

I PLAN DE IGUALDADE DA XUNTA DE GALICIA

I. Introducción

A Xunta de Galicia ven amosando unha tradición de respecto e consideración do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre mulleres e homes, que se ten materializando na incorporación deste principio na axenda política en sucesivas lexislaturas. Así, son diversas as normas e disposicións que, en materia de igualdade, ven desenvolvendo o executivo galego. A título de exemplo, pódese citar o Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade. Este decreto aglutina as Leis que, en materia de igualdade, estaban en vigor na comunidade galega. Nomeadamente, trátase das seguintes:

- Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.
- Lei 7/2010, do 15 de outubro, pola que se suprime o organismo autónomo Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller e se modifican determinados artigos da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

Neste contexto, pon en marcha unha axenda concreta que permita aliñar este compromiso co mandato de carácter legal establecido pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes e os Reais Decretos: 901/2020, de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo; e o 902/2020, de 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes. En consecuencia, inicia os trámites de negociación preceptivos para a elaboración do I Plan de Igualdade de Oportunidades da Administración Xeral da Xunta de Galicia (AXXG) e organismos dependentes.

1.1.OBXECTIVO

O obxectivo principal do Plan de Igualdade de Oportunidades da AXXG é conformar un marco de referencia para a actuación dos poderes públicos en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en Galicia,

presentando un conxunto ordenado de medidas avaliadas dirixidas a remover os obstáculos que impiden ou dificultan a igualdade efectiva de mulleres e homes e eliminar a discriminación por razón de sexo na AXXG.

Estes obxectivos tradúcense na concreción dun plan de igualdade director que abarque todos os eidos de competencia e desenvolvemento da AXXG, e tamén na identificación e impulso dun conxunto de cambios que favorezan a transformacións dos principios, estruturas, procesos e procedementos que garantan a transversalización do principio de igualdade de oportunidades. Asemade, este Plan nace cun espírito de continuidade e de permanencia, que permita favorecer a sustentabilidade das políticas públicas de igualdade.

En correspondencia cos ditos obxectivos, a diagnose que se recolle neste documento ten como obxectivo concreto o de realizar unha análise de situación en materia de igualdade de oportunidades das mulleres e os homes que traballan no emprego público na Administración Xeral da Xunta de Galicia (AXXG), os seus organismos autónomos e outras entidades dependentes da Administración. Exclúese da dita análise o persoal docente ao servizo da Consellería de Educación e o persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde (SERGAS), por canto o dito persoal é obxecto de tratamento noutros Plans de Igualdade especificamente deseñados no seo das súas organizacións.

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

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

NORMATIVA INTERNACIONAL

O principio xurídico de igualdade entre as persoas, sen discriminación por razón de sexo, de carácter universal e recoñecido en diversos textos e tratados internacionais sobre dereitos humanos. Este principio está incluído en diversas manifestacións e declaracións de organismos internacionais, coma a Carta das Nacións Unidas (San Francisco, 1945); a Declaración Universal dos Dereitos Humanos (1948); os convenios 100, 111 e 156 da Organización Internacional de Traballo (1951, 1958 e 1981 respectivamente), o Pacto Internacional de Dereitos Civís e Políticos (NU, 1966), o Convenio sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (NU, 1979), a Declaración AG 48/104 (NU) da eliminación da violencia contra a Muller, 1993 proclamada en Viena, as Conferencias Mundiais sobre a Muller (1975-1995), a Asemblea Xeral das Nacións Unidas (2000), ou o Convenio de Istambul sobre a violencia contra a muller (2011). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (190).

NORMATIVA COMUNITARIA

Tratado de Roma (1957), Tratado da UE (Maastricht, 1992), Ámsterdam (1997), Tratado polo que se institúe unha Constitución Europea (2004), Tratado de Lisboa (2007), Regulamento 806/2004/CE do Parlamento Europeo e o Consello, Directiva 75/117/CEE Consello, de febreiro de 1.975. Aproximación das lexislacións dos Estados Membros na aplicación do principio de igualdade de retribución entre os traballadores masculinos e femininos; Directiva 76/207/CEE do Consello, do 9 de febreiro de 1.976. Aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres, en relación co acceso ao traballo, á formación e á promoción profesional e ás condicións de traballo,

	<p>modificada pola Directiva 2.002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de setembro de 2.002; Directiva 79/7/CEE do Consello, do 19 de decembro de 1.978, sobre a aplicación progresiva do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres en materia de Seguridade Social; Directiva 86/378/CEE do Consello, do 24 de xullo de 1.986, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres nos réximes profesionais da Seguridade Social, modificada pola Directiva 96/97/CE do Consello, do 20 de decembro de 1.996; Directiva 86/613/CEE do Consello, do 11 de decembro de 1.986, sobre a aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exercen unha actividade autónoma, incluídas as actividades agrícolas, así como sobre a protección da maternidade; Directiva 92/85/CEE do Consello, do 19 de outubro de 1.992, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e a saúde no traballo da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación; Directiva 97/80/CE do Consello, do 15 de decembro de 1.997, relativa á carga da proba nos casos de discriminación baseada no sexo, modificada pola Directiva 98/52/CE do Consello, do 13 de xullo de 1.998; Compromiso estratéxico da UE para a Igualdade entre mulleres e homes e Estratexia para a Igualdade de xénero 2020-2025.</p>
<p>NORMATIVA NACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Constitución Española (1978). Art. 9.2 e 14. ▪ Estatuto de los Trabajadores (RD 1/1995 de 24 marzo). Art 4, 17, 28, 64.3, 87.1, 88) ▪ Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores. ▪ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do

