



OBXECTIVOS

Unha vez obtida a diagnose de situación, é necesario definir os obxectivos a acadar para poder avanzar na igualdade de oportunidades e na igualdade de trato na Administración Xeral da Xunta de Galicia (en diante AXXG) e e as medidas concretas que permitan a consecución dos destes obxectivos. O Plan de Igualdade de Oportunidades da AXXG presenta un conxunto ordenado de medidas avaliadas dirixidas a remover os obstáculos que poideran dificultar a igualdade efectiva de mulleres e homes, e eliminar calquera fonte de discriminación por razón de sexo na AXXG.

Estas medidas abranguen todos os eidos de competencia e desenvolvemento da AXXG, 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 unos **obxectivos xenéricos**:

- ✓ Garantir o principio de igualdade de oportunidades entre as mulleres e os homes no acceso e desenvolvemento do seu posto de traballo e nas políticas retributivas para postos de igual valor.
- ✓ Aplicar a perspectiva de xénero en todas as áreas, políticas e procesos de toma de decisión da AXXG 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 na AXXG, tanto dende unha perspectiva horizontal -de reparto de 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 indesexados, 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 da AXXG para a erradicación de calquera tipo de violencia, calquera que sexa a súa fonte.



OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

Os obxectivos específicos preséntanse como **eixos básicos de actuación**:

EIXE 1. Compromiso coa igualdade

- ACCIÓN 1.1** Creación dunha figura (persoa/unidade administrativa) de referencia para o seguimento do Plan de Igualdade.
- ACCIÓN 1.2** Promoción da linguaxe inclusiva na organización.
- ACCIÓN 1.3** Deseño dunha estratexia de comunicación para a difusión do Plan de Igualdade.
- ACCIÓN 1.4** Inclusión sistemática da variable de sexo nas estatísticas e en todas as ferramentas de xestión do persoal, da xestión en materia de formación e en materia de emprego público en xeral.
- ACCIÓN 1.5** Creación dun cadro de mando con indicadores anuais do grao de implantación e cumprimento do plan.
- ACCIÓN 1.6** Revisión dos sistemas de xestión de persoal segundo o Real decreto 901/2020.
- ACCIÓN 1.7** Implantación de medidas que favorezan a percepción do persoal en materia de igualdade.

EIXE 2. Acceso ao emprego público e provisión de prazas

- ACCIÓN 2.1** Analizar os expedientes internos das ofertas públicas de emprego e concursos con perspectiva de xénero.
- ACCIÓN 2.2** Analizar as listaxes de contratación temporal con perspectiva de xénero.
- ACCIÓN 2.3** Deseño de actuacións especiais en casos de infrarrepresentación dalgún sexo nas ofertas públicas de emprego.
- ACCIÓN 2.4** Verificar o uso inclusivo e non sexista na linguaxe e nas imaxes en toda a documentación oficial dos procesos de selección e provisión de prazas.
- ACCIÓN 2.5** Analizar as causas de suspensión de chamamentos na selección de persoal non fixo con perspectiva de xénero.
- ACCIÓN 2.6** Impulso de medidas de contratación das mulleres traballadoras con maior estabilidade.
- ACCIÓN 2.7** Ampliación de medidas de protección do embarazo das aspirantes xestantes nas OPE.
- ACCIÓN 2.8** Garantir a composición equilibrada dos órganos colexiados dos procesos de selección de prazas (Art. 59 LEPG)
- ACCIÓN 2.9** Realizar unha análise de postos de traballo que avalíe o impacto de xénero na actual clasificación profesional.
- ACCIÓN 2.10** Realizar unha análise con perspectiva de xénero das probas físicas e dos baremos empregados nos procesos de selección.
- ACCIÓN 2.11** Análise das causas das solicitudes de suspensión de chamamentos na selección de persoal non fixo con



- ACCIÓN 2.12** perspectiva de xénero.
Deseño de actuacións especiais en casos de corpos o escalas con infrarepresentación feminina nas ofertas públicas de emprego.

EIXE 3. Condicións de traballo e promoción profesional

- ACCIÓN 3.1** Análise dos procesos de promoción interna con perspectiva de xénero.
- ACCIÓN 3.2** Promoción da composición equilibrada no conxunto dos órganos de avaliación do desempeño.
- ACCIÓN 3.3** Inclusión da perspectiva de xénero na análise das relacións de postos de traballo incluídas na diagnose.
- ACCIÓN 3.4** Protección da maternidade e da paternidade en concepto de mellora do tempo traballado en carreira administrativa e complemento de desempeño.
- ACCIÓN 3.5** Uniformidade adaptada ás traballadoras embarazadas.
- ACCIÓN 3.6** Promoción de espazos de lactación e cambiadores de acceso público en estruturas construtivas existentes ou futuras.
- ACCIÓN 3.7** Promoción de escolas infantís en estruturas construtivas futuras.
- ACCIÓN 3.8** Diminuir as esixencias de dispoñibilidade nos postos de responsabilidade.
- ACCIÓN 3.9** Creación dun rexistro/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 servizo segregados por sexo.

EIXE 4. Saúde laboral e prevención de riscos

- ACCIÓN 4.1** Realizar unha análise con perspectiva de xénero da información de Prevención de Riscos Laborais.
- ACCIÓN 4.2** Promoción da perspectiva de xénero na vixilancia da saúde.
- ACCIÓN 4.3** Mellora da identificación e prevención de factores de risco para a maternidade
- ACCIÓN 4.4** Protección da maternidade en concepto de mellora do sistema de rexistro das solicitudes de adaptación e cambio de posto por risco no embarazo e lactación natural.
- ACCIÓN 4.5** Realizar unha análise con perspectiva de xénero dos resultados da avaliación de riscos psicosociais.
- ACCIÓN 4.6** Creación dun rexistro/aplicación informática que permita a recollida de datos en materia de saúde laboral e prevención de riscos laborais segregados por sexo.



EIXE 5. Retribucións

- ACCIÓN 5.1** Realización da valoración dos postos de traballo consonte ao disposto no Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes
- ACCIÓN 5.2** Realización dunha auditoría retributiva do persoal empregado público
- ACCIÓN 5.3** Protección da maternidade e paternidade en concepto de mellora da prestación

EIXE 6. Formación, información e sensibilización

- ACCIÓN 6.1** Curso Básico de "Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes" adaptado ao persoal con discapacidade intelectual. Curso Básico de "Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes" obrigatorio para todo o persoal de novo ingreso. Ofrecer formación básica en Igualdade para todo o persoal da AXXG. Curso intermedio e superior de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- ACCIÓN 6.2** Accións para a sensibilización en materia de loita pola igualdade e prevención da violencia de xénero.
- ACCIÓN 6.3** Análise dos datos e información derivada da xestión das actividades de formación con perspectiva de xénero.
- ACCIÓN 6.4** Garantir a linguaxe inclusiva nas denominacións e información dos cursos.
- ACCIÓN 6.5** Establecer directrices sobre contidos (textos e imaxes) e a linguaxe a empregar ao impartir as accións formativas, baseadas no principio de igualdade.
- ACCIÓN 6.6** Información actualizada respecto aos riscos que afecten especialmente á maternidade e a saúde reprodutiva.
- ACCIÓN 6.7** Formación en materia de igualdade de oportunidades dos/das profesionais con responsabilidades en materia de riscos laborais
- ACCIÓN 6.8** Promoción da formación en materia de igualdade.
- ACCIÓN 6.9** Promoción da formación en materia de Igualdade e de Prevención de Riscos Laborais das persoas en postos de xefaturas e mandos intermedios.
- ACCIÓN 6.10** Formación en igualdade do persoal implicado na xestión dos procesos de provisión de prazas e mobilidade interna voluntaria.
- ACCIÓN 6.11** Desenvolver accións de formación, sensibilización e uso de tempo que motiven as mulleres a ocupar postos tradicionalmente desempeñados por homes e viceversa.
- ACCIÓN 6.12** Implantar accións formativas conducentes á creación da figura de Axentes de Igualdade.
- ACCIÓN 6.13** Implantar accións formativas específicas centradas nos



- dereitos do colectivo LGTBIQ+.
- ACCIÓN 6.14** Creación dun rexistro/sistema informático en materia de formación das persoas empregadas públicas na Xunta de Galicia.
- ACCIÓN 6.15** Promoción da formación en materia de Igualdade, progresivamente, de todo o persoal ao servizo da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das súas entidades instrumentais.

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

- ACCIÓN 7.1** Promoción de infraestruturas e servizos de apoio para o coidado cotián de menores de tres anos.
- ACCIÓN 7.2** Negociación na Mesa Xeral de Empregados Públicos dun Catálogo de permisos e licenzas do persoal.
- ACCIÓN 7.3** Acumulación do tempo de redución da xornada autorizada por motivos familiares
- ACCIÓN 7.4** Elaboración e difusión dunha "Guía de corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral na Administración da Xunta de Galicia".
- ACCIÓN 7.5** Análise diferenciada das causas das reducións de xornada por coidado de familiares, de adaptacións de xornada e segregación por sexo dos datos obtidos
- ACCIÓN 7.6** Facilitar de xeito efectivo o cambio de quenda por motivos relacionados coa conciliación
- ACCIÓN 7.7** Análise dos procesos de incapacidade temporal con perspectiva de xénero.
- ACCIÓN 7.8** Análise de medidas que favorezan a desconexión dixital.
- ACCIÓN 7.9** Campaña da promoción da corresponsabilidade.
- ACCIÓN 7.10** Garantir condicións de traballo con medios tecnolóxicos que permitan a atención das responsabilidades laborais e particulares (no seu caso, familiares)

EIXE 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

- ACCIÓN 8.1** Protección das traballadoras en situación de violencia de xénero.
- ACCIÓN 8.2** Seguimento da implantación do Protocolo de actuación ante o acoso e as violencias sexuais e psicolóxicas no traballo
- ACCIÓN 8.3** Inclusión da heteroxeneidade do feito familiar nas medidas de conciliación e xestión do tempo de traballo.
- ACCIÓN 8.4** Protección do dereito das persoas coa identificación do seu



- xénero.
- ACCIÓN 8.5** Promoción do principio de igualdade das persoas.
- ACCIÓN 8.6** Código de Conduta interno.
- ACCIÓN 8.7** Actualización da guía informativa para traballadoras en situación de violencia de xénero.
- ACCIÓN 8.8** Atención ás traballadoras en situación de violencia de xénero
- ACCIÓN 8.9** Difundir a todo o persoal o Protocolo de actuación da Xunta de Galicia fronte ao acoso e as violencias sexuais e psicolóxicas no traballo
- ACCIÓN 8.10** Elaborar un Protocolo contra a violencia de xénero do persoal empregado público da Xunta de Galicia
- ACCIÓN 8.11** Realización de cursos de formación específicos en materia de prevención e detección da discriminación, do acoso sexual e o acoso por razón de sexo e de xénero e da identidade de xénero e da súa manifestación
- 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.



EIXE 1. Compromiso en materia de igualdade

Obxectivo 1: Integrar de forma activa e transversal o principio de igualdade na organización.

Obxectivo 2: Promover a cultura da organización en materia de Igualdade de Oportunidades.

Accións específicas:

- ACCIÓN 1.1** Creación dunha figura (persoa/unidade administrativa) de referencia para o seguimento do Plan de Igualdade.
- ACCIÓN 1.2** Promoción da linguaxe inclusiva na organización.
- ACCIÓN 1.3** Deseño dunha estratexia de comunicación para a difusión do Plan de Igualdade.
- ACCIÓN 1.4** Inclusión sistemática da variable de sexo nas estatísticas e en todas as ferramentas de xestión do persoal, da xestión en materia de formación e en materia de emprego público en xeral.
- ACCIÓN 1.5** Creación dun cadro de mando con indicadores anuais do grao de implantación e cumprimento do plan.
- ACCIÓN 1.6** Revisión dos sistemas de xestión de persoal segundo o Real decreto 901/2020.
- ACCIÓN 1.7** Implantación de medidas que favorezan a percepción do persoal en materia de igualdade.

1.1 Creación dunha figura (persoa/unidade administrativa) de referencia para o seguimento do Plan de Igualdade.	
Descrición	Definir a figura (persoa/unidade administrativa) con funcións e competencias para o seguimento da implantación do Plan de Igualdade nas Consellerías e que actúe como interlocutor/a coas unidades implicadas na súa execución. Tamén será responsable da coordinación e información ao persoal da organización sobre as medidas relacionadas co Plan de Igualdade.
Obxectivo	Integrar de forma activa e transversal o principio de igualdade na organización. Promover a cultura da organización en materia de Igualdade de Oportunidades. Monitorizar e verificar o cumprimento das medidas e obxectivos incluídos no Plan de Igualdade.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ D. X. da Función Pública ✓ S. X. da Igualdade ✓ En coordinación coas Secretarías Xerais Técnicas
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	Nomeamento da persoa responsable/ identificación da unidade de referencia
Outra información	Acción a desenvolver nos primeiros 3 meses de vixencia do PI



1.2 Promoción da linguaxe inclusiva na organización.	
Descrición	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar e difundir unha guía para a utilización dunha linguaxe inclusiva e non sexista, tanto nos documentos internos da AXXG como externos. ✓ Remitir a cada Secretaría Xeral Técnica o manual da Xunta de Galicia sobre linguaxe non sexista para a súa difusión entre os centros e unidades baixo a súa responsabilidade, coa finalidade de que sexa utilizado en toda a organización. ✓ Ditar instrucións para que todas as Consellerías e Departamentos da Xunta de Galicia usen unha linguaxe non sexista na redacción de resolucións, informes, memorias e calquera outro documento, tanto interno como externo. ✓ Utilizar unha linguaxe (verbal e non verbal) igualitaria nas identificacións profesionais, tanto nos uniformes de traballo do persoal como nas súas tarxetas identificativas, así como nos letreiros, carteis e iconas nos espazos corporativos, evitando estereotipos de xénero. ✓ Revisar e adecuar os documentos administrativos, solicitudes, impresos, rexistros, etc. para asegurar a perspectiva de xénero no uso da linguaxe. ✓ Revisar e adecuar os programas de xestión en materia de persoal, orzamentaria, etc, para asegurar a perspectiva de xénero no uso da linguaxe
Obxectivo	<p>Integrar de forma activa e transversal o principio de igualdade na organización.</p> <p>Promover a cultura da organización en materia de Igualdade de Oportunidades.</p>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ D. X. da Función Pública ✓ S. X. da Igualdade ✓ D.X. de Simplificación Administrativa
Persoal destinatario	<p>Todo o persoal da AXXG</p>
Temporalización	<p>2023-2024-2025</p>
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guía de utilización da linguaxe ✓ Revisión documental periódica ✓ Identificacións de nomenclatura profesional ✓ Verificación de linguaxe en anuncios e carteis ✓ Revisión sinalética ✓ Modelos de solicitudes.
Outra información	<p>Acción de carácter continuo, a implantar nos primeiros 8 meses de vixencia do PI.</p>

1.3 Deseño dunha estratexia de comunicación para a difusión do Plan de Igualdade. Establecemento de canles de información permanentes.	
Descrición	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir e elaborar a estratexia de comunicación para a difusión do Plan de Igualdade e para a promoción dunha imaxe externa e interna da organización baseada no principio



	<p>de igualdade e exenta de estereotipos de xénero.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Enviar por correo electrónico corporativo unha copia do PI e os documentos anexos. ✓ Habilitar canles de información permanentes para a difusión da política de igualdade na organización, e das medidas para a integración da igualdade de oportunidades. ✓ Deseño dunha sección na intranet con contidos relativos á Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, asegurando o acceso de todo o persoal aos ditos contidos. ✓ Integrar a información vinculada co Plan de Igualdade na documentación de acollida do persoal de nova incorporación. ✓ Habilitar caixas de correos para promover a comunicación interna e participación do persoal en materia de Igualdade de Oportunidades.
Obxectivo	<p>Integrar de forma activa e transversal o principio de igualdade na organización.</p> <p>Promover a cultura da organización en materia de Igualdade de Oportunidades.</p>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ D. X. da Función Pública ✓ S. X. da Igualdade ✓ AMTEGA ✓ D.X. de Simplificación Administrativa
Persoal destinatario	<p>Todo o persoal da AXXG</p>
Temporalización	<p>2023-2024-2025</p>
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estratexia de comunicación. ✓ Envío do correo electrónico coa documentación. ✓ Canles de información habilitadas. ✓ Sección de igualdade creada na intranet. ✓ Documento/evidencia de información incorporada no proceso de acollida. ✓ Caixa de correos de suxestións.
Outra información	<p>Acción de carácter continuo.</p>

1.4 Inclusión sistemática da variable de sexo nas estatísticas e en todas as ferramentas de xestión do persoal, da xestión en materia de formación e en materia de emprego público en xeral.

Descrición	<p>Incluír sistematicamente a variable de sexo nas estatísticas, enquisas e outros documentos para a recollida de datos do persoal que se realicen na xestión de recursos humanos.</p>
Obxectivo	<p>Integrar de forma activa e transversal o principio de igualdade na organización.</p> <p>Promover a cultura da organización en materia de Igualdade de Oportunidades.</p>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ D. X. da Función Pública ✓ AMTEGA ✓ IGE



	✓ EGAP
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	Incorporación da variable sexo en todos os rexistros e datos estatísticos
Outra información	Acción de carácter continuo.

1.5 Creación dun cadro de mando con indicadores anuais do grao de implantación e cumprimento do plan.

Descrición	Elaboración dun cadro de mando con indicadores para realizar o seguimento anual en materia de igualdade, que inclúa datos segregados por sexo dos postos de alta dirección, dirección e mandos intermedios; idade; categorías do persoal; promoción profesional e exercicio dos dereitos de conciliación.
Obxectivo	Integrar de forma activa e transversal o principio de igualdade na organización. Promover a cultura da organización en materia de Igualdade de Oportunidades.
Responsable	✓ D. X. da Función Pública ✓ S. X. da Igualdade ✓ AMTEGA
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Cadro de mando elaborado e operativo. ✓ Datos incluídos nos informes de seguimento.
Outra información	Acción de carácter continuo.

1.6 Revisión dos sistemas de xestión de persoal segundo o Real decreto 901/2020.

Descrición	Revisar os aplicativos informáticos do sistema de xestión do persoal e tratamento de datos persoais dos traballadores e traballadoras para analizar as variables do anexo do Real decreto 901/2020 que sexan compatibles coa organización. De ser o caso, incluílas, para facilitar a recollida de datos para a diagnose previa ao II Plan de Igualdade.
Obxectivo	Integrar de forma activa e transversal o principio de igualdade na organización. Promover a cultura da organización en materia de Igualdade de Oportunidades.
Responsable	✓ D. X. da Función Pública ✓ S. X. da Igualdade ✓ AMTEGA
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG



Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Análise realizada e variables incluídas segundo a análise.
Outra información	Acción de carácter continuo.

1.7 Implantación de medidas que favorezan a percepción do persoal en materia de igualdade	
Descrición	Segundo á análise dos resultados obtidos na enquisa realizada en marzo de 2023, deseñar unha enquisa para coñecer novamente a percepción do persoal en materia de igualdade así como o grao de coñecemento e satisfacción respecto ás medidas de conciliación e igualdade implantadas, de cara á recollida de datos para a diagnose previa ao II Plan de Igualdade.
Obxectivo	Integrar de forma activa e transversal o principio de igualdade na organización. Promover a cultura da organización en materia de Igualdade de Oportunidades Comprobar a mellora da percepción/coñecemento do persoal en materia de Igualdade de Oportunidades
Responsable	✓ D. X. da Función Pública ✓ S. X. da Igualdade ✓ AMTEGA
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Enquisa deseñada. ✓ Informe de resultados da enquisa.
Outra información	Acción a realizar nos últimos seis meses de vixencia do plan.

EIXE 2. Acceso ao emprego público e provisión de prazas

Obxectivo 1: Promover a integración do principio de igualdade no acceso ao emprego público e prever a discriminación por razón de sexo no acceso.

Obxectivo 2: Diminuir a alta temporalidade asociada as mulleres.

Accións específicas:

- ACCIÓN 2.1** Analizar os expedientes internos das ofertas públicas de emprego e concursos con perspectiva de xénero.
- ACCIÓN 2.2** Analizar as listaxes de contratación temporal con perspectiva de xénero.
- ACCIÓN 2.3** Deseño de actuacións especiais en casos de infrarrepresentación dalgún sexo nas ofertas públicas de emprego.



- ACCIÓN 2.4** Verificar o uso inclusivo e non sexista na linguaxe e nas imaxes en toda a documentación oficial dos procesos de selección e provisión de prazas.
- ACCIÓN 2.5** Analizar as causas de suspensión de chamamentos na selección de persoal non fixo con perspectiva de xénero.
- ACCIÓN 2.6** Impulso de medidas de contratación das mulleres traballadoras con maior estabilidade.
- ACCIÓN 2.7** Ampliación de medidas de protección do embarazo das aspirantes xestantes nas OPE.
- ACCIÓN 2.8** Garantir a composición equilibrada dos órganos colexiados dos procesos de selección de prazas (Art. 59 LEPG)
- ACCIÓN 2.9** Realizar unha análise de postos de traballo que avalíe o impacto de xénero na actual clasificación profesional.
- ACCIÓN 2.10** Realizar unha análise con perspectiva de xénero das probas físicas e dos baremos empregados nos procesos de selección.
- ACCIÓN 2.11** Análise das causas das solicitudes de suspensión de chamamentos na selección de persoal non fixo con perspectiva de xénero.
- ACCIÓN 2.12** Deseño de actuacións especiais en casos de corpos o escalas con infrarepresentación feminina nas ofertas públicas de emprego.

2.1 Analizar os expedientes internos das ofertas públicas de emprego e concursos con perspectiva de xénero.	
Descrición	Incluir unha referencia á distribución por sexo das relacións de postos de traballo nos expedientes internos de convocatorias das ofertas públicas de emprego dos distintos corpos, escalas ou especialidades, así coma nos procesos de concurso de traslados e dos concursos específicos. Igualmente, incluírase unha referencia relacionada coa distribución por sexo das persoas aspirantes admitidas e das definitivamente seleccionadas nos procesos selectivos e nos procesos de provisión (concurso ordinario e concurso específico)..
Obxectivo	Integración do principio de igualdade no acceso ao emprego público e nos procesos de provisión de postos de traballo e previr a discriminación por razón de sexo no acceso
Responsable	✓ D. X. da Función Pública
Persoal destinatario	Participantes nos procesos de OPE e nos concursos de traslados
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe de análise de cada proceso de OPE e de concurso de traslados que se realice.
Outra información	Acción de carácter continuo a poñer en marcha a partir da OPE de 2023, e dos concursos de traslados e específicos convocados a partir da entrada en vigor do Plan.



2.2 Analizar as listaxes de contratación temporal con perspectiva de xénero.	
Descrición	Realizar, con carácter anual, un informe de análise das persoas con vínculo funcionario interino ou laboral temporal que inclúa a súa desagregación por sexo.
Obxectivo	Integración do principio de igualdade no acceso ao emprego público e previr a discriminación por razón de sexo no acceso. Diminuír a alta temporalidade asociada as mulleres.
Responsable	✓ D. X. da Función Pública
Persoal destinatario	Participantes nos procesos de OPE e nos procesos de contratación temporal
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	Informe anual de análise dos procesos de OPE por corpo, escala/especialidades ou categorías profesionais da vinculación temporal, desagregado por sexo.
Outra información	Acción de carácter continuo a poñer en marcha a partir do ano 2023. Os referidos informes realizaranse no primeiro trimestre do ano seguinte ao que se refiran para poder incluír nos mesmos os datos do ano de referencia completo.

2.3 Deseño de actuacións especiais en casos de infrarrepresentación dalgún sexo nas ofertas públicas de emprego.	
Descrición	Cando nun determinado grupo, escala, ou especialidade se verifique a infrarrepresentación dun dos sexos (home/muller), nas respectivas convocatorias establecerase que, de existir empate entre dúas ou máis persoas candidatas na orde de posición, o sistema de desempate incluírá como criterio a admisión do sexo infrarrepresentado, con carácter previo á aplicación do criterio de maior idade da persoa aspirante.
Obxectivo	Integración do principio de igualdade no acceso ao emprego público e previr a discriminación por razón de sexo no acceso
Responsable	✓ D. X. da Función Pública
Persoal destinatario	Participantes nos procesos de OPE
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	Número de casos nos que se aplica o criterio.
Outra información	Acción de carácter continuo. Aos efectos de aplicación deste obxectivo, enténdese que existe <i>infrarrepresentación</i> cando no grupo, especialidade ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes.

2.4 Verificar o uso inclusivo e non sexista na linguaxe e nas imaxes en toda a documentación oficial dos procesos de selección e provisión de prazas.	
Descrición	Garantir que a publicación/difusión das convocatorias de procesos selectivos realízase en linguaxe inclusiva. Revisar e verificar o emprego de linguaxe e imaxes inclusivas e non sexistas na documentación oficial dos procesos de selección



	de prazas. Prestarase especial atención ás nomenclaturas das escalas, especialidades ou categorías profesionais, que deberán ser actualizadas.
Obxectivo	Integración do principio de igualdade no acceso ao emprego público e previr a discriminación por razón de sexo no acceso
Responsable	✓ D. X. da Función Pública
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nomenclaturas das categorías actualizadas. ✓ Documentación (texto e imaxes) xerada durante os procesos de selección e provisión de prazas.
Outra información	Acción de carácter continuo.

2.5 Analizar os nomeamentos en función do sistema de provisión de prazas con perspectiva de xénero.

Descrición	Definición da/s variable/s que permita/n realizar unha análise dos datos de xestión de persoal desagregados por sexo en función do sistema de provisión de prazas, establecendo posteriormente medidas de acción positivas a favor das persoas do sexo infrarrepresentado no caso de detectarse sesgos de xénero.
Obxectivo	Integración do principio de igualdade no acceso ao emprego público e previr a discriminación por razón de sexo no acceso
Responsable	✓ D. X. da Función Pública
Persoal destinatario	Traballadoras da AXXG
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definición da/s variable/s na base de datos do Rexistro Central de Persoal (RCP/FIDES) e desenvolvemento informático realizado. ✓ Informe de análise de xénero dos sistemas de provisión de prazas. ✓ Número de casos de aplicación das accións positivas definidas.
Outra información	Acción de carácter continuo.

2.6 Impulso de medidas de contratación das mulleres traballadoras con maior estabilidade.

Descrición	Diminuír progresivamente a taxa de contratos temporais ou nomeamentos temporais das mulleres ata equiparala coa dos homes.
Obxectivo	Integración do principio de igualdade no acceso ao emprego público e previr a discriminación por razón de sexo no acceso Diminuír a alta temporalidade asociada as mulleres.



Responsable	✓ D. X. da Función Pública
Persoal destinatario	Traballadoras da AXXG
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	Evolución na porcentaxe de temporalidade das traballadoras
Outra información	Acción de carácter continuo.

2.7 Ampliación de medidas de protección do embarazo das aspirantes xestantes nas OPE.

Descrición	No caso das aspirantes xestantes que, non estando ingresadas, estean nun proceso de incapacidade temporal (I.T.) derivado do embarazo ou parto recente, e teñan que gardar repouso absoluto xustificando medicamente (por ameaza de parto prematuro, placenta previa, etc), ou nas situacións especiais de incapacidade temporal do artigo 169.1 da LGSS, o seu tratamento aos efectos da realización dos exercicios da fase de oposición equipararase ao recollido nas convocatorias das Ofertas Públicas de Emprego (OPE) para embarazadas ingresadas.
Obxectivo	Protección das aspirantes en situación de embarazo nos procesos de OPE.
Responsable	✓ D. X. da Función Pública
Persoal destinatario	Mulleres participantes en procesos de OPE.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ % convocatorias co criterio incorporado
Outra información	Acción de carácter continuo.

2.8 Garantir a composición equilibrada dos órganos colexiados dos procesos de selección e de provisión de prazas

Descrición	Garantir a composición equilibrada de ambos sexos nos tribunais dos procesos selectivos, así como en todos os órganos colexiados que xestionen os procesos de selección, mobilidade e provisión de prazas, salvo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas.
Obxectivo	Integración do principio de igualdade no acceso ao emprego público e previr a discriminación por razón de sexo no acceso. Axustar ao principio de composición equilibrada de ambos os sexos os órganos de valoración de méritos nos procesos de selección, mobilidade e provisión de postos.
Responsable	✓ D. X. da Función Pública
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Análise desagregada da composición de membros nos órganos de selección.



	✓ Análise da composición equilibrada conforme á normativa de igualdade (60/40)
Outra información	Acción de carácter continuo a implantar dende a entrada en vigor do PI.

2.9 Realizar unha análise dos postos de traballo que avalíe o impacto de xénero na actual clasificación profesional.

Descrición	Realizar unha revisión/actualización da relación de postos de traballo (RPT) dende a perspectiva de xénero.
Obxectivo	Integración do principio de igualdade no acceso ao emprego público e previr a discriminación por razón de sexo no acceso
Responsable	✓ D. X. da Función Pública
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Características das actuacións postas en marcha para revisar o impacto de xénero da relación de postos de traballo. ✓ Informe de resultados.
Outra información	Acción de carácter continuo.

2.10 Realizar unha análise con perspectiva de xénero das probas físicas e dos baremos empregados nos procesos de selección.

Descrición	Realizar unha análise das probas físicas e dos baremos empregados nos procesos de selección para detectar aqueles que poidan supoñer un posible impacto negativo de xénero. Implantar, no seu caso, medidas que permitan eliminar o dito impacto.
Obxectivo	Integración do principio de igualdade no acceso ao emprego público e previr a discriminación por razón de sexo no acceso
Responsable	✓ D. X. da Función Pública ✓ Coordinación con la S.X. Técnica
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Evolución na porcentaxe de traballadoras destes corpos, escalas ou especialidades
Outra información	Acción de carácter continuo.

2.11 Analizar as causas das solicitudes de suspensión de chamamentos na selección de persoal non fixo con perspectiva de xénero.

Descrición	Realizar unha análise con perspectiva de xénero das causas das solicitudes de suspensión de chamamentos na selección de persoal non fixo.
Obxectivo	Integración do principio de igualdade na contratación de persoal temporal e/ou interino.
Responsable	✓ D. X. da Función Pública



	✓ Coordinación con la S.X. Técnica
Persoal destinatario	Persoas integrantes das lista de contratación temporal reguladas polo Decreto 37/2006, de 2 de marzo regula el nombramiento de personal interino para el desempeño transitorio de plazas reservadas a personal funcionario y la contratación temporal de personal laboral.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Deseño da solicitude de suspensión de chamamentos de xeito que se sinale ou poda sinalar unha causa para a solicitude do mesmo. ✓ Informe das causas rexistradas
Outra información	Acción de carácter continuo a implantar dende a entrada en vigor do PI.

2.12 Deseño de actuacións especiais en casos de corpos o escalas con infrarepresentación feminina nas ofertas públicas de emprego.

Descrición	Unha vez posta en marcha a análise da presenza de corpos ou escalas con infrarepresentación feminina e constatada a mesma, é necesario poñer en marcha medidas concretas para tratar de que os ditos corpos e escalas cheguen a unha composición equilibrada: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar cursos de formación orientados aos procesos de promoción interna con reserva dunha porcentaxe de postos para a súa realización por mulleres cando se trate do acceso a corpos ou escalas con infrarepresentación feminina. ▪ Realizar accións positivas para a selección ou promoción de mulleres naqueles corpos ou escalas, como darlle unha especial difusión ás posibilidades de promoción e como xa se propón primar no desempate o sexo infrarrepresentado.
Obxectivo	Integración do principio de igualdade nas OPEs
Responsable	✓ D. X. da Función Pública
Persoal destinatario	Persoas aspirantes nos procesos de selección convocados pola Xunta de Galicia, tanto pola quenda de libre como pola quenda de promoción interna.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Seguimento da evolución da composición desequilibrada dos corpos e escalas nos que se detecte infrarepresentación feminina.
Outra información	Acción de carácter continuo

EIXE 3. Condicións de traballo e promoción profesional

Obxectivo 1: Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento da carreira profesional do persoal.

Obxectivo 2: Fomento dunha maior presenza das mulleres en postos de responsabilidade

Obxectivo 3: Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade.

ACCIONES ESPECÍFICAS:

- ACCIÓN 3.1** Análise dos procesos de promoción interna con perspectiva de xénero.
- ACCIÓN 3.2** Promoción da composición equilibrada no conxunto dos órganos de avaliación do desempeño.
- ACCIÓN 3.3** Inclusión da perspectiva de xénero na análise das relacións de postos de traballo incluídas na diagnose.
- ACCIÓN 3.4** Protección da maternidade e da paternidade en concepto de mellora do tempo traballado en carreira administrativa e complemento de desempeño.
- ACCIÓN 3.5** Uniformidade adaptada ás traballadoras embarazadas.
- ACCIÓN 3.6** Promoción de espazos de lactación e cambiadores de acceso público en estruturas construtivas existentes ou futuras.
- ACCIÓN 3.7** Promoción de escolas infantís en estruturas construtivas futuras.
- ACCIÓN 3.8** Diminuir as esixencias de dispoñibilidade nos postos de responsabilidade.
- ACCIÓN 3.9** Creación dun rexistro/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 servizo segregados por sexo.

3.1 Análise dos procesos de promoción interna con perspectiva de xénero.	
Descrición	Recoller información desagregada por sexo da participación nos procesos de promoción interna.
Obxectivo	Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento da carreira profesional do persoal. Fomento dunha maior presenza das mulleres en postos de responsabilidade.
Responsable	✓ D. X. da Función Pública
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe de impacto de xénero dos procesos de selección, no que se recolla a porcentaxe de mulleres e homes que participan en cada fase do proceso e que o superan.
Outra	Acción de carácter continuo a implantar dende a entrada en vigor



información	do PI.
--------------------	--------

3.2 Promoción da composición equilibrada no conxunto dos órganos de avaliación do desempeño.	
Descrición	Promover unha composición equilibrada no conxunto dos órganos de avaliación previstos na Lei 2/2015, do 26 de abril, conforme aos principios establecidos no artigo 48 do Decreto Lexislativo 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
Obxectivo	Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento da carreira profesional do persoal. Fomento dunha maior presenza das mulleres en postos de responsabilidade
Responsable	✓ D. X. da Función Pública ✓ Dirección Xeral de Simplificación Administrativa
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ % de mulleres e homes nos órganos de avaliación respecto ao total de membros dos órganos de avaliación. ✓ Composición equilibrada conforme á normativa de igualdade (60/40)
Outra información	Acción de carácter continuo a implantar dende a entrada en vigor do PI.

3.3 Inclusión da perspectiva de xénero na análise das relacións de postos de traballo incluídas na diagnose.	
Descrición	Definición da variable idade media nos aplicativos de xestión de persoal co fin de implantar este dato na análise estatística con perspectiva de xénero, prestando especial atención ao estudo por categorías profesionais e por tipo de vínculo.
Obxectivo	Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento da carreira profesional do persoal. Fomento dunha maior presenza das mulleres en postos de responsabilidade
Responsable	✓ D. X. da Función Pública
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Definición de variable na base de datos de RCP/FIDES e desenvolvemento informático realizado. ✓ Informe de resultados.
Outra información	Acción de carácter continuo.



3.4 Protección da maternidade e da paternidade en concepto de mellora do tempo traballado en carreira administrativa e complemento de desempeño.

Descrición	Negociar na Comisión de Seguimento do Acordo de Carreira e do Acordo do complemento de desempeño, o sistema de avaliación que mellor se adapte a estas situacións nas que o profesional non desempeña as funcións da súa categoría, e na proporción correspondente ao tempo realmente traballado: -Excedencia voluntaria por razón de violencia de xénero e por coidado de familiares. -Permiso por razóns derivadas do nacemento e coidado de menor (maternidade/paternidade), adopción ou acollemento, así caoma calquera permiso ou licenza relacionado coa conciliación da vida persoal e familiar e a vida laboral.
Obxectivo	Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento da carreira profesional do persoal. Fomento dunha maior presenza das mulleres en postos de responsabilidade Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade.
Responsable	✓ D. X. da Función Pública
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Sistema de avaliación negociado na Comisión de Seguimento do Acordo de Carreira e do Acordo do complemento de desempeño
Outra información	Acción de carácter continuo.

3.5 Uniformidade adaptada ás traballadoras embarazadas.

Descrición	Incluír no expediente de compra de uniformidade roupa adaptada para mulleres embarazadas
Obxectivo	Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade.
Responsable	✓ Secretarías Técnicas das Consellerías
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Dotación ás Xefaturas Territoriais de uniformidade adaptada ás traballadoras embarazadas
Outra información	Acción de carácter continuo.



3.6 Promoción de espazos de lactación e cambiadores de acceso público en estruturas construtivas existentes ou futuras.

Descrición	Promover espazos de lactación nas estruturas construtivas existentes ou futuras baseados nun análise previo de posibles demandas. A adaptación de estruturas construtivas existentes realizaráse, sempre que os elementos arquitectónicos o permitan, no prazo máximo de 4 anos. Debe establacerse unha análise dos centros de traballo existentes e analizar de xeito realista a posibilidade de que contén con estes espazos, incluído o estudo realista das reformas precisas para a súa dotación.
Obxectivo	Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade.
Responsable	✓ Secretaría Xeral Técnica e do Patrimonio da Consellería de Facenda e Administración Pública
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Análise por elemento construtivo
Outra información	Acción de carácter continuo.

3.7 Promoción de escolas infantís en estruturas construtivas futuras.

Descrición	Nas estruturas construtivas públicas futuras, e sobre a base dunha análise de posible demanda, promover espazos destinados a escolas infantís para fillos e fillas de entre 0 e 3 anos das persoas empregadas públicas.
Obxectivo	Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento da carreira profesional do persoal. Fomento dunha maior presenza das mulleres en postos de responsabilidade Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade.
Responsable	✓ Secretaría Xeral Técnica e do Patrimonio da Consellería de Facenda e Administración Pública
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Análise por elemento construtivo
Outra información	Acción de carácter continuo.

3.8 Diminuir as esixencias de dispoñibilidade horaria nos postos de responsabilidade.

Descrición	Diminuir as esixencias de dispoñibilidade horaria nos postos de responsabilidade, establecendo as reunións en horario de obrigada concorrencia. Fomento das reunións non presenciais, celebradas por medio de
-------------------	--



	ferramentas tecnolóxicas, como medio de fomento da conciliación.
Obxectivo	Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento da carreira profesional do persoal. Fomento dunha maior presenza das mulleres en postos de responsabilidade .
Responsable	✓ Secretarías Xerais Técnicas
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Análise de convocatorias de reunións con desagregación horaria e informe de asistencia
Outra información	Acción de carácter continuo a implantar dende a entrada en vigor do PI.

3.9 Creación dun rexistro/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 servizo segregados por sexo.

Descrición	Creación dun rexistro ou aplicación que permita obter información desagregada por sexo en materia de condicións de traballo, tipos de xornada, réxime de prestación e modalidades de prestación de servizo segregados por sexo, atendendo ás carencias detectadas na elaboración da diagñose para a elaboración do Plan de Igualdade.
Obxectivo	Obter de maneira eficaz información relacionada con: -Xornada de traballo distribuída por sexos, desagregada por vínculo xurídico e grupo, escala ou categoría profesional, incluíndo ao persoal fixo discontinuo. -Tipo de horario distribuído por sexo, desagregado por vínculo xurídico, grupo, escala ou categoría profesional. -Horas extraordinarias e complementarias realizadas polo persoal distribuídas por sexo, vínculo xurídico, grupo, escala ou categoría profesional.
Responsable	✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ Secretarías Xerais Técnicas ✓ AMTEGA
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	Primeiro semestre de 2024
Indicador	✓ Verificación da obtención de información indicada
Outra información	Acción de carácter continuo.

EIXE 4. Saúde laboral e prevención de riscos

Obxectivo 1: Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento da carreira profesional do persoal.

Obxectivo 2: Mellora do benestar das persoas traballadoras.

- ACCIÓN 4.1** Realizar unha análise con perspectiva de xénero da información de Prevención de Riscos Laborais.
- ACCIÓN 4.2** Promoción da perspectiva de xénero na vixilancia da saúde.
- ACCIÓN 4.3** Mellora da identificación e prevención de factores de risco para a maternidade
- ACCIÓN 4.4** Protección da maternidade en concepto de mellora do sistema de rexistro das solicitudes de adaptación e cambio de posto por risco no embarazo e lactación natural.
- ACCIÓN 4.5** Realizar unha análise con perspectiva de xénero dos resultados da avaliación de riscos psicosociais.
- ACCIÓN 4.6** Creación dun rexistro/aplicación informática que permita a recollida de datos en materia de saúde laboral e prevención de riscos laborais segregados por sexo.

4.1 Realizar unha análise con perspectiva de xénero da información de Prevención de Riscos Laborais.	
Descrición	Realizar unha adaptación nos aplicativos utilizados na área de PRL que permitan a explotación dos datos pola variable sexo, co fin de integrar a perspectiva de xénero nesta materia, salvo por razóns fundadas e obxectivas debidamente motivadas. Analizar con perspectiva de xénero as ausencias do persoal derivadas de enfermidades de etioloxía laboral
Obxectivo	Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento da carreira profesional do persoal.
Responsable	✓ Vicepresidencia 2ª e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Aplicativos adaptados ✓ Informe de resultados
Outra información	Acción de carácter continuo.



4.2 Promoción da perspectiva de xénero na vixilancia da saúde.	
Descrición	Prestar especial atención á inclusión da perspectiva de xénero na vixilancia da saúde, e concretamente na análise dos resultados da vixilancia da saúde colectiva, co fin de detectar problemáticas que poidan derivarse de posibles desigualdades de xénero. Proporcionar formación en visión ou perspectivas de xénero na saúde para as equipas de vixianza da saúde; para que se poidan detectar problemas ou ameazas á saúde que poidan estar provocadas polas desigualdades de xénero. Proporcionar formación en materia de xénero as delegadas/os de prevención de riscos laborais. Asegurar que se ten en conta a visión de xénero a hora de adquirir equipamentos, produtos e medios de protección da saúde.
Obxectivo	Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento da carreira profesional do persoal. Fomento dunha maior presenza das mulleres en postos de responsabilidade Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade.
Responsable	✓ Vicepresidencia 2ª e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Evolución na porcentaxe de traballadoras destes corpos, escalas ou especialidades
Outra información	Acción de carácter continuo.

4.3 Mellora da prevención de factores de risco para a maternidade.	
Descrición	Identificar os factores, axentes e procedementos que poidan influír negativamente na maternidade (embarazo e lactación natural), co fin de determinar aqueles postos ou tarefas de risco para a maternidade.
Obxectivo	Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade.
Responsable	✓ D. X. da Función Pública ✓ Vicepresidencia 2ª e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe de resultados
Outra información	Acción de carácter continuo.



4.4 Protección da maternidade en concepto de mellora do sistema de rexistro das solicitudes de adaptación e cambio de posto por risco no embarazo e lactación natural.

Descrición	Establecer un sistema de rexistro para as solicitudes dos procesos de adaptación ou cambio de posto por protección do embarazo ou da lactación natural que permita o seguimento do estado da tramitación e do cumprimento dos prazos. Axilización do procedemento para as solicitudes de adaptación, cambio de posto e suspensión do contrato en caso de risco para a persoa xestante ou en situación de lactación. Homoxeneización dos criterios e dos procedementos de xeito que as persoas en estas situacións conten cos mesmos dereitos
Obxectivo	Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ D. X. da Función Pública ✓ Coordinación coas Secretarías Xerais Técnicas ✓ Servizo de Prevención de Riscos Laborais ✓ Mutua
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sistema de Rexistro habilitado ✓ Informe de resultados
Outra información	Acción de carácter continuo.

4.5 Realizar unha análise con perspectiva de xénero dos resultados da avaliación de riscos psicosociais.

Descrición	Realizar unha análise e interpretación dos resultados a nivel global da avaliación de riscos psicosociais na organización dende a perspectiva de xénero
Obxectivo	Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento da carreira profesional do persoal. Fomento dunha maior presenza das mulleres en postos de responsabilidade Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade.
Responsable	✓ Vicepresidencia 2ª e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe de resultados
Outra información	Acción de carácter continuo.

4.6 Creación dun rexistro/aplicación informática que permita a recollida de datos en materia de saúde laboral e prevención de riscos laborais desagregados por



sexo.	
Descrición	Creación dun rexistro ou aplicación que permita obter información desagregada por sexo en materia de saúde, en función das carencias detectadas na elaboración da diagnose para a elaboración do Plan de Igualdade..
Obxectivo	Obter de maneira eficaz información relacionada coa saúde: -Desagregación por sexo dos accidentes de traballo con baixa, incluíndo idade, vínculo xurídico, grupo, escala ou categoría profesional. -Distribución por sexo das enfermidades laborais incluíndo idade, vínculo xurídico, grupo, escala ou categoría profesional. -Distribución por sexo das enfermidades comúns incluíndo idade, vínculo xurídico, grupo, escala ou categoría profesional. -Distribución por sexo das persoas declaradas en incapacidade permanente incluíndo idade, vínculo xurídico, grupo, escala ou categoría profesional. -Número de comunicacións relacionadas con episodios de violencia externa distribuídas por sexo. -Número de expedientes tramitados en relación coa protección da maternidade incluíndo idade, vínculo xurídico, grupo, escala ou categoría profesional.
Responsable	✓ Vicepresidencia 2ª e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deporte ✓ AMTEGA
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	Primeiro semestre de 2024
Indicador	✓ Verificación da obtención de información indicada
Outra información	Acción de carácter continuo.

EIXE 5. Retribucións

Obxectivo 1: Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento da carreira profesional do persoal.

- ACCIÓN 5.1** Realización da valoración dos postos de traballo consonte ao disposto no Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes
- ACCIÓN 5.2** Realización dunha auditoría retributiva do persoal empregado público
- ACCIÓN 5.3** Protección da maternidade e paternidade en concepto de mellora da prestación



5.1 Realización da valoración dos postos de traballo consonte ao disposto no Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.	
Descrición	Realización dun proceso de valoración dos postos de traballo de conformidade co disposto no R.D. 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
Obxectivo	Proceder a realizar unha análise de retribucións de postos de igual valor.
Responsable	✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ Secretarías Xerais Técnicas ✓ Dirección Xeral de Simplificación Administrativa
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	Segundo semestre de 2025
Indicador	✓ Modificación das relacións de postos de traballo.
Outra información	Acción de carácter continuo.

5.2 Realización dunha unha auditoría retributiva do persoal empregado público.	
Descrición	Realización dunha auditoría de retribucións do persoal empregado público
Obxectivo	Logo de realizar a valoración dos postos de traballo prevista na medida anterior realizarase unha auditoría retributiva.
Responsable	✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ Secretarías Xerais Técnicas ✓ AMTEGA
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	Primeiro semestre de 2026
Indicador	✓ Análise de retribucións/ auditoría salarial.
Outra información	Acción de carácter continuo.

5.3 Protección de maternidade e paternidade en concepto de mellora da prestación.	
Descrición	Durante as situacións de nacemento e coidado do menor, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, e nos supostos de adaptación de posto por causa do embarazo ou da realización da lactación natural, asegurar a percepción do 100% das retribucións básicas e complementarias de carácter fixo, xunto coa media das retribucións variable aboadas no ano anterior ao mes no que de comezo a correspondente situación, en concepto de atención continuada derivada da prestación de gardas, noites e festivos.
Obxectivo	Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento da carreira profesional do persoal. Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade/ promover e protexer os dereitos da maternidade e



	paternidade
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ D. X. da Función Pública ✓ AMTEGA ✓ Consellería de Política Social e Xuventude
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe sobre a mellora das prestacións
Outra información	Acción de carácter continuo.

EIXE 6. Formación, información e sensibilización

Obxectivo 1: Formar, informar e sensibilizar ao persoal da Administración Xeral da Xunta de Galicia en materia de igualdade e equidade entre mulleres e homes.

Obxectivo 2: Garantir que todo o persoal teña acceso a formación en igualdade.

Obxectivo 3: Promover a cultura da organización baseada no principio de igualdade de oportunidades.

ACCIÓNS ESPECÍFICAS:

- ACCIÓN 6.1** Curso Básico de "Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes" adaptado ao persoal con discapacidade intelectual. Curso Básico de "Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes" obrigatorio para todo o persoal de novo ingreso. Curso intermedio e superior de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- ACCIÓN 6.2** Formación básica en Igualdade para todo o persoal da AXXG
- ACCIÓN 6.3** Accións para a sensibilización en materia de loita pola igualdade e prevención da violencia de xénero.
- ACCIÓN 6.4** Análise dos datos e información derivada da xestión das actividades de formación con perspectiva de xénero.
- ACCIÓN 6.4** Garantir a linguaxe inclusiva nas denominacións e información dos cursos.
- ACCIÓN 6.5** Establecer directrices sobre contidos (textos e imaxes) e a linguaxe a empregar ao impartir as accións formativas, baseadas no principio de igualdade.
- ACCIÓN 6.6** Información actualizada respecto aos riscos que afecten especialmente á maternidade e a saúde reprodutiva.
- ACCIÓN 6.7** Formación en materia de igualdade de oportunidades dos/das profesionais con responsabilidades en materia de riscos laborais
- ACCIÓN 6.8** Promoción da formación en materia de igualdade.
- ACCIÓN 6.9** Promoción da formación en materia de Igualdade e de Prevención de Riscos Laborais das persoas en postos de xefaturas e mandos intermedios.
- ACCIÓN 6.10** Formación en igualdade do persoal implicado na xestión dos procesos de provisión de prazas e mobilidade interna voluntaria.



- ACCIÓN 6.11** Desenvolver accións de formación, sensibilización e uso de tempo que motiven as mulleres a ocupar postos tradicionalmente desempeñados por homes e viceversa.
- ACCIÓN 6.12** Implantar accións formativas conducentes á creación da figura de Axentes de Igualdade.
- ACCIÓN 6.13** Implantar accións formativas específicas centradas nos dereitos do colectivo LGTBIQ+.
- ACCIÓN 6.14** Creación dun rexistro/sistema informático en materia de formación das persoas empregadas públicas na Xunta de Galicia.
- ACCIÓN 6.15** Promoción da formación en materia de Igualdade, progresivamente, de todo o persoal ao servizo da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das súas entidades instrumentais

6.1 Curso Básico de "Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes" adaptado ao persoal con discapacidade intelectual. Curso Básico de "Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes" obrigatorio para todo o persoal de novo ingreso. Curso intermedio e superior de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Formación básica en Igualdade para todo o persoal da AXXG

Descrición	Deseño de contidos adaptados á lectura fácil para a formación de nivel básico segundo o Decreto 70/2017, na modalidade de autoformación, dirixido ao persoal da AXXG con discapacidade intelectual. Igualmente, deseño dun curso de nivel básico obrigatorio para todo o persoal de novo ingreso. Ofrecer formación básica en igualdade a todo o persoal da AXXG Convocar no ano 2024 unha edición do curso intermedio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (150 horas) Convocar no ano 2025 unha edición do curso superior de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (500 horas).
Obxectivo	Formar, informar e sensibilizar ao persoal da Administración Xeral da Xunta de Galicia en materia de igualdade e equidade entre mulleres e homes. Acadar o 100% do persoal con formación en igualdade Promover a cultura da organización baseada no principio de igualdade de oportunidades
Responsable	✓ EGAP
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Curso accesible. ✓ Número de discentes formados ao ano (por sexo) ✓ % de persoal con discapacidade intelectual formado respecto ao total (por sexo)
Outra información	Acción de carácter continuo. Poñerase en marcha en primeiro lugar a impartición dos cursos de igualdade adaptados para o persoal con discapacidade intelectual que xa forman parte da Administración Xeral da Xunta de Galicia e das súas entidades



	instrumentais, e conforme se produza a incorporación do persoal de novo ingreso a do curso básico en materia de igualdade con carácter obrigatorio tanto para o persoal con discapacidade intelectual como para o que acceda pola quenda de discapacidade xeral ou a de acceso libre e promoción interna
--	--

6.2 Accións para a sensibilización en materia de loita pola igualdade e prevención da violencia de xénero.

Descrición	Deseño e desenvolvemento de distintas accións como xornadas, relatorios, mesas redondas, campañas, etc. para difundir as medidas adoptadas na AXXG en materia de igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero, así como para promover a sensibilización do persoal nesta materia.
Obxectivo	Formar, informar e sensibilizar ao persoal da Administración Xeral da Xunta de Galicia en materia de igualdade e equidade entre mulleres e homes. Acadar o 100% do persoal con formación en igualdade Promover a cultura da organización baseada no principio de igualdade de oportunidades
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Secretaría Xeral da Igualdade ✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ EGAP
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Accións desenvolvidas
Outra información	Acción de carácter continuo. Realizaranse en datas próximas a datas sinaladas ou de especial interese neste eido, como por exemplo o 25 de novembro, Día Internacional para a Eliminación da Violencia contra as Mulleres

6.3 Análise dos datos e información derivada da xestión das actividades de formación con perspectiva de xénero.

Descrición	Incluír sistematicamente a variable de sexo nas estatísticas, enquisas e recollida de datos que se realicen na xestión da formación, prestando especial atención á desagregación por sexo das solicitudes de cursos de formación, así como na adxudicación dos mesmos. Debe incluírse tamén a desagregación por persoal da AXXG e de outras Administracións ou entidades para poder analizar estes datos para a revisión do I Plan de Igualdade e a realización do II
Obxectivo	Formar, informar e sensibilizar ao persoal da Administración Xeral da Xunta de Galicia en materia de igualdade e equidade entre mulleres e homes. Acadar o 100% do persoal con formación en igualdade Promover a cultura da organización baseada no principio de igualdade de oportunidades
Responsable	✓ EGAP



Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicativo adaptado. ✓ % de mulleres e % de homes respecto do total de persoal formado por acción formativa.
Outra información	Acción de carácter continuo.

6.4 Garantir a linguaxe inclusiva nas denominacións e información dos cursos.

Descrición	<p>Utilizar unha linguaxe inclusiva na redacción dos títulos das distintas actividades formativas, así como dos contidos, obxectivos e calquera outra información relacionada coas accións de formación.</p> <p>Introducir nas enquisas de medición da resultados das accións formativas un item que permita avaliar a percepción sobre a linguaxe empregada.</p>
Obxectivo	<p>Formar, informar e sensibilizar ao persoal da Administración Xeral da Xunta de Galicia en materia de igualdade e equidade entre mulleres e homes.</p> <p>Acadar o 100% do persoal con formación en igualdade</p> <p>Promover a cultura da organización baseada no principio de igualdade de oportunidades</p>
Responsable	✓ EGAP
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Revisión/ verificación do catálogo formativo.
Outra información	Acción de carácter continuo.

6.5 Establecer directrices sobre contidos (textos e imaxes) e a linguaxe a empregar ao impartir as accións formativas, baseadas no principio de igualdade.

Descrición	<p>Elaborar recomendacións e boas prácticas para a redacción de contidos e a linguaxe a empregar ao impartir as accións formativas, fomentando o uso dunha linguaxe inclusiva e evitando estereotipos de xénero en textos e imaxes. Estas recomendacións serán remitidas de forma previa a todo o profesorado que imparta os diferentes contidos formativos.</p> <p>Introducir nas enquisas de medición da resultados das accións formativas un item que permita avaliar a percepción sobre a linguaxe empregada.</p> <p>Ditar instrucións e informar da necesidade do uso inclusivo e non sexista na linguaxe empregada en toda a organización nas relacións entre os responsables dos diferentes departamentos e o persoal baixo a súa responsabilidade e entre as persoas traballadoras</p>
Obxectivo	Formar, informar e sensibilizar ao persoal da Administración



	Xeral da Xunta de Galicia en materia de igualdade e equidade entre mulleres e homes. Acadar o 100% do persoal con formación en igualdade Promover a cultura da organización baseada no principio de igualdade de oportunidades
Responsable	✓ EGAP ✓ Secretaría Xeral da Igualdade
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Catálogo de recomendacións e boas prácticas ✓ % de envío do catálogo ao persoal docente, con desagregación de sexo.
Outra información	Acción de carácter continuo.

6.6 Información actualizada respecto aos riscos que afecten especialmente á maternidade e a saúde reprodutiva.

Descrición	Fomentar e difundir a información actualizada respecto aos riscos que afecten especialmente ás mulleres en período de embarazo ou lactación natural e á saúde reprodutiva de ambos sexos.
Obxectivo	Formar, informar e sensibilizar ao persoal da Administración Xeral da Xunta de Galicia en materia de igualdade e equidade entre mulleres e homes. Acadar o 100% do persoal con formación en igualdade Promover a cultura da organización baseada no principio de igualdade de oportunidades
Responsable	✓ Vicepresidencia 2ª e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes ✓ Secretaría Xeral da Igualdade
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Material formativo difundido.
Outra información	Acción de carácter continuo.

6.7 Formación en materia de igualdade de oportunidades dos/das profesionais con responsabilidades en materia de xestión e investigación de denuncias por acoso e violencias sexuais e psicolóxicas no traballo.

Descrición	Establecer o nivel de formación adecuado, superior ao nivel básico, para as persoas que realicen a xestión e investigación das denuncias por acoso e violencias sexuais e psicolóxicas no traballo.
Obxectivo	Formar, informar e sensibilizar ao persoal da Administración Xeral da Xunta de Galicia en materia de igualdade e equidade entre mulleres e homes.



	Acadar o 100% do persoal con formación en igualdade Promover a cultura da organización baseada no principio de igualdade de oportunidades
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ EGAP ✓ Secretaría Xeral da Igualdade ✓ Vicepresidencia 2ª e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Nivel formativo determinado na revisión do protocolo de actuación.
Outra información	Acción de carácter continuo a poñer en marcha no momento da entrada en vigor do PI.

6.8 Promoción da formación en materia de igualdade.

Descrición	Incluír como mérito transversal a valorar nos procesos de carreira profesional e en concursos (nos que se valore a formación), a acreditación de cursos de formación en materia de igualdade entre mulleres e homes.
Obxectivo	Formar, informar e sensibilizar ao persoal da Administración Xeral da Xunta de Galicia en materia de igualdade e equidade entre mulleres e homes. Acadar o 100% do persoal con formación en igualdade Promover a cultura da organización baseada no principio de igualdade de oportunidades
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ EGAP
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Convocatorias de procesos co mérito incluído.
Outra información	Acción de carácter continuo.

6.9 Promoción da formación en materia de Igualdade e de Prevención de Riscos Laborais das persoas en postos de xefaturas e mandos intermedios.

Descrición	Establecer puntuacións adicionais pola realización de formación segundo os niveis establecidos no Decreto 70/2017 (en materia de Igualdade) e no Real decreto 39/1997 (Prevención de Riscos Laborais), cara á participación no sistema de provisión mediante o concurso específico.
Obxectivo	Formar, informar e sensibilizar ao persoal da Administración Xeral da Xunta de Galicia en materia de igualdade e equidade entre mulleres e homes. Acadar o 100% do persoal con formación en igualdade Promover a cultura da organización baseada no principio de



	igualdade de oportunidades
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ EGAP
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ % de mulleres e % homes con cargos de responsabilidade na organización con formación nestas materias (Igualdade e PRL).
Outra información	Acción de carácter continuo.

6.10 Formación en igualdade do persoal implicado na xestión dos procesos de provisión de prazas e mobilidade interna voluntaria.

Descrición	Promover a formación a todo o persoal implicado na xestión dos procesos de provisión de prazas e mobilidade interna voluntaria en asuntos de xénero e igualdade.
Obxectivo	<p>Formar, informar e sensibilizar ao persoal da Administración Xeral da Xunta de Galicia en materia de igualdade e equidade entre mulleres e homes.</p> <p>Acadar o 100% do persoal con formación en igualdade</p> <p>Promover a cultura da organización baseada no principio de igualdade de oportunidades</p>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ EGAP ✓ Secretarías Xerais Técnicas
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ % de mulleres e % homes con responsabilidade na xestión dos procesos de provisión de prazas e mobilidade interna voluntaria con formación nesta materia.
Outra información	Acción de carácter continuo.

6.11 Desenvolver accións de formación, sensibilización e uso de tempo que motiven as mulleres a ocupar postos tradicionalmente desempeñados por homes e viceversa.

Descrición	Impartir formación máis técnica para facilitar o reclutamento de candidatas mulleres para postos masculinizados e viceversa.
Obxectivo	<p>Formar, informar e sensibilizar ao persoal da Administración Xeral da Xunta de Galicia en materia de igualdade entre mulleres e homes.</p> <p>Garantir o acceso de todo o pesola a formación en igualdade</p> <p>Promover a cultura da organización baseada no principio de igualdade de oportunidades</p>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ EGAP



	✓ Secretarías Xerais Técnicas
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ % de evolución de postos masculinizados e feminizados.
Outra información	Acción de carácter continuo a poñer en marcha no momento da entrada en vigor do PI.

6.12 Implantar accións formativas conducentes á creación da figura de Axentes de Igualdade.

Descrición	Impartir formación especializada para que as persoas podan certificar os coñecementos e habilidades necesarias para actuar coma Axentes de Igualdade.
Obxectivo	Formar, informar e sensibilizar ao persoal da Administración Xeral da Xunta de Galicia en materia de igualdade entre mulleres e homes. Garantir o acceso de todo o pesola a formación en igualdade Promover a cultura da organización baseada no principio de igualdade de oportunidades
Responsable	✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ EGAP ✓ Secretaría Xeral da Igualdade
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Cursos de formación especializada implantados ✓ Axentes de Igualdade acreditados
Outra información	Acción de carácter continuo a poñer en marcha no momento da entrada en vigor do PI.

6.13 Implantar accións formativas específicas centradas nos dereitos do colectivo LGTBIQ+.

Descrición	Impartir formación específica para favorecer o coñecemento dos dereitos do colectivo LGTBIQ+ .
Obxectivo	Formar, informar e sensibilizar ao persoal da Administración Xeral da Xunta de Galicia en materia de igualdade entre mulleres e homes. Garantir o acceso de todo o pesola a formación en igualdade Promover a cultura da organización baseada no principio de igualdade de oportunidades
Responsable	✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ EGAP ✓ Secretaría Xeral da Igualdade
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Cursos de formación especializada implantados
Outra información	Acción de carácter continuo a poñer en marcha no momento da entrada en vigor do PI.



6.14 Creación dun rexistro/sistema informático que permita a recollida de datos en materia de formación das persoas empregadas públicas na Xunta de Galicia.	
Descrición	Creación dun rexistro ou sistema informático que permita a recollida da información relativa á formación das persoas empregadas públicas, atendendo ás necesidades detectadas na elaboración da Diagnose previa ao Plan de Igualdade.
Obxectivo	Obter información desagregada por sexo de cada organismo que imparte formación na Xunta de Galicia: actividades impartidas coa denominación do curso, xornada ou webinar, número de horas; persoas que imparten a actividade; número de persoas que abandonan as actividades con indicación da causa,
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ EGAP, ACIS ✓ AMTEGA
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2024-2025
Indicador	✓ Información sobre a formación impartida.
Outra información	Acción de carácter continuo.

6.15 Promoción da formación en materia de Igualdade, progresivamente, de todo o persoal ao servizo da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das súas entidades instrumentais..	
Descrición	Incremento do número de actividades formativas en materia de igualdade a impartir para o persoal ao servizo da AXXG.
Obxectivo	Obter información desagregada por sexo das actividades formativas coa denominación do curso, xornada ou webinar, número de horas; persoas que imparten a actividade; número de persoas que abandonan as actividades con indicación da causa,
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ EGAP, ACIS ✓ AMTEGA ✓ Secretaría Xeral da Igualdade
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2024-2025
Indicador	✓ Información sobre a formación impartida.
Outra información	Acción de carácter continuo a poñer en marcha no momento da entrada en vigor do PI.

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

Obxectivo 1: Fomentar a implantación de medidas que permitan conciliar a vida persoal, laboral e familiar de homes e mulleres contribuíndo a diminuír as diferenzas entre ambos sexos.

Obxectivo 2: Fomentar a corresponsabilidade dos coidados.

ACCIÓNS ESPECÍFICAS:

- ACCIÓN 7.1** Promoción de infraestruturas e servizos de apoio para o coidado cotián de menores de tres anos.
- ACCIÓN 7.2** Negociación na Mesa Xeral de Empregados Públicos dun Catálogo de permisos e licenzas do persoal.
- ACCIÓN 7.3** Acumulación do tempo de redución da xornada autorizada por motivos familiares e de conciliación
- ACCIÓN 7.4** Elaboración e difusión dunha "Guía de corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral na Administración da Xunta de Galicia".
- ACCIÓN 7.5** Análise diferenciada das causas das reducións de xornada por coidado de familiares, de adaptacións de xoranda e segregación por sexo dos datos obtidos.
- ACCIÓN 7.6** Facilitar de xeito efectivo o cambio de quenda por motivos relacionados coa conciliación
- ACCIÓN 7.7** Análise dos procesos de incapacidade temporal con perspectiva de xénero.
- ACCIÓN 7.8** Análise de medidas que favorezan a desconexión dixital.
- ACCIÓN 7.9** Campaña da promoción da corresponsabilidade.
- ACCIÓN 7.10** Garantir condicións de traballo con medios tecnolóxicos que permitan a atención das responsabilidades laborais e particulares (no seu caso, familiares).

7.1 Promoción de infraestruturas e servizos de apoio para o coidado cotián de menores de tres anos.	
Descrición	Promoción de infraestruturas e servizos de apoio ou, no seu caso, habilitación do acceso a estas, mediante a promoción de servizos de gardería para o coidado cotián dos/as fillos/as menores de tres anos do persoal nos servizos centrais e periféricos.
Obxectivo	Fomentar a implantación de medidas que permitan conciliar a vida persoal, laboral e familiar de homes e mulleres contribuíndo a diminuír as diferenzas entre ambos sexos. Fomentar a corresponsabilidade dos coidados
Responsable	✓ Secretaría Xeral Técnica e do Patrimonio
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ % de servizos de apoio dispoñibles nos servizos centrais e periféricos axustados ao estudo de necesidades..



Outra información	Acción de carácter continuo.
--------------------------	------------------------------

7.2 Negociación na Mesa Xeral de Empregados Públicos dun Catálogo de permisos e licenzas do persoal.	
Descrición	Negociar e implantar un catálogo de permisos e licenzas do persoal (incluíndo os permisos por conciliación) co obxecto de compilar e sistematizar o réxime dos diferentes permisos dos que pode gozar o persoal do organismo, e unificar os criterios de solicitude en toda a organización. Logo da súa negociación na Mesa Xeral do Emprego Público procederáse á publicación e difusión do documento, garantindo o acceso a todo o persoal.
Obxectivo	Fomentar a implantación de medidas que permitan conciliar a vida persoal, laboral e familiar de homes e mulleres contribuíndo a diminuír as diferenzas entre ambos sexos. Fomentar a corresponsabilidade dos coidados
Responsable	✓ Dirección Xeral de Función Pública
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Catálogo de permisos e licenzas negociado e difundido.
Outra información	Acción de carácter continuo.

7.3 Acumulación do tempo de redución da xornada autorizada por motivos familiares e de conciliación.	
Descrición	Facilitar que aquelas persoas que teñan unha redución da xornada por motivos familiares poidan acumular o tempo de redución desta, sempre que as necesidades de servizo o permitan.
Obxectivo	Fomentar a implantación de medidas que permitan conciliar a vida persoal, laboral e familiar de homes e mulleres contribuíndo a diminuír as diferenzas entre ambos sexos. Fomentar a corresponsabilidade dos coidados
Responsable	✓ Dirección Xeral de Función Pública
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	% do persoal que solicitou a medida/ % concesión
Outra información	Acción de carácter continuo.



7.4 Elaboración e difusión dunha "Guía de conciliación da vida persoal, familiar e laboral na Administración da Xunta de Galicia".	
Descrición	Elaboración dunha guía para mellorar a información de persoal e de Xestión de persoal sobre dereitos, permisos, medidas de flexibilización da xornada, etc. para fomentar o seu coñecemento e uso por parte de todo o persoal. Incluír un ítem relacionado co coñecemento polo persoal das medidas implantadas na organización na enquisa que se elabore no marco do seguimento do Plan.
Obxectivo	Fomentar a implantación de medidas que permitan conciliar a vida persoal, laboral e familiar de homes e mulleres contribuíndo a diminuír as diferenzas entre ambos sexos. Fomentar a corresponsabilidade dos coidados
Responsable	✓ Dirección Xeral de Función Pública ✓ Secretaría Xeral de Igualdade
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe de resultados da enquisa no marco do seguimento do Plan (% de persoas que coñecen as medidas de Conciliación da Vida Persoal, Familiar e Laboral dispoñibles, do total de persoas participantes na enquisa, desagregado por sexo).
Outra información	Acción de carácter continuo.

7.5 Análise diferenciada das causas das reducións de xornada por coidado de familiares e das adaptacións de xornada. Segregación por sexo dos datos obtidos.	
Descrición	Inclusión na aplicación de xestión do persoal dun campo de datos que permita realizar a análise diferenciada das causas das reducións de xornada, segundo sexa por coidado de fillos/as ou por coidado de familiares, e segregación por sexo dos datos obtidos. Realizar a todo o cadro de persoal unha enquisa de necesidades de conciliación. En función dos resultados da enquisa, acordar medidas que atendan as necesidades expostas.
Obxectivo	Fomentar a implantación de medidas que permitan conciliar a vida persoal, laboral e familiar de homes e mulleres contribuíndo a diminuír as diferenzas entre ambos sexos. Fomentar a corresponsabilidade dos coidados
Responsable	✓ Dirección Xeral de Función Pública ✓ AMTEGA
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Definición de variable na base de datos de RCP/FIDES e desenvolvemento informático realizado. ✓ Informe anual de resultados.
Outra	Acción de carácter continuo.



información

7.6 Facilitar de xeito efectivo o cambio de quenda por motivos relacionados coa conciliación.	
Descrición	Facilitar o cambio de quenda, sempre que as necesidades de servizo o permitan, ao persoal que se atope en situación de procesos de reprodución asistida (previa acreditación) e nos casos de que ambos/as proxenitores/as traballen.
Obxectivo	Fomentar a implantación de medidas que permitan conciliar a vida persoal, laboral e familiar de homes e mulleres contribuíndo a diminuír as diferenzas entre ambos sexos. Fomentar a corresponsabilidade dos coidados
Responsable	✓ Secretarías Xerais Técnicas
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ % solicitudes de cambio de quenda por atoparse en procesos de reprodución asistida (desagregados por sexo).
Outra información	Acción de carácter continuo.

7.7 Análise dos procesos de incapacidade temporal con perspectiva de xénero.	
Descrición	Afondar na análise con perspectiva de xénero dos procesos de Incapacidade Temporal, diferenciando por categoría e idade.
Obxectivo	Fomentar a implantación de medidas que permitan conciliar a vida persoal, laboral e familiar de homes e mulleres contribuíndo a diminuír as diferenzas entre ambos sexos. Fomentar a corresponsabilidade dos coidados
Responsable	✓ Vicepresidencia 2ª e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe anual de resultados.
Outra información	Acción de carácter continuo.

7.8 Análise de medidas que favorezan a desconexión dixital.	
Descrición	Realizar unha análise de situación que permita definir medidas tendentes a garantir a desconexión dixital, fóra do tempo de traballo legal ou convencionalmente establecido; o respecto ao seu tempo de descanso, permisos e vacacións; así como á súa intimidade persoal e familiar..
Obxectivo	Fomentar a implantación de medidas que permitan conciliar a vida persoal, laboral e familiar de homes e mulleres contribuíndo a diminuír as diferenzas entre ambos sexos. Fomentar a corresponsabilidade dos coidados



Responsable	✓ AMTEGA
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe anual de resultados. ✓ Medidas acordadas
Outra información	Acción de carácter continuo.

7.9 Campaña de promoción da corresponsabilidade.

Descrición	Promover a corresponsabilidade familiar mediante a realización dunha campaña con materiais gráficos e información nesta materia que coincida co 23 de marzo (Día Nacional da Conciliación da vida persoal, familiar e laboral e corresponsabilidade na asunción de responsabilidades familiares). Fomentar o exercicio corresponsable dos dereitos de conciliación nos homes a través de accións de formación, información e sensibilización en corresponsabilidade.
Obxectivo	Fomentar a implantación de medidas que permitan conciliar a vida persoal, laboral e familiar de homes e mulleres contribuíndo a diminuír as diferenzas entre ambos sexos. Fomentar a corresponsabilidade dos cidadados
Responsable	✓ Secretaría Xeral da Igualdade
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Campaña realizada
Outra información	Acción de carácter continuo.

7.10 Garantir condicións de traballo con medios tecnolóxicos que permitan a atención das responsabilidades laborais e particulares (no seu caso, familiares).

Descrición	Garantir condicións de traballo con medios tecnolóxicos que permitan a atención das responsabilidades laborais e particulares (no seu caso, familiares)
Obxectivo	Potenciar o uso dos medios tecnolóxicos que facilitan a flexibilidade e evitan desprazamentos e viaxes de traballo (videoconferencia e outros) para aquelas persoas con postos que o permitan, coa finalidade de favorecer a conciliación da vida persoal, familiar e laboral posto permítalo. Realizar accións de sensibilización, en materia de igualdade, dirixidas a todo o persoal, específicas en materia de corresponsabilidade
Responsable	✓ AMTEGA ✓ Secretarías Xerais Técnicas ✓ Dirección Xeral da Función Pública.



Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe de resultados.
Outra información	Acción de carácter continuo.

EIXE 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 1: Contribuír á erradicación da violencia de xénero, acoso sexual, acoso e discriminación por razón de sexo e por razón de orientación e identidade sexual, promovendo accións de prevención e mellorando a resposta institucional fronte a estas situacións.

Obxectivo 2: Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade.

ACCIONES ESPECÍFICAS:

- ACCIÓN 8.1** Protección das traballadoras en situación de violencia de xénero.
- ACCIÓN 8.2** Seguimento da implantación do Protocolo de actuación ante o acoso e as violencias sexuais e psicolóxicas no traballo
- ACCIÓN 8.3** Inclusión da heteroxeneidade do feito familiar nas medidas de conciliación e xestión do tempo de traballo.
- ACCIÓN 8.4** Protección do dereito das persoas coa identificación do seu xénero.
- ACCIÓN 8.5** Promoción do principio de igualdade das persoas.
- ACCIÓN 8.6** Código de Conduta interno.
- ACCIÓN 8.7** Actualización da guía informativa para traballadoras en situación de violencia de xénero.
- ACCIÓN 8.8** Atención ás traballadoras en situación de violencia de xénero
- ACCIÓN 8.9** Difudir a todo o persoal o protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo
- ACCIÓN 8.10** Elaborar un Protocolo contra a violencia de xénero do persoal empregado público da Xunta de Galicia
- ACCIÓN 8.11** Realización de cursos de formación específicos en materia de prevención e detección da discriminación, do acoso sexual e o acoso por razón de sexo e de xénero e da identidade de xénero e da súa manifestación.
- 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.



8.1 Protección das traballadoras en situación de violencia de xénero.	
Descrición	Facilitar a implantación de medidas efectivas para garantir o dereito á protección social integral das mulleres en situación de violencia de xénero. En concreto, trátase das seguintes medidas: cambio de quenda, destino ou posto; flexibilidade horaria; teletraballo, cando sexa posible; cambio de área de inscrición nas listaxes de selección temporal; evitar que sexan destinadas en postos illados, onde poidan estar soas temporal ou permanentemente.
Obxectivo	Contribuír á erradicación da violencia de xénero, acoso sexual, acoso e discriminación por razón de sexo e por razón de orientación e identidade sexual, promovendo accións de prevención e mellorando a resposta institucional fronte a estas situacións. Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade.
Responsable	✓ Secretarías Xerais Técnicas
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe de resultados sobre o uso da medida
Outra información	Acción de carácter continuo.

8.2 Seguimento da implantación do Protocolo de actuación ante o acoso e as violencias sexuais e psicolóxicas no traballo.	
Descrición	Establecemento dun proceso de seguimento da implantación do Protocolo de actuación ante o acoso e as violencias sexuais e psicolóxicas no traballo.
Obxectivo	Contribuír á erradicación da violencia de xénero, acoso sexual, acoso e discriminación por razón de sexo e por razón de orientación e identidade sexual, promovendo accións de prevención e mellorando a resposta institucional fronte a estas situacións. Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade.
Responsable	✓ Vicepresidencia 2ª e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes ✓ Secretaria Xeral de Igualdade ✓ Dirección Xeral Función Pública
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG/ persoas vítimas de violencia.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe de resultados sobre a implantación
Outra información	Acción de carácter continuo.

8.3 Inclusión da heteroxeneidade do feito familiar nas medidas de conciliación e



xestión do tempo de traballo.	
Descrición	Incluír a heteroxeneidade do feito familiar en calquera medida de conciliación e xestión do tempo de traballo, empregando unha linguaxe inclusiva nas nomenclaturas. Para os permisos familiares, ter en conta as definicións de familia nas que estean incluídas as familias cunha única persoa proxenitora e a diversidade familiar LGTBIQ+ (indistintamente de cal sexa o sexo das persoas compoñentes da parella), sempre que se acredite a convivencia mediante certificación do rexistro de parellas de feito.
Obxectivo	Contribuír á erradicación da violencia de xénero, acoso sexual, acoso e discriminación por razón de sexo e por razón de orientación e identidade sexual, promovendo accións de prevención e mellorando a resposta institucional fronte a estas situacións. Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade. Evitar discriminacións e garantir os dereitos de todas as persoa con independencia da súa diversidade sexual e forma de familia
Responsable	✓ Dirección Xeral Función Pública
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe da inclusión da heteroxeneidade do feito familiar
Outra información	Acción de carácter continuo.

8.4 Protección do dereito das persoas coa identificación do seu xénero.	
Descrición	Análise das medidas para garantir o dereito das persoas transexuais, transxénero e intersexuais a ser identificadas internamente na organización co nome e xénero correspondentes ao xénero co que realmente se identifican (nome e xénero de uso común), nos casos nos que estes non coincidan cos legalmente asignados (nome e mención rexistral de sexo legais)..
Obxectivo	Contribuír á erradicación da violencia de xénero, acoso sexual, acoso e discriminación por razón de sexo e por razón de orientación e identidade sexual, promovendo accións de prevención e mellorando a resposta institucional fronte a estas situacións. Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade.
Responsable	✓ AMTEGA
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe de resultados
Outra	Acción de carácter continuo.



información

8.5 Promoción do principio de igualdade das persoas.	
Descrición	Elaborar e difundir contidos sobre a igualdade de persoas independentemente do seu sexo, orientación e identidade sexual, diversidade funcional, raza, etc
Obxectivo	Contribuír á erradicación da violencia de xénero, acoso sexual, acoso e discriminación por razón de sexo e por razón de orientación e identidade sexual, promovendo accións de prevención e mellorando a resposta institucional fronte a estas situacións. Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade. Realizar campañas de sensibilización e información en materia de violencia e acoso sexual, por razón de sexo e discriminatorio, acerca do respecto a diversidade sexual, funcional e identidade e expresión de xénero
Responsable	✓ Secretaría Xeral da Igualdade
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe de resultados
Outra información	Acción de carácter continuo.

8.6 Código de Conduta interno.	
Descrición	Elaborar e difundir un Código interno de Conduta como ferramenta para promover unha cultura da organización baseada nos principios de igualdade, solidariedade e respecto, e que axude como ferramenta para previr o acoso por razón de sexo, o acoso sexual e outras discriminacións no traballo
Obxectivo	Contribuír á erradicación da violencia de xénero, acoso sexual, acoso e discriminación por razón de sexo e por razón de orientación e identidade sexual, promovendo accións de prevención e mellorando a resposta institucional fronte a estas situacións. Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade.
Responsable	✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ Dirección Xeral de Simplificación Administrativa ✓ Secretaría Xeral da Igualdade
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Código de Conduta
Outra información	Acción de carácter continuo.



8.7 Actualización da guía informativa para persoas traballadoras en situación de violencia de xénero.	
Descrición	Actualizar guía informativa para persoas traballadoras en situación de violencia de xénero dispoñible na intranet
Obxectivo	Contribuír á erradicación da violencia de xénero, acoso sexual, acoso e discriminación por razón de sexo e por razón de orientación e identidade sexual, promovendo accións de prevención e mellorando a resposta institucional fronte a estas situacións. Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ Secretaría Xeral da Igualdade
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Guía actualizada
Outra información	Acción de carácter continuo.

8.8 Atención ás traballadoras en situación de violencia de xénero.	
Descrición	Designar un/unha profesional do ámbito de RCP/FIDES como referente para o asesoramento en materia de persoal e atención ás traballadoras en situación de violencia de xénero
Obxectivo	Contribuír á erradicación da violencia de xénero, acoso sexual, acoso e discriminación por razón de sexo e por razón de orientación e identidade sexual, promovendo accións de prevención e mellorando a resposta institucional fronte a estas situacións. Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ Secretaría Xeral da Igualdade
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Profesional designado/a. ✓ N° anual de consultas
Outra información	Acción de carácter continuo.

8.9 Difudir a todo o persoal o protocolo de actuación fronte as violencias no traballo.	
Descrición	Difusión a todo o persoal do Protocolo de actuación ante as violencias no traballo mediante a súa publicación na páxina web e mediante o seu envío polo correo corporativo
Obxectivo	Contribuír á erradicación da violencia de xénero, acoso sexual, acoso e discriminación por razón de sexo e por razón de



	orientación e identidade sexual, promovendo accións de prevención e mellorando a resposta institucional fronte a estas situacións. Incrementar a protección e atención en situacións de especial vulnerabilidade.
Responsable	✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ Secretaría Xeral da Igualdade
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe de difusión ✓ Análise de resultados do nivel de coñecemento (incluir pregunta no cuestionario de seguimento do Plan)
Outra información	Acción de carácter continuo.

8.10 Elaborar un Protocolo contra a violencia de xénero do persoal empregado público da Xunta de Galicia	
Descrición	Elaboración dun Protocolo contra a violencia de xénero do persoal empregado público da Xunta de Galicia, así como a súa difusión entre todo o persoal, logo da súa aprobación
Obxectivo	Contribuír á erradicación da violencia de xénero, , difundindo o protocolo de actuación aprobado.
Responsable	✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ Secretaría Xeral da Igualdade ✓ Secretarías Xerais Técnicas
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG
Temporalización	Aprobación no prazo dun ano dende a aprobación do Plan
Indicador	✓ Informe de difusión
Outra información	Acción de carácter continuo.

8.11 Realización de cursos de formación específicos en materia de prevención e detección da discriminación, do acoso sexual e o acoso por razón de sexo e de xénero e da identidade de xénero e da súa manifestación.	
Descrición	Realización de cursos de formación dirixidos ao persoal de mandos intermedios, técnicos e xestores, sobre a prevención e eliminación da discriminación, do acoso sexual e o acoso por razóns de sexo e de xénero ou a súa identidade e a súa manifestación no traballo.
Obxectivo	Contribuír á erradicación da violencia de xénero, acoso sexual, acoso e discriminación por razón de sexo e por razón de orientación e identidade sexual, difundindo os protocolos de actuación aprobados.
Responsable	✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ Secretaría Xeral da Igualdade



	✓ Secretarías Xerais Técnicas
Persoal destinatario	Persoal de mando intermedio, persoal técnico e xestor
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe anual de resultados
Outra información	Acción de carácter continuo.

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.

Descrición	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. Difundir o «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» ao conxunto do persoal, dando a coñecer as canles para denunciar as situacións de acoso que se produzan.
Obxectivo	Contribuír á erradicación da violencia de xénero, acoso sexual, acoso e discriminación por razón de sexo e por razón de orientación e identidade sexual e a súa manifestación, por medio da formación de mandos intermedios, técnicos e xestores.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ Secretaría Xeral da Igualdade ✓ Secretarías Xerais Técnicas
Persoal destinatario	Persoal de mando intermedio, persoal técnico e xestor
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe anual de resultados
Outra información	Acción de carácter continuo.