo da documentación que se achegue, e concentraranse nun único acto e na medida do posible as declaracións das partes e a deposición das testemuñas e peritos, se os houbese.

Cláusula novena. Órganos competentes

1. No ámbito de actuación do presente protocolo, correspóndenlle á Xerencia do Igape as seguintes competencias:

a) Levar a cabo o rexistro e o seguimento estatístico dos casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, outras violencias sexuais, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicológico e violencia psicolóxica no traballo.

b) Recibir a copia das denuncias, do inicio das actuacións de oficio e das resolucións de arquivamento ou de finalización do procedemento que correspondan.

c) Efectuar o seguimento da aplicación das resolucións e das medidas preventivas e correctoras propostas nos procedementos instruídos, e dar traslado ao Comité de Intervención da información existentes.

d) Elaborar unha memoria anual sobre os casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, outras violencias sexuais, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicológico e violencia psicolóxica no traballo, da cal lle dará traslado ao Comité de Intervención e á Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade do Igape.

e) Preparar as propostas de revisión do presente protocolo e impulsar o deseño e a elaboración de medidas específicas para a prevención das situacións que constitúen o seu obxecto, en colaboración co Comité de Intervención e coa Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade do Igape.

f) Fixar un enderezo de correo electrónico onde o persoal poida remitir suxestións relativas ao protocolo, as cales terán a consideración de instrumentos idóneos para a mellora da prevención fronte ao acoso e outros comportamentos de violencia psicolóxica no traballo, sen cualificarse en ningún caso como unha denuncia para os efectos de incoación do procedemento contido nel. Das suxestións darase conta ao Comité de Intervención e á Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade do Igape.



g) Recibir e valorar as propostas relativas á loita contra os riscos psicosociais e outros riscos laborais procedentes do Servizo de Prevención de Riscos Laborais, dos comités de prevención de riscos laborais, así como das/dos delegadas/os de prevención e/ou dos órganos competentes en materia de persoal.

h) Propoñer á persoa titular da dirección xeral do Igape o nomeamento dos membros do Comité de Intervención, que no caso dos correspondentes á representación legal dos traballadores do Igape no ámbito do presente protocolo serán propostos polo propio Comité de Empresa .

2. No ámbito de actuación do presente protocolo, correspóndenlle á Xerencia do Igape, nos casos en que xurdan manifestacións do acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, outras violencias sexuais, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico ou violencia psicolóxica no traballo as seguintes competencias; que nos casos das competencias que conlevan acordos de inicio ou facultades resolutorias corresponderán á Dirección Xeral do Igape; así :

a) Remitir a copia das denuncias que non se presenten ante o Comité de Intervención a este mesmo.

b) A Dirección Xeral do Igape iniciará de oficio as actuacións cando se coñezan os feitos por canle distinta da denuncia e dar traslado destas á Secretaría Xeral Técnica da Consellería de Economía e Industria e ao Comité de Intervención.

c) A Dirección Xeral do Igape acordará o arquivamento do actuado consonte o establecido nas cláusulas décimo segunda, alínea cinco, e décimo terceira, alínea tres, e dar traslado ao Comité de Intervención e á Secretaría Xeral Técnica da Consellería de Economía e Industria

d) Recibir os informes motivados da persoa asesora confidencial, no seo do procedemento informal de solución, e actuar de acordo co que corresponda.

e) Custodiar a documentación que integra o expediente administrativo, e enviar copia das denuncias, do inicio das actuacións de oficio e das resolucións de arquivamento ou de finalización do procedemento á Secretaría Xeral Técnica da Consellería de Economía e Industria.

f) A Dirección Xeral do Igape emitirá resolución motivada sobre a adopción de medidas cautelarísimas por petición da vítima no caso de concorrencia de circunstancias que exixan unha actuación especialmente urxente para garantir a integridade física e psíquica daquela.

g) A Dirección Xeral do Igape emitirá unha nova resolución motivada, tras a adopción de medidas cautelarísimas, sobre o seu levantamento, mantemento ou modificación.

h) Remitir as resolucións das letras f) e g) ao Comité de Intervención.

i) A Dirección Xeral do Igape emitirá resolución motivada sobre a adopción, mantemento, levantamento e modificación das medidas cautelares.

j) Asegurar a aplicación, durante a instrución, das medidas cautelares previstas segundo a disposición adicional segunda e das medidas cautelarísimas consonte a disposición adicional terceira.

k) A Dirección Xeral do Igape emitirá a resolución que poña fin ao procedemento contido no presente protocolo e dar traslado á Secretaría Xeral Técnica da Consellería de Economía e Industria.

l) Fiscalizar o seguimento da aplicación das resolucións e das medidas preventivas e correctoras propostas nos procedementos instruídos, e dar traslado á Secretaría Xeral Técnica da Consellería de Economía e Industria.

m) Recibir os informes motivados da persoa responsable do procedemento informal previsto na disposición adicional sétima e actuar de acordo co que corresponda.

n) Achegar a información requirida polo Comité de Intervención sobre os procedementos en curso que os afecten.

o) Trasladar ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais as propostas relativas á loita contra os riscos psicosociais e outros riscos laborais que fosen elevadas polo Comité de Intervención.

3. No ámbito de actuación do presente protocolo, correspóndelles ás unidades directivas afectadas onde xurdan manifestacións do acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, outras violencias sexuais, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico ou violencia psicolóxica no traballo as seguintes competencias:

a) Velar pola redución e eliminación dos factores de risco que causan a aparición dos comportamentos descritos na cláusula segunda.

b) Colaborar na aplicación deste protocolo cando o procedemento atinxa ao persoal da correspondente unidade.

c) Executar, se procede e por orde da Dirección Xeral do Igape, as medidas preventivas e/ou correctoras acordadas.

4. No ámbito de actuación do presente protocolo, correspóndenlle ao Comité de Intervención as seguintes competencias:

a) Recibir as denuncias ou, no caso de actuación de oficio, a comunicación dos feitos, enviados pola Xerencia do Igape.

b) Dar traslado da copia das denuncias, con carácter previo á investigación á Xerencia do Igape, que para efectos informativos o comunicará á Secretaría Xeral Técnica da Consellería de Economía e Industria.

c) Requirir da vítima a ratificación da denuncia ou, no caso de actuación de oficio, dos feitos.

d) Recibir da Xerencia do Igape as resolucións de arquivamento do procedemento ditadas pola Dirección Xeral do Igape.

e) Investigar e cualificar os feitos.

f) Propoñer, nun informe motivado, á Dirección Xeral do Igape a adopción de medidas cautelares.

g) Recibir as resolucións da Dirección Xeral do Igape sobre a adopción, mantemento, levantamento ou modificación das medidas cautelares e das medidas cautelarísimas.

h) Elaborar un informe e remitilo, xunto cos votos particulares, se os houbese, á Dirección Xeral do Igape, a cal o achegará á Secretaría Xeral Técnica da Consellería de Economía e Industria.

i) Realizar as propostas oportunas sobre a revisión do presente protocolo.



5. No ámbito de actuación do presente protocolo, a Xerencia do Igape encargará ao servizo de Prevención de Riscos Laborais:

- a) Realizar as avaliacións específicas de factores de riscos psicosociais e trasladárllelas, se fora o caso, ao Comité de Intervención e á Dirección Xeral do Igape .
- b) Identificar problemas de saúde relacionados con posibles situacións de acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo.
- c) Asesorar o Comité de Intervención por pedimento deste.
- d) Dar traslado á Dirección Xeral do Igape e á Secretaría Xeral Técnica da Consellería de Economía e Industria , das propostas para a loita contra os riscos psicosociais e outros riscos laborais e informar a Comisión de Seguimento do Plan de igualdade do Igape.
- e) Aplicar as recomendacións que lle sexan trasladadas por proposta do Comité de Intervención.

Cláusula décima. O Comité de Intervención

- 1. O Comité de Intervención exerce funcións de natureza exclusivamente técnica, consistentes na investigación e cualificación preliminar dos feitos sometidos ao seu coñecemento e recollidas na alínea 4 da cláusula novena.
- 2. O Comité de Intervención estará composto por catro persoas titulares, das cales dúas serán representantes do Igape, e as restantes serán representantes do Comité de Empresa do Igape, das cales unha terá, preferentemente, a condición de persoal delegado de prevención e, no caso contrario, contará con coñecementos acreditados no eido da prevención de riscos ou con experiencia acreditada na xestión das condutas descritas na cláusula segunda.
- 3. As persoas integrantes do Comité de Intervención serán nomeadas, logo de proposta da Xerencia do Igape ou do Comité de Empresa, segundo o caso pola Dirección Xeral do Igape, por un período máximo catro anos, renovándose por metades cada dous anos.
- 4. As persoas integrantes do Comité de Intervención que teñan ao tempo a condición de representantes das persoas traballadoras contarán con crédito horario xeral para a asistencia ás súas reunións. Así mesmo, en caso de esgotamento do dito crédito horario, poderán concederse dispensas coa duración necesaria para realizar axeitadamente as súas tarefas.
- 5. Para o caso de que as persoas titulares do Comité de Intervención deban absterse ou sexan recusadas consonte o disposto na disposición adicional cuarta, nomearanse, ademais, polo menos, tantas persoas suplentes como titulares, tanto por parte do Igape como do Comité de Empresa do Igape. O seu nomeamento producirase ao mesmo tempo que o das persoas titulares do dito Comité de Intervención e actuarán como tales unicamente cando non o poidan facer aquelas.
- 6. O Comité de Intervención desenvolverá as súas funcións con total autonomía e discreción de xuízo, sen suxeición a instrucións xerárquicas, de acordo con criterios científicos e empíricos. Por tal motivo, garantirase a independencia persoal e orgánica das persoas que o integran.
- 7. As persoas do Comité de Intervención gozarán de defensa xurídica nos termos expresados na Lei 4/2016, do 4 de abril, de ordenación da asistencia xurídica da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e do seu sector público.



8. Os informes que o Comité de Intervención emita no exercicio das súas funcións son de carácter interno e as informacións, datos e valoracións recollidos neles non están sometidos á obriga de publicidade activa nin ao dereito de acceso á información pública da Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno, consonte o artigo 18.1.b) desta.

9. Se, con posterioridade á actuación do Comité de Intervención, se inicia de oficio un procedemento disciplinario ou doutro tipo sobre os feitos investigados por aquel, o seu informe non formará parte do expediente administrativo, de acordo co establecido no artigo 55 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, e as informacións, datos e valoracións recollidos nel non se poderán utilizar como medios de proba ou elementos de xuízo no devandito procedemento.

10. O Comité de Intervención poderá recorrer ao asesoramento de persoas expertas na materia, así como de persoal técnico, ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais, de ser o caso. Concretamente, para os casos de ciberacoso previstos na disposición adicional segunda, o Comité poderá solicitar asesoramento da Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia (Amtega). Estas persoas expertas ou persoal técnico terán voz, pero non voto.

11. O Comité de Intervención axustará o seu funcionamento ao disposto na Sección 3ª *Órganos colexiados das distintas administracións públicas* (artigos 15 a 22) da Lei 40/2015, do 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público, y Sección 3.ª *Órganos colegiados* (arts. 14 a 22) Ley 16/2010, de 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia (LOFAXGA).

CAPÍTULO IV

Procedemento

Cláusula décimo primeira. Inicio das actuacións

As denuncias, que se formularán por escrito, poderán ser dirixidas, á elección da persoa solicitante, ao Comité de Intervención ou á Dirección Xeral do Igape. Así mesmo, a Dirección Xeral do Igape, poderá iniciar o procedemento de oficio cando tivesen coñecemento dalgunha das condutas descritas na cláusula segunda do presente protocolo, nos termos recollidos na cláusula décimo terceira.

Cláusula décimo segunda. Inicio das actuacións por denuncia

1. Poderán presentar, ante o Comité de Intervención, as denuncias a que se refire esta cláusula:

a) A persoa que se considere afectada polos feitos ou a persoa que represente a anterior conforme a dereito nos termos establecidos pola lexislación do procedemento administrativo común.

b) Calquera persoa empregada pública que teña coñecemento directo de feitos susceptibles de constituír calquera dos actos especificados dentro da cláusula segunda do presente protocolo.



c) Os órganos de representación do persoal, así como as persoas delegadas dos comités de seguridade e saúde laboral.

2. A denuncia terá forma escrita, expresará a identidade da persoa que a presente, os feitos concretos e a identidade da persoa supostamente responsable deles; presentarase a través do enderezo electrónico que se habilite para estes efectos.

3. No suposto da letra a) da alínea primeira, a presentación da denuncia pola propia vítima ou pola persoa que a representa validamente en dereito implica a súa ratificación. En cambio, nos supostos recollidos nas letras b) e c) da mesma alínea, o Comité de Intervención requirirá, dentro dos dez días seguintes á recepción da denuncia, a persoa afectada polos feitos para que a ratifique por escrito. Se o requirimento non fose atendido, o Comité de Intervención dará traslado diso á Xerencia do Igape, e xuntará un informe proposta sobre a conveniencia da actuación de oficio ou do arquivamento da denuncia. Unha vez coñecidos os feitos por estes órganos, investigarán igualmente a súa veracidade e alcance e darán cauce ao exercicio da potestade disciplinaria cando e como corresponda.

4. Cando se poñan verbalmente en coñecemento da Xerencia do Igape, feitos que poidan constituír calquera das condutas descritas na cláusula segunda do presente protocolo, darase traslado ao Comité de Intervención para que lle requira a persoa que os manifeste a formalización por escrito da denuncia e, de non tratarse da suposta vítima, a ratificación da dita denuncia por esta última, sen prexuízo da facultade dos devanditos órganos de iniciar o procedemento de oficio ou, de ser o caso, as actuacións para a adecuada motivación do arquivamento da denuncia.

5. Para que a Dirección xeral do Igape archive a denuncia, mediante resolución motivada, o Comité de Intervención informarlle dos seguintes aspectos:

a) Presentación por persoa diferente da presunta vítima e falta de ratificación por esta no prazo e forma establecidos na alínea terceira desta cláusula.

b) Carencia dalgún dos requisitos formais exixidos nesta cláusula, tras requirimento previo para a súa emenda consonte o artigo 68 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

c) Inconsistencia dos feitos denunciados.

A resolución da Dirección xeral do Igape seralle notificada á persoa que presentou a denuncia e, en todo caso, á presunta vítima, con indicación da canle para facer valer os seus dereitos polas demais vías procedementais existentes.

6. Así mesmo, a Dirección xeral do Igape, realizará o arquivo provisional ou definitivo no caso de inicio de calquera vía xurisdiccional ou disciplinaria sobre os feitos coñecidos polo Comité de Intervención ou por eles mesmos, do cal dará traslado á presunta vítima, á persoa denunciante, se fose distinta da anterior, ao propio Comité de Intervención e á Secretaría Xeral Técnica da Consellería de Economía e Industria. Malia a suspensión provisional do procedemento previsto neste protocolo polo inicio da vía xurisdiccional ou a apertura dun expediente disciplinario, manteranse as medidas cautelares se subsisten as circunstancias que lexitimaron a súa adopción, consonte o previsto na disposición adicional segunda.

Cláusula décimo terceira. Inicio das actuacións de oficio

1. A Dirección xeral do Igape, ordenará de forma inmediata o inicio das actuacións de investigación previstas neste protocolo cando teña coñecemento da existencia de feitos que poidan constituír acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, outras violencias sexuais, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo, ben sexa por obter información verbal sobre eles, segundo o disposto na cláusula décimo segunda, alínea cuarta, ben sexa polos resultados das avaliacións específicas de factores de riscos psicosociais levadas a cabo polo Servizo de Prevención de Riscos Sociais, que este lle teña comunicado consonte o establecido na cláusula novena, alínea quinta, deste protocolo, e darase conta ao Comité de Intervención.

2. Para os efectos do previsto nesta cláusula, as persoas empregadas públicas do Igape deben poñer en coñecemento da Dirección xeral do Igape os feitos que poidan constituír acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo.

3. Tras o inicio de oficio do procedemento contido no presente protocolo, a Dirección xeral do Igape a través da Xerencia do Igape, deberá comunicarlle ao Comité de Intervención, de xeito inmediato, os feitos supostamente constitutivos das condutas proscribas na cláusula segunda, co fin de que o devandito Comité de Intervención requira da presunta vítima a súa ratificación, nos termos expresados na alínea terceira da cláusula décimo segunda. No suposto de falta de ratificación, a Dirección xeral do Igape, realizará o seu arquivamento consonte o disposto na alínea quinta da mesma cláusula.

Cláusula décimo cuarta. Instrución do procedemento

1. Correspóndelle ao Comité de Intervención a instrución do procedemento contido no presente protocolo, para o cal efectuará todas as dilixencias de investigación que considere necesarias cara á determinación e cualificación dos feitos, a precisión das persoas implicadas neles



e o seu grao de responsabilidade. Entre esas dilixencias, incluírase necesariamente a audiencia da persoa afectada polos feitos e da persoa supostamente responsable daqueles, que se realizará de xeito separado co fin de preservar o dereito á intimidade. En cumprimento dos principios de contradición e tutela, tanto a persoa afectada polos feitos como a supostamente responsable poderán contar coa presenza dun terceiro da súa confianza.

2. O Comité de Intervención poderá chamar a prestar declaración a calquera persoa relacionada coa denuncia que resulte de interese e realizar de oficio ou aceptar a práctica dos medios de proba previstos no artigo 299 da Lei 1/2000, do 7 de xaneiro, de axuízamento civil.

3. O Comité de Intervención disporá dun prazo de 2 meses para a investigación e cualificación dos feitos referidos ao acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico ou as outras condutas de violencia sexual e violencia psicolóxica, así como para elaborar o correspondente informe.

4. Non obstante o disposto na alínea anterior, estes prazos poderán ser prorrogados, excepcional e motivadamente e de conformidade cos principios da cláusula oitava, por un período da metade do establecido nas letras a) e b), mediante acordo, Dirección xeral do Igape logo de solicitude motivada do Comité. A prórroga do prazo seralles notificada ás partes afectadas no procedemento.

5. O informe co que conclúe a instrución entregarallo o Comité de Intervención á Dirección xeral do Igape para que emita a correspondente resolución. Tamén deberá entregárselle á Secretaría Xeral Técnica da Consellería de Economía e Industria.

Cláusula décimo quinta. Custodia da documentación

O Comité de Intervención é responsable da custodia da documentación de inicio das actuacións e da que se xere no desenvolvemento destas, e garantirá a súa confidencialidade ata a súa entrega á Dirección xeral a través da Xerencia do Igape, que a gardará de xeito definitivo.

Cláusula décimo sexta. Notificación da conclusión de actuacións do Comité de Intervención

1. A Xerencia do Igape notificará, para os meros efectos informativos, a conclusión das actuacións do Comité de Intervención ás partes afectadas e á Secretaría Xeral Técnica da Consellería de Economía e Industria.

2. A notificación conterá a data de inicio do procedemento, a relación breve dos antecedentes de feito e das probas efectuadas, as medidas cautelares adoptadas e as súas incidencias, se as

houbese, e as actuacións posteriores que se desenvolvesen ou, na falta do anterior, a conclusión definitiva do procedemento.

CAPÍTULO V

Conclusión do procedemento

Cláusula décimo sétima. Resolución da Dirección xeral do Igape

1. Se do informe do Comité de Intervención se desprende a existencia de indicios fundados de acoso sexual, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, doutras violencias sexuais, de acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico ou doutras condutas de violencia psicolóxica, a Dirección xeral do Igape resolverá, sen máis trámites, a apertura do correspondente procedemento disciplinario e/ou dará traslado dos feitos ao Ministerio Fiscal, e poñerá en coñecemento da vítima e da persoa que denunciou, se fose distinta desta.

2. Se do informe do Comité de Intervención se desprendese a existencia de indicios fundados da comisión dalgunha falta disciplinaria distinta das relacionadas cos supostos enunciados na alínea anterior, a Dirección xeral do Igape poderá resolver o inicio do correspondente procedemento disciplinario, logo, de ser o caso, da práctica dunha información reservada, e poñerá en coñecemento da vítima e da persoa que denunciou, se fose distinta desta. Isto será igualmente de aplicación nos casos en que do informe do Comité se desprenda que a denuncia inicial se presentou de mala fe, que os datos ou testemuños achegados con ela son falsos ou que o persoal incumpriu coas obrigas consignadas nas letras a) e h) da cláusula oitava do presente protocolo.

3. En todo caso, a resolución velará polo resarcimento da vítima e a reparación dos dereitos fundamentais lesionados, segundo o indicado na cláusula décimo oitava.

CAPÍTULO VI

Da vítima

Cláusula décimo oitava. A reparación da vítima

1. A resolución pola que finaliza o correspondente procedemento ordenará o cesamento inmediato da conduta ou do comportamento lesivo dos dereitos fundamentais da vítima; disporá



o restablecemento inmediato do dereito lesionado coa correspondente reposición ao momento anterior aos feitos lesivos e informará das accións de reparación económica que a asisten.

2. No caso de que quedase probada a existencia de acoso, tomaranse as medidas oportunas e de preferente e especial protección da vítima para que non conviva no mesmo contorno laboral que a persoa acosadora.

3. As medidas cautelares en ningún caso poderán supor para a vítima un prexuízo ou menoscabo nas súas condicións de traballo nin modificación substancial destas, incluídas as condicións salariais. Cando a medida cautelar consista en separar a vítima da persoa agresora mediante un cambio de posto de traballo, se é posible, daráselle preferencia de mantemento no seu posto de traballo á primeira.

4. Estableceranse pautas de seguimento e control para comprobar que a situación non se repita.

Disposición adicional primeira. Ciberacoso

Consonte o disposto na cláusula cuarta, o presente protocolo perseguirá todos os comportamentos constitutivos das modalidades de violencia no traballo definidas na súa cláusula segunda cando sexan efectuadas a través das novas tecnoloxías (redes sociais, plataformas de mensaxaría, teléfonos móbiles, blogs, etc.), e creen unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva, cun maior grao de aleivosía polo/a autor/a, que adoita preservar o seu anonimato.

Disposición adicional segunda. Medidas cautelares

1. Cando das actuacións ou do informe do Comité de Intervención se desprenda a existencia dun risco grave e inminente para a integridade física ou psíquica da vítima, a Dirección xeral do Igape adoptará de forma motivada as medidas cautelares que resulten necesarias e proporcionadas para a protección daquela, segundo o artigo 56.2 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

2. De igual xeito, poderán adoptarse medidas cautelares cando sexan solicitadas pola vítima. Ao respecto, a Dirección xeral do Igape, solicitará ao Comité de Intervención un informe motivado, para o caso de que non se deducise do informe remitido inicialmente polo dito comité. Tras o anterior, a Dirección xeral do Igape, resolverá motivadamente sobre a aplicación das medidas cautelares concretamente solicitadas.



3. As medidas cautelares deberán ser confirmadas, modificadas ou levantadas na resolución pola que se inicia, de ser o caso, un procedemento disciplinario ou doutro tipo, incoado como consecuencia do informe do Comité de Intervención, consonte o artigo 56.2 da Lei 39/2015, do 1 de outubro.

4. As medidas cautelares perderán o seu obxecto e, polo tanto, quedarán sen efecto no suposto de que non se incoase un procedemento disciplinario ou doutro tipo tras o informe do Comité de Intervención, en que suxira, se así o considera, a posible actuación de oficio ou o arquivamento da denuncia, e dentro do prazo do mes seguinte ao da recepción do dito informe pola Dirección xeral do Igape do cal se dará traslado ás partes implicadas.

5. A execución da resolución que ordena a adopción das medidas cautelares correspóndelle á Dirección xeral do Igape.

6. Contra a resolución de adopción das medidas cautelares previstas neste cláusula ou contra a non adopción destas ou a súa inadecuación caberá interpoñer recurso potestativo de reposición ou iniciar a vía xurisdiccional contencioso-administrativo ou social, segundo o caso.

Disposición adicional terceira. Medidas cautelarísimas

1. A Dirección xeral do Igape poderá adoptar medidas cautelarísimas por petición da vítima no caso de concorrencia de circunstancias que exixan unha actuación especialmente urxente para garantir a integridade física e psíquica daquela na instrución do procedemento deste protocolo.

2. Para a solicitude das medidas cautelarísimas, a vítima deberá ter subscrita a denuncia no seo do procedemento, e non poderán ser acordadas de oficio pola Dirección xeral do Igape.

3. No escrito de solicitude das medidas cautelarísimas, a vítima achegará feitos indiciarios que acrediten a concorrencia de circunstancias que exixan unha actuación especialmente urxente, nos termos expresados na alínea primeira desta disposición. O escrito de solicitude das medidas cautelarísimas pode presentarse no momento de formular a denuncia ou en calquera outro posterior durante a tramitación e resolución do procedemento.

4. Nun prazo improrrogable de dous días, a Dirección xeral do Igape emitirá unha resolución cos pronunciamentos seguintes:

a) A adopción ou a denegación motivada das medidas cautelarísimas, sen necesidade de dar audiencia á contraparte.



b) A convocatoria á contraparte para que, nun prazo de tres días improrrogables, exerza o seu dereito á defensa no ámbito da presunción de inocencia.

5. Transcorrido o prazo de tres días da letra b) da alínea anterior, a Dirección xeral do Igape unha nova resolución motivada sobre o levantamento, mantemento ou modificación das medidas cautelarísimas adoptadas.

6. As resolucións administrativas indicadas nas alíneas 4 e 5 deberán ser notificadas ás partes e ao Comité de Intervención e poderase recorrer contra elas consonte a Lei 39/2015, do 1 de outubro.

7. A execución da resolución que ordena a adopción das medidas cautelarísimas correspóndelle á Dirección xeral do Igape

Disposición adicional cuarta. Abstención e recusación

1. Absteranse de actuar aqueles membros do Comité de Intervención que presten servizos na mesma unidade funcional que as persoas implicadas ou que incorran nas causas de abstención legalmente previstas.

2. Os membros do Comité de Intervención poderán ser recusados consonte o disposto no artigo 24 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, de réxime xurídico do sector público.

Disposición adicional quinta. Revisión

1. O presente protocolo deberá ser revisado no prazo de catro anos, contado desde a súa entrada en vigor co plan de igualdade, sen prexuízo de realizar unha análise da situación ao terminar o segundo ano.

2. Así mesmo, o protocolo será revisado obrigatoriamente no caso de se produciren modificacións legais ou regulamentarias que afecten o seu contido; no caso de se producir unha actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social que indique que non cumpre cos requirimentos deducidos, ou cando sexa exixido mediante resolución xudicial firme.

3. Con independencia do anterior, tamén poderá ser revisado en calquera momento nos seguintes supostos:

a) Por solicitude da representación legal dos traballadores no ámbito de aplicación do Plan de igualdade do Igape ou do propio instituto, se se alegan circunstancias debidamente motivadas.

b) Por instancia do Comité de Seguridade e Hixiene ou do Comité de Intervención, cando as circunstancias debidamente motivadas o requiran. Neste caso, o comité propoñente remitiralle informe escrito sobre tales circunstancias ao Igape, que dará traslado á representación legal dos traballadores asinantes deste protocolo.

4. A revisión do presente protocolo constituirá un verdadeiro e real procedemento de negociación, que se desenvolverá segundo o disposto no ordenamento xurídico vixente en cada momento.

Disposición adicional sexta. Reconducción de denuncias e queixas

Se o Igape recibe denuncias ou queixas sobre a suposta comisión das condutas ou dos comportamentos enumerados na cláusula segunda deberá reconducilas de oficio ao procedemento descrito no presente protocolo, e remitirallas ao Comité de Intervención para que inicie as actuacións oportunas con tal fin.

Disposición adicional sétima. Sobre o procedemento informal

1. Sen prexuízo do procedemento formal que articula o presente protocolo, todas as queixas ou denuncias referidas ás condutas e comportamentos da súa cláusula segunda tamén poderán ser obxecto de coñecemento e resolución a través do procedemento informal regulado na correspondente norma autonómica, sempre que non revistan a condición de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do Ministerio Fiscal, e con independencia de que o obxecto do procedemento informal previsto na referida norma autonómica abranga unicamente algunha de tales condutas ou algún de tales comportamentos.

2. As persoas lexitimadas para instar as actuacións deste protocolo segundo a cláusula décimo segunda poderán acudir, así mesmo, ao procedemento informal.

3. A persoa que exerza as funcións de mediación no procedemento informal actuará como se indica:

a) Se os feitos non revestisen, segundo o seu criterio técnico, o carácter de delito perseguido de oficio ou mediante querela ou denuncia do Ministerio Fiscal, contactará de forma confidencial coa persoa denunciada para informala das responsabilidades disciplinarias en que, se fosen certas, podería incorrer, intentará a mediación entre elas e expedirá informe motivado dirixido á Dirección xeral do Igape, e indicará o resultado da mediación.



b) Se os feitos fosen constitutivos, segundo o seu criterio técnico, dun delicto perseguido de oficio ou mediante querela ou denuncia ante o Ministerio Fiscal, expedirá informe motivado dirixido á Dirección xeral do Igape para que resolva segundo a súas competencias.

4. Se, con posterioridade á conclusión do procedemento informal, se iniciase de oficio un procedemento disciplinario ou doutro tipo sobre os feitos investigados por aquel, o informe da persoa que exerceu as funcións de mediación non formará parte do expediente administrativo, de acordo co establecido no artigo 55 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, e as informacións, datos e valoracións recollidos nel non se poderán utilizar como medios de proba ou elementos de xuízo no devandito procedemento.

5. O inicio do procedente informal exclúe a apertura do procedemento formal.

Disposición adicional oitava. Seguimento e avaliación

Co obxectivo de mellorar este protocolo e realizar as accións de mellora que correspondan, nas medidas do Plan de igualdade do Igape estableceranse os criterios para o seguimento periódico e avaliación cuantitativa e cualitativa baixo perspectiva de xénero, cos indicadores precisos de obxectivo, resultado e impacto desagregados por sexo.

Disposición derradeira. Entrada en vigor

O presente protocolo entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

V. Sistemas de seguimento e avaliación das medidas para alcanzar as medidas ou obxectivos fixados.

Aplicación e seguimento.

Segundo o 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. Unha vez aprobado o Plan de igualdade do Igape, comeza o período de vixencia. Ao longo deste período desenvolveranse todas as accións previstas, pero tamén se debe realizar un control de actuacións e resultados. O obxectivo das funcións de seguimento e avaliación é realizar unha medición obxectiva periódica que permita o control efectivo da marcha e desenvolvemento do Plan de igualdade do Igape, en xeral, e das medidas específicas acordadas en particular. Ademais, estas tarefas deben permitir actuar nun marco proactivo de flexibilidade para a detección de necesidades non previstas ou disfuncións que poidan dificultar a implantación dalgunha das medidas e, por tanto, poidan requirir o deseño de estratexias continxentes.

Por tanto, o obxectivo específico do seguimento é:

- a) Verificar a implantación das medidas e a consecución dos obxectivos.
- b) Avaliar a eficacia das medidas implantadas.
- c) Detectar posibles obstáculos ou dificultades na implantación de medidas e realizar os axustes necesarios ou deseñar medidas correctoras, se é preciso.

Xunto co anterior, os encontros programados coa Comisión de Igualdade e a elaboración de documentación para o seguimento deben coadxuvar á claridade e transparencia da evolución de accións aprobadas. Finalmente, preténdese contribuír á mellora da coordinación e cooperación na difusión da igualdade de oportunidades na empresa, mediante a implicación e participación da representación das persoas traballadoras na Comisión. Para cada unha das medidas incluídas neste Plan de igualdade do Igape, deseñáronse indicadores de resultados, que darán información sobre o grao de consecución das metas e as posibles dificultades detectadas. En consecuencia, as medidas son susceptibles de revisión para engadir, reorientar, mellorar, corrixir ou mesmo desistir na súa aplicación, en función dos efectos que se vaian identificando.

Seguimento.

A responsabilidade de levar a cabo a actividade de seguimento recae na Xerencia do Igape.

VI. Vixencia.

O presente Plan de igualdade estenderase por un período de 4 anos a partir da súa sinatura polas partes negociadoras. Dentro dos seis meses anteriores ao remate da súa vixencia, deberá iniciarse a negociación do seguinte Plan de igualdade do Igape.

Santiago de Compostela, 14 de xullo de 2026

Polo Igape

María Ainhoa Mallo Martínez

Xerente do Igape



María Jesús López Bahamonde

Subdirectora de RRHH e Xestión Admtva.



Pedro Sálamo Otero

Técnico responsable de RRHH

**Polo Comité de Empresa:**

Lorena Rey López



Miguel Angel Romero Sáez



Roberto Vieites Rodríguez