	<p>Empregado Público</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación (art. 1 a 7). ▪ Lei 39/1999, do 5 de novembro, de conciliación da vida familiar e laboral ▪ Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero ▪ Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (art. 3, 5 a 13, 43, 44, 51). ▪ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de novembro, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral dos dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social ▪ Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo. ▪ Real Decreto 902/2020, de 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
NORMATIVA AUTONÓMICA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia ▪ Lei 2/2014, de 14 de abril, pola igualdade de trato e non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais ▪ Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade. ▪ Decreto 70/2017, de 13 de julio, polo que se regula a formación en igualdade e

	<p>prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración de la Comunidade Autónoma de Galicia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia. ▪ Decreto legislativo 1/2008, do 13 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei da Función Pública de Galicia e Lei 2/2009, do 23 de xuño, de modificación do texto refundido da Lei da función pública de Galicia, aprobado polo Decreto legislativo 1/2008, do 13 de marzo. (disposicións transitorias 8ª, 9ª, 10ª e 14ª) ▪ Lei 12/2016, do 22 de xullo, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero
<p>ACORDOS E CONVENIO COLECTIVO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ V Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia ▪ Resolución do 20 de outubro de 2008 da DG de Relacións Laborais pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación no DOG do convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia ▪ Resolución do 5 de agosto de 2010 da DG de Relacións Laborais pola que se dispón o rexistro e a publicación no DOG do acordo do comité intercentros polo que se modifica o texto do V Convenio colectivo único para persoal laboral da Xunta de Galicia ▪ Acordo entre a Xunta de Galicia e as organizacións sindicais CIG e CC OO, relativo á aplicación ao persoal do V Convenio colectivo único do persoal laboral da Xunta de Galicia do réxime de vacacións, permisos e licenzas do persoal funcionario ▪ Acordo da Dirección Xeral da Función Pública e das organizacións sindicais CIG,

	<p>CC OO, CSIF e UXT para o recoñecemento do tempo de servizo militar para o cómputo dos trienios do persoal laboral do V convenio colectivo da Xunta de Galicia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acordo entre a Xunta de Galicia e o Comité Intercentros do persoal laboral (CC.OO, CIG e UGT) de inclusión de dúas novas categorías no V convenio colectivo único do persoal laboral da Xunta de Galicia, para dar cumprimento ao Acordo de integración do Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar no dito Convenio. ▪ Acordo entre a Xunta de Galicia e as organizacións sindicais CC.OO.,CSIF e UGT para o desenrolo do sistema transitorio do recoñecemento da progresión na carreira administrativa prevista na disposición transitoria octava da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia ▪ Acordo entre a Xunta de Galicia e as organizacións sindicais CC.OO. e UGT para o establecemento do complemento de desempeño do posto de traballo para o persoal laboral da Xunta de Galicia. ▪ Acordo entre a Xunta de Galicia e a organización sindical CIG sobre o réxime de teletraballo do persoal empregado público da Administración da Xunta de Galicia
--	---

() Esta relación non é pechada. Refírese ás normas substantivas máis relevantes e con maior presenza na elaboración documental do presente documento e podendo ser ampliada consonte avancen as necesidades de interpretación e contraste de información da análise. O marco normativo completo incluírase no documento do Plan de Igualdade.*

Ademais destas disposicións legais, tense en conta o establecido nos distintos procedementos aplicables ao persoal funcionario, segundo o conxunto de disposicións centralizadas e accesibles no espazo web <https://www.xunta.gal/funcion-publica/procedementos-aplicables-ao-persoal-funcionario-e-ou-laboral>

Neste contexto normativo, a AXXG, os seus organismos autónomos e as entidades dependentes da Administración, asumen que o compromiso firme coa inclusión da perspectiva de xénero implica a eliminación de calquera práctica,

comportamento ou decisión que discrimine directa ou indirectamente por pertencer a un sexo determinado e, polo tanto, por ter unha determinada identidade sexual. Con tal motivo, o principio de igualdade entre mulleres e homes constitúese nunha prioridade estratéxica, pedra angular das relacións laborais e a xestión de persoas na organización.

Como primeiro paso para a implantación da devandita estratexia, este documento sintetiza a situación da organización desde unha perspectiva de xénero, incluíndo tanto aspectos específicos do persoal como outros relacionados coas principais políticas implantadas para proporcionar unha visión exhaustiva da situación da igualdade de xénero na AXXG, os seus organismos autónomos e outras entidades dependentes. Deste xeito, achega información real sobre as desigualdades ou discriminacións que puideran existir na AXXG, servindo de base para o deseño de estratexias de intervención para a súa corrección.

II. Conclusións da diagnose de situación

Sinalar que como anexo se recolle a documentación analizada pola comisión negociadora do Plan para a elaboración da diagnose.

As conclusións da diagnose son as seguintes:

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

- O cadro de persoal da Administración Xeral da Xunta de Galicia en decembro de 2022 está conformado por un total de 26.238 persoas, 17.762 mulleres e 8.476 homes. O índice de feminización é do 67,7 %, superior ao do persoal ao servizo das administracións públicas en Galicia e España (60%).
- A Administración Xeral da Xunta de Galicia é unha organización feminizada, atopándose unha maior presenza relativa de mulleres en todos os niveis de contratación, especialmente nos grupos IV-C2 e V, que son onde están concentradas maioritariamente as mulleres na Administración Xeral e nas entidades instrumentais da Xunta de Galicia.

2. Cadro de persoal por postos, departamentos e áreas.

2.1 Segregación horizontal

- Na estrutura horizontal, as mulleres son maioría na practica totalidade das Consellerías. Con todo, detéctase unha masculinización do persoal da Consellería de Medio Rural (32% de mulleres) e tamén noutras tres Consellerías -Mar; Medio Ambiente, Territorio e Vivenda; e a de Infraestruturas e Mobilidade- hai unha presenza superior de homes entre as persoas traballadoras. Paralelamente, hai unha clara concentración de mulleres nas Consellerías de Política Social e Xuventude; Cultura, Educación, Formación Profesional e Universidades, Sanidade e a de Promoción de Emprego e Igualdade, onde a porcentaxe de mulleres supera o 70% de persoas traballadoras. Igualmente, detéctanse algúns grupos de persoal especialmente masculinizados, coma é o caso do persoal vinculado ao servizo de prevención e defensa contra os incendios forestais e na escala de persoal subalterno.

2.2 Segregación vertical

- No relacionado coa estrutura vertical, é importante destacar que a porcentaxe de mulleres en postos de alto cargo (42,5%) é claramente inferior á porcentaxe de participación das mulleres no conxunto de persoal da Administración Xeral da Xunta de Galicia, próxima ao 68%. En paralelo, tanto a distribución de persoas ao fronte das unidades organizativas da Administración Periférica e Exterior coma a de quen dirixe as entidades instrumentais son maioritariamente masculinas.
- A provisión de subdireccións xerais presenta un 56,6% de mulleres fronte a un 43,4% de homes. Practicamente as mesmas porcentaxes danse nos postos de xefatura de servizo. En conxunto, os datos apuntan que hai unha presenza superior de mulleres nestes postos, aínda que menor que a proporcional á súa presenza na poboación total da Administración Xeral da Xunta de Galicia. Dito doutro xeito, a presenza feminina aumenta segundo baixamos en nivel de responsabilidade dentro da Administración achegándose ou axustándose aos parámetros porcentuais que supoñen as mulleres no conxunto da Administración Xeral da Xunta de Galicia.

3. Distribución do cadro de persoal atendendo ás condicións laborais.

- A análise deste apartado límitase ao tipo de contrato, xa que os datos dispoñibles non permiten unha análise dos datos segundo o tipo de xornada. É imprescindible facer unha recollida de datos que permita obter unha mellor

imaxe das condicións de traballo, en particular da distribución de horarios e quendas.

3.1. Vínculo laboral fixo ou temporal

- En canto ao vínculo laboral, o colectivo con maior representación é o de persoal laboral temporal -algo máis do 37% do total de persoas- seguido do funcionariado, que acada o 33,3 %. O persoal laboral fixo e interino, pola súa banda, achega en conxunto un 26,4 % das persoas traballadoras. A desagregación por sexo amosa que a presenza das mulleres é superior en todos estes colectivos, aínda que é salientable entre o persoal laboral temporal, onde as mulleres achegan preto do 75% das persoas con este vínculo laboral.
- A porcentaxe de homes contratados con vínculo fixo (61 % do total de homes traballadores) é claramente superior á porcentaxe de mulleres contratadas con este mesmo vínculo. Pola contra, o 57,5 % das mulleres ten vínculo temporal.
- As Consellerías de Cultura, Educación, Formación Profesional e Universidades, e a de Política Social e Xuventude son as que achegan a maior parte de persoal laboral e cunha maior presenza de mulleres nas contratacións temporais; porén, a maior parte dos contratos laborais dos homes están na Consellería de Medio Rural.

3.2 Vínculo laboral nos diferentes grupos e subgrupos dos corpos e escalas da Administración Xeral da Xunta de Galicia e da Administración especial da Xunta de Galicia, e nas correspondentes categorías das súas entidades instrumentais

- A análise das persoas traballadoras por vínculo laboral amosa que as mulleres teñen unha maior presenza relativa nas categorías inferiores (C2 e grupo V), sobre todo en aquelas escalas probablemente afectadas por estereotipos de xénero, que adoitan coincidir coas que demandan maior man de obra. Así, a presenza feminina é claramente maioritaria na escala de auxiliares de clínica (grupo IV-C2) e nas categorías profesionais de limpeza (Grupo V), e tamén nas escalas de persoal funcionario máis relacionadas coas tarefas administrativas básicas (corpo auxiliar administrativo).
- No relacionado coa distribución do persoal por categorías laborais, alternanse as categorías onde predominan as mulleres e aquelas onde hai maioría de homes. As categorías profesionais concretas varían en función do grupo

laboral, polo que non se poden extraer conclusións únicas e comúns a todos os grupos laborais, tendo en conta, ademais, que as diferenzas entre as categorías veñen dadas polo nivel de titulación académica esixida para o seu acceso.

- A análise da distribución das persoas traballadoras por escalas e categorías presenta certos problemas, debido á desagregación de datos nun conxunto moi amplo de escalas e categorías profesionais, e que neste ano de estudo de datos da diagnose se completan procesos de funcionarización e estabilidade que no vindeiro ano estudaranse como escalas de persoal funcionario. En consecuencia, a dita análise e as correspondentes medidas a tomar no seu caso para equilibrar a participación, por escalas nos procesos selectivos, deberán realizarse unha vez concluídos os ditos procesos.

4. Distribución do cadro de persoal atendendo á súa idade e antigüidade

- A idade media das persoas traballadoras sitúase en torno aos 52 anos, sendo lixeiramente superior para os homes traballadores. O colectivo de persoal laboral fixo é o que presenta maior idade media, tanto no caso dos homes coma no das mulleres. Cómpre sinalar que as persoas con menos de 45 anos só representan un 20% do cadro total de persoal, mentres que o 43% son as persoas con máis de 45 anos.
- A antigüidade media na organización (dende a toma de posesión inicial) é próxima aos 20 anos, sendo no caso dos homes (22,53 anos) catro anos superior á das mulleres (18,16). Os datos analizados neste sentido permiten concluír que as mulleres accederon máis tarde á AXXG, e relacionando os datos de antigüidade cos da vinculación laboral, acceden claramente a postos de niveis máis baixos e de menor nivel de responsabilidade, e maioritariamente temporais (características todas de categorías feminizadas).

5. Procesos de selección e contratación

- Os procesos de selección conteñen información pública e facilmente accesible. Nos tribunais de procesos selectivos téndese á presenza equilibrada, aínda que a presenza das mulleres é levemente inferior.
- Nas contratacións máis recentes, nomeadamente nas de carácter temporal, atópase un incremento gradual de presenza de mulleres (máis do 70%) nas Consellerías máis feminizadas : Educación e Política Social, nos grupos máis

baixos, e cunha media de idade no período analizado dos anos 2020 a 2022 de 48,2 anos.

- Debe usarse unha linguaxe inclusiva na denominación das escalas de persoal funcionario e nas categorías profesionais do persoal laboral.
- No apartado de provisión de postos o Concurso aparece como a forma prominente no acceso e non se detectan diferenzas significativas, sendo as mulleres maioría en todas as modalidades a excepción dos de libre designación onde son maioría os homes.
- No apartado de cesamentos están referidos maioritariamente aos movementos dentro da propia AXXG e a necesidades concretas de contratación, sendo maiores os cesamentos de mulleres conectados ca propia temporalidade antes analizada. Sería interesante saber os motivos nos casos de renuncia (por exemplo, establecendo un cuestionario de saída da Administración).

6. Provisión de postos, cesamentos e excedencias por conciliación

- Nos procesos de promoción interna analizados, o 66,9% das persoas aprobadas son mulleres (unha porcentaxe similar á participación no total do cadro de persoal). Tanto mulleres coma homes promocionan maioritariamente ao grupo C1 xeral, seguido do A2 xeral. Cómpre sinalar a escasa presenza de mulleres nas promocións dos grupos A1 e A2 de informática: de 15 promocións, unicamente 2 son mulleres (13,3% do total).
- O 34% das comisións de servizo corresponden a homes e o restante 66% a mulleres . As mulleres son maioría nas comisións de servizo de todos os subgrupos/niveis, coa excepción das adscricións temporais do persoal laboral do Grupo III, onde a maioría corresponden a homes. Por outra banda, o subgrupo C2 é o que achega maior número de persoas en situación de comisión de servizo, basicamente porque é o grupo no que se concentran a maior parte das mulleres nesta situación (27%). Nos homes, a meirande parte están no subgrupo C1 e no Grupo V no caso das adscricións temporais do persoal laboral.
- A meirande parte dos cesamentos prodúcense entre persoas do grupo IV e do C2, algo que se repite tanto en mulleres como en homes , e os datos permiten identificar a trazabilidade destes cesamentos, por canto é posible explorar a orixe das contratacións iniciais que deron lugar ás desvinculacións. As substitucións por vacacións e baixa laboral son as causas máis frecuentes

tanto entre homes coma mulleres. Porén, mentres nos homes predomina a primeira, para as mulleres a vinculación con maior representación é a de substitución de vacacións ou licenzas.

- Se rexistra unha presenza maioritariamente feminina nas situacións administrativas de excedencia, en consonancia coa maior participación das mulleres no cadro total de persoal, pero cómpre destacar que as excedencias relacionadas coas responsabilidades persoais e familiares a participación das mulleres é do 77,1% superior a participación das mulleres no cadro total de persoal.

7. Igualdade retributiva por sexo e posto de traballo

- Neste apartado analizáronse os valores medios normalizados dos salarios, complementos e outras percepcións salariais distribuídos por grupos profesionais, sendo remitida información de todo o persoal empregado público con inclusión da idade, tipo de vínculo, subgrupo ou grupo de laboral, corpo/escala ou categoría, tipo de xornada, con inclusión de todos os conceptos retributivos que foron acordados e sen ter en conta diferencias de xornada e sen realizar unha comparativa de postos de traballo de igual valor xa que non o permitían os datos dispoñibles.
- As retribucións non amosan diferencias salariais segundo o sexo, nin por tipo de vínculo nin por grupo de clasificación nin por escala ou categoría ou posto de traballo, polo que non hai fenda salarial agás na categoría/escala de funcionariado de carreira informático que rexistra unha diferenza do 32% a favor dos homes que se explica fundamentalmente por complementos retributivos de carácter individual relacionados coa antigüidade.
- Observase retributivamente o efecto da maior presenza feminina en contratos a tempo parcial e de xornada inferior á ordinaria, por diversas causas, entre elas o maior desfrute de medidas de conciliación que implican reducións xornada e salario, e a presenza de maior precariedade nos contratos nas categorías nas que son maioritarias (por exemplo, os contratos a tempo parcial, por horas ou de fin de semana, en escalas especialmente feminizadas como a do corpo de auxiliares de clínica ou a especialidade de limpeza).
- A elevada desagregación e dispersión de postos de traballo non permitiu facer unha análise das retribucións baseada na comparación de postos de igual valor. Esta tarefa require unha avaliación de postos de traballo para completar a auditoría retributiva e que debe ser acometida no proceso de implantación do Plan de Igualdade.

8. Formación, oferta formativa, acceso á formación e formación en materia de igualdade

- Dos datos achegados en materia de formación e formación en materia de igualdade non se poden extraer conclusións exactas a respecto desta materia, pois o persoal participante nas distintas actividades formativas non pertence exclusivamente a Administración Xeral da Xunta de Galicia e, ademais, unha persoa pode aparecer computada varias veces se participa en diferentes actividades formativas. Tamén faltan datos ao respecto das solicitudes tramitadas, denegadas e dos abandonos a metade do curso, que aportarían datos relevantes.
- Nos datos de formación non se observa que o sexo condicione a modalidade formativa. A información relacionada cos procesos de formación é pública e accesible. Con todo, é preciso obter unha información máis individualizada sobre a oferta formativa, cara a poder obter unha imaxe máis fidedigna da oferta formativa na Administración Xeral da Xunta de Galicia e nas súas entidades instrumentais. Esta circunstancia é particularmente importante no caso da formación en materia de igualdade, que tamén precisa de ser completada.
- Obsérvase que parte da oferta formativa comprende cursos en modalidade de teleformación, autoformación e telepresenza, o que ten un efecto positivo na conciliación.
- Non constan datos de solicitudes denegadas, abandonos e causas, aspectos a implementar para o a formación e formación en igualdade da Administración Xeral da Xunta de Galicia.
- Segundo os datos cos que se conta no total da actividade da EGAP, a porcentaxe de formación en materia de igualdade está en torno a o 20% co que se sitúa moi por debaixo da oferta formativa doutras materias de carácter transversal como aquelas relacionadas coas aplicacións e contornas informativas, e a actualización e formación en materia normativa.

9. Condicións de traballo

- Non existe información desagregada que permita obter datos sobre o total de persoas acollidas a cada tipoloxía de xornada. Nomeadamente, no caso da flexibilidade e as xornadas reducidas obsérvase unha ampla tipoloxía, que conduce a un número de categorías similar (ou maior) á observada

para os postos de traballo. É imprescindible facer unha recollida de datos que permita obter unha mellor imaxe das condicións de traballo, en particular da distribución de horarios e quendas.

10. Permisos e licenzas

- Obsérvase que as mulleres teñen unha presenza maioritaria nas solicitudes de permisos, e especialmente no relacionado cos permisos e licenzas en materia de conciliación. Neste senso, cómpre facer unha análise polo miúdo destes permisos, para obter conclusións que permitan verificar a correcta inclusión da perspectiva de xénero no seu deseño. Igualmente, convén incidir na importancia da corresponsabilidade.
- Tamén se observa unha presenza maioritaria das mulleres en outro tipo de licenzas e permisos non relacionados directamente coa conciliación como os relacionados cos estudos e a realización de probas e exames oficiais.

11. Riscos laborais, saúde laboral, acoso laboral e violencia de xénero.

- Cómpre realizar un esforzo importante na obtención de información relacionada cos riscos laborais, especialmente na saúde.
- Resulta necesario adoptar as medidas necesarias para acadar os datos en materia de riscos psicosociais.
- Así mesmo, débese integrar a perspectiva de xénero nas cuestións relacionadas coa seguridade e saúde laboral.

12. Representación das persoas traballadoras.

- A representación sindical presenta unha distribución equilibrada, no mesmo senso que o sinalado no apartado 2.2 destas conclusións.

CONCLUSIÓNS DA ENQUISA DE PERCEPCIÓN

- A diagnose completouse cunha enquisa dirixida a todo o cadro de persoal. Da análise dos datos das persoas participantes pódense extraer as seguintes conclusións:
- As persoas participantes recoñecen que na Xunta de Galicia existe igualdade de oportunidades e trato entre mulleres e homes.
- A percepción sobre o grao de consenso e sensibilización das persoas traballadoras en materia de igualdade é lixeiramente menor, aínda que os

participantes está na súa maioría de acordo con que o persoal está sensibilizado cara a necesidade de acadar unha igualdade real.

- Existe un amplo consenso na necesidade de avanzar no deseño de medidas que favorezan a igualdade, e materializalas nun Plan de Igualdade.
- Cómpre comunicar o proceso de negociación do presente Plan de Igualdade, posto que a maioría das persoas participantes manifesta descoñecer que se está a negociar o dito Plan.
- En termos xerais, percíbese que a XG favorece o uso corresponsable das medidas de conciliación, aínda que non son suficientes.
- Existe marxe de mellora na consideración da necesidade de utilizar medidas de conciliación por parte dos responsables e mandos intermedios, así coma na consideración das necesidades relacionadas coa conciliación no reparto de tarefas.
- As persoas participantes concordan co uso de medidas de conciliación por parte de quen o necesite.
- Precísase unha mellor comunicación das medidas de conciliación a disposición das persoas traballadoras, así coma da apertura de canles de comunicación para achegar suxestións ou resolver dúbidas.
- A política de comunicación externa percíbese coma axeitada, no sentido de que potencia a visibilización das mulleres, está libre de esterotipos e utiliza unha linguaxe inclusiva.
- Respéctanse as disposicións en materia de desconexión dixital.
- A percepción sobre a política de formación é positiva, aínda que deficitaria en materia de formación en igualdade. Os horarios de impartición da formación son respectuosos coas necesidades de conciliación.
- Existe un elevado consenso sobre o respecto da igualdade nas condicións de acceso á organización, así coma nos procesos de promoción (algo menor cando trátase de promoción a postos directivos). En particular, destácase que as medidas de conciliación non teñen incidencia negativa nas opcións de promoción profesional.
- Recoñécese a necesidade de ter dispoñibilidade para optar a promocións, e que rexeitala por motivos de conciliación ten efectos negativos sobre o desenvolvemento da carreira profesional.
- Existe un bó coñecemento da existencia dun protocolo de actuación fronte a situacións de acoso por razón de orientación sexual, identidade e/ou

expresión de xénero. Porén, só un 54% das persoas participantes saberían como actuar ante tal circunstancia.

- Un 54% das persoas recoñece que as medidas de prevención de riscos e saúde laboral respectan a perspectiva de xénero.
- A análise desagregada por grupos de persoas participantes revela que os homes teñen unha percepción significativamente máis positiva en relación coa existencia de igualdade de trato e oportunidades e coa aplicación de medidas de conciliación. Asemade, a opinión é tamén máis favorable entre as persoas de maior idade e as pertencentes aos grupos A1-I, aínda que neste caso as diferenzas non son tan claras coma nas diferenzas atopadas segundo o sexo das persoas participantes.

III. Medidas/obxectivos do I Plan de Igualdade da Xunta de Galicia

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 avaliáveis 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 indeseados, 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 coma **eixos básicos de actuación**:

EIXE 1. Compromiso coa igualdade

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

EIXE 2. Acceso ao emprego público e provisión de prazos

ACCIÓN	Analizar os expedientes internos das ofertas públicas de emprego e concursos con perspectiva de xénero.
2.1	
ACCIÓN	Analizar as listaxes de contratación temporal con perspectiva de xénero.
2.2	
ACCIÓN	Deseño de actuacións especiais en casos de infrarrepresentación dalgún sexo nas ofertas públicas de emprego.
2.3	
ACCIÓN	Verificar o uso inclusivo e non sexista na linguaxe e nas

- 2.4** 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.

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 persoas traballadoras e as persoas 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** Establecer directrices sobre contidos (textos e imaxes)

6.5	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 na Dirección Xeral da Función Pública 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	✓ D. X. da Función Pública
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 no primeiro mes de vixencia do Plan

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. 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	Todo o persoal da AXXG
Temporalización	2023-2024-2025
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	Acción de carácter continuo, a implantar nos primeiros 8 meses de vixencia do PI.

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 de igualdade e exenta de estereotipos de xénero. ✓ 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. 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	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.
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	<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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ D. X. da Función Pública ✓ S. X. da Igualdade ✓ AMTEGA
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cadro de mando elaborado e operativo. ✓ Datos incluídos nos informes de seguimento.
Outra	Acción de carácter continuo.

información	
--------------------	--

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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ D. X. da Función Pública ✓ S. X. da Igualdade ✓ AMTEGA
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Analise 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ D. X. da Función Pública ✓ S. X. da Igualdade ✓ AMTEGA
Persoal	Todo o persoal da AXXG

destinatario	
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 previr a discriminación por razón de sexo no acceso.

Obxectivo 2: Diminuír 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. Estudarase a revisión dos criterios de contratación das listas de contratación temporal para remover as discriminacións ás persoas xestantes ou que estean facendo uso dos períodos de suspensión por nacemento, adopción, garda ou acollemento.
-------------------	---

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 xustificado 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

	<p>revisar o impacto de xénero da relación de postos de traballo.</p> <p>✓ Informe de resultados.</p>
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	<p>✓ D. X. da Función Pública</p> <p>✓ Coordinación con Secretarías Xerais Técnicas</p>
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	<p>✓ D. X. da Función Pública</p> <p>✓ Coordinación coas Secretarías Xerais Técnicas</p>
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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseño 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	<p>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:</p> <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.

ACCIÓNS ESPECÍFICAS:

ACCIÓN Análise dos procesos de promoción interna con

3.1	perspectiva de xénero.
ACCIÓN	Promoción da composición equilibrada no conxunto dos órganos de avaliación do desempeño.
3.2	
ACCIÓN	Inclusión da perspectiva de xénero na análise das relacións de postos de traballo incluídas na diagnose.
3.3	
ACCIÓN	Protección da maternidade e da paternidade en concepto de mellora do tempo traballado en carreira administrativa e complemento de desempeño.
3.4	
ACCIÓN	Uniformidade adaptada ás persoas traballadoras e as persoas traballadoras embarazadas.
3.5	
ACCIÓN	Promoción de espazos de lactación e cambiadores de acceso público en estruturas construtivas existentes ou futuras.
3.6	
ACCIÓN	Promoción de escolas infantís en estruturas construtivas futuras.
3.7	
ACCIÓN	Diminuír as esixencias de dispoñibilidade nos postos de responsabilidade.
3.8	
ACCIÓN	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.
3.9	

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 información	Acción de carácter continuo a implantar dende a entrada en vigor 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ D. X. da Función Pública ✓ Dirección Xeral de Simplificación Administrativa
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 persoas traballadoras e as persoas traballadoras embarazadas.

Descrición	Incluír no expediente de compra de uniformidade roupa, calzado e EPIS adaptados ás diferente morfoloxía feminina e para mulleres embarazadas
Obxectivo	Mellora do benestar e protección das mulleres incluída a en situación de embazo e maternidade.
Responsable	✓ Secretarías Xerais 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 e cambiadores nas
-------------------	---

	<p>estruturas construtivas existentes ou futuras baseados nun análise previo de posibles demandas. A adaptación de estruturas construtivas existentes realizarase, 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 contengan estes espazos, incluído o estudo realista das reformas precisas para a súa dotación e acometer as adaptacións ou habilitación de espazos posibles e xa dispoñibles para a súa dotación.</p> <p>Rematado o estudo, realizaranse as actuacións comezando por aquelas estruturas construtivas que, consonte dito estudo, teñan un maior volume de persoas beneficiarias.</p>
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 1ª 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	<p>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.</p> <p>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.</p>
Obxectivo	<p>Asegurar a igualdade nas condicións de traballo e no desenvolvemento da carreira profesional do persoal.</p> <p>Fomento dunha maior presenza das mulleres en postos de responsabilidade</p> <p>Mellora do benestar e protección das mulleres en situación de maternidade.</p>
Responsable	✓ Vicepresidencia 1ª 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 1ª 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 contén 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 1ª 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	<p>Obter de maneira eficaz información relacionada coa saúde:</p> <ul style="list-style-type: none"> -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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vicepresidencia 1ª e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes ✓ 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. Formación básica en Igualdade para todo o persoal da AXXG |
| 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 |

ACCIÓN 6.11	<p>movilidade interna voluntaria.</p> <p>Desenvolver accións de formación, sensibilización e uso de tempo que motiven as mulleres a ocupar postos tradicionalmente desempeñados por homes e viceversa.</p>
ACCIÓN 6.12	<p>Implantar accións formativas conducentes á creación da figura de Axentes de Igualdade.</p>
ACCIÓN 6.13	<p>Implantar accións formativas específicas centradas nos dereitos do colectivo LGTBIQ+.</p>
ACCIÓN 6.14	<p>Creación dun rexistro/sistema informático en materia de formación das persoas empregadas públicas na Xunta de Galicia.</p>
ACCIÓN 6.15	<p>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</p>

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	<p>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 din curso de nivel básico obrigatorio para todo e persoal de novo ingreso. Ofrecer formación básica en igualdade a todo o persoal da AXXG</p> <p>Convocar no ano 2024 unha edición do curso intermedio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (150 horas)</p> <p>Convocar no ano 2025 unha edición do curso superior de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (500 horas).</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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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	✓ 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	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. Introducir nas enquisas de medición da resultados das accións formativas un ítem que permita avaliar a percepción sobre a linguaxe empleada.
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	✓ 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	Elaborar recomendacións e boas prácticas para a
-------------------	---

	<p>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 empleada.</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	<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"> ✓ EGAP ✓ Secretaría Xeral da Igualdade
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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	<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"> ✓ Vicepresidencia 1ª 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 1ª 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	✓ 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	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	✓ 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	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	<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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ EGAP ✓ Secretaría Xeral da Igualdade
Persoal	Todo o persoal da AXXG.

destinatario	
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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	<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 ✓ 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	✓ Dirección Xeral da Función Pública

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 da Consellería de Facenda e Administración Pública
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalizació	2023-2024-2025

n	
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 procederase 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 da 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. Incluir 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	<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	✓ 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ AMTEGA
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definición de variable na base de datos de RCP/FIDES e desenvolvemento informático realizado. ✓ Informe anual de resultados.
Outra información	Acción de carácter continuo.

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	<p>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.</p> <p>Fomentar a corresponsabilidade dos coidados</p>
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	<p>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.</p> <p>Fomentar a corresponsabilidade dos coidados</p>
Responsable	✓ Vicepresidencia 2ª e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG.
Temporalización	2023-2024-2025

n	
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 coidados
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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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.

ACCIÓNS 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** Código de Conduta interno.

8.6	
ACCIÓN	Actualización da guía informativa para traballadoras en situación
8.7	de violencia de xénero.
ACCIÓN	Atención ás traballadoras en situación de violencia de
8.8	xénero
ACCIÓN	Difundir a todo o persoal o protocolo de actuación fronte
8.9	ao acoso sexual e por razón de sexo
ACCIÓN	Elaborar un Protocolo contra a violencia de xénero do
8.10	persoal empregado público da Xunta de Galicia
ACCIÓN	Realización de cursos de formación específicos en
8.11	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	Elaborar un código de boas prácticas en materia de
8.12	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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vicepresidencia 1ª e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes ✓ Secretaria Xeral da Igualdade ✓ Dirección Xeral da 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 persoas con independencia da súa diversidade sexual e forma de familia

Responsable	✓ Dirección Xeral da 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 información	Acción de carácter continuo.

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	Todo o persoal da AXXG

destinatario	
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Informe de resultados
Otra información	Acción de carácter continuo.

8.6 Código de Conduto interno.

Descrición	Elaborar e difundir un Código interno de Conduto 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 Conduto
Otra 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
Otra 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	✓ Dirección Xeral da Función Pública ✓ Secretaría Xeral da Igualdade
Persoal destinatario	Todo o persoal da AXXG
Temporalización	2023-2024-2025
Indicador	✓ Profesional designado/a. ✓ Nº anual de consultas
Otra información	Acción de carácter continuo.

8.9 Difundir 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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	<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.

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.

IV. Protocolo da Xunta de Galicia de actuación fronte ao acoso e as violencias sexuais e psicolóxicas no traballo.

I

O artigo 14 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais (LPRL), impón á Administración un deber de protección das persoas empregadas

fronte aos riscos laborais. Enunciado dun xeito tan amplo, comprende sen dúbida a protección fronte aos riscos físicos (accidente de traballo e enfermidade profesional), tamén aos psicosociais, cuxa concreción ao través de diferentes comportamentos ou de condutas (acción e omisión) afúndase no rexeitamento da persoa apreciada como diferente ou singular (acoso moral ou psicolóxico), e a outros tipos de riscos xurdidos con ocasión ou como consecuencia da efectiva prestación de servizos que reflicten hábitos enraizados dende antigo na nosa sociedade, hábitos baseados nos estereotipos convencionais de mulleres e homes (acoso sexual, acoso por razón de sexo e acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero). Neste sentido, cómpre destacar que as tendencias normativas recentes tenden a tipificar con detalle concretas modalidades de acoso que, existindo dende hai tempo, carecían dun réxime xurídico propio, como é o caso do acoso por identidade sexual e expresión de xénero, cuxa definición dedúcese do artigo 3 da Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI. Esixindo o seu artigo 15.1 que “as empresas de máis de cincuenta persoas traballadora [conten], no prazo de doce meses a partires da entrada en vigor da presente lei, cun conxunto de medidas e recursos para acadar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI, que inclúa un protocolo de actuación para a atención do acoso e da violencia” contra elas perpetrados, o presente Protocolo non pode menos que abranguer no seu ámbito obxectivo a proscripción de tales modalidades de acoso e de violencia e de facilitar a defensa e reparación das vítimas polo procedemento que se regula.

Pero todas estas condutas e comportamentos incluídos no basto ámbito das violencias sexuais veñen de atopar un destacado rexeitamento tras a promulgación da Lei Orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, que aplícalles tal consideración, a de violencias sexuais, en canto rezuma ou subxaza un contido sexual, non consentido, que condiciona o libre desenvolvemento da vida sexual en calquera ámbito, público ou privado, incluíndo o dixital. Neste sentido, lémbrese que o seu artigo 13, atribúe ás Administracións e organismos públicos o deber de “promover condicións de traballo que eviten as condutas que atenten contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluídos os cometidos no ámbito dixital. Así mesmo, deberá arbitrar procedementos ou protocolos específicos para a súa prevención,

detección temperá, denuncia e asesoramento a quen fose vítimas destas condutas”.

A efectividade deste deber de protección acádase cunha obriga da Administración de loitar contra tales comportamentos ou condutas, empregando os instrumentos da propia Lei de prevención de riscos (preferentemente, as avaliacións de riscos), pero tamén dotándose a sí mesma dun protocolo de actuación público e garantista tal e como esixen o artigo 46.2 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e se deduce do artigo 12.2 e 13 da Lei Orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.

Pola súa banda, ese deber de protección ten o seu correlato nos dereitos dos empregados e empregadas públicas ao “respecto a súa intimidade, orientación e identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais, propia imaxe e dignidade no traballo, especialmente fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, de orientación e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais, moral e laboral”, segundo a transcripción literal do artigo 14.h) do Estatuto Básico do Empregado Público -en adiante, EBEP- na redacción dada pola xa citada Lei 4/2023, e en liña co disposto no artigo 71.k) da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia. Reafírmanse ámbalas dúas normas nos seus artigos 95.2.b) e o), do EBEP, e 185.b) e o), da Lei 2/2015, na vontade de erradicación deses comportamentos ou condutas cando cualifican como infracción moi grave as actuacións dos empregados e empregadas públicas que supoñan “unha discriminación por razón de orixe racial o étnico, relixión o conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, lingua, opinión, lugar de nacemento o veciñanza, sexo ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, así como o acoso por razón de orixe racial ou étnico, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso moral, sexual e por razón de sexo”, alén do “acoso laboral”.

A violencia implica a condición de ser violento, adxectivo definido polo Dicionario da Real Academia Galega como “que ten lugar sen ningún control, que se realiza á forza e causando medo” (segunda acepción) ou “que se realiza ou ocorre en contra do propio gusto e inclinación natural, que causa violencia moral porque avergonza, compromete etc.” (sexta acepción). Non é posible manter un ambiente de traballo inserido pola violencia sexa a que sexa a súa forma, en particular a que se exerce sobre as mulleres, a que ten matices discriminatorios, a que atenta contra a integridade moral da persoa polas súas propias calidades

persoais e intransferibles. Así, o presente Protocolo acolle un amplo concepto de violencia baixo a caución de que se manifeste na contorna de traballo ou con relación a ela ou que condicione a prestación de servizos da persoa traballadora.

II

No que atinxe ás violencias sexuais no traballo compre indicar que ataca á dignidade, á igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e xera unha discriminación por razón de sexo; ataca, entón, os valores esenciais inseridos nos dereitos fundamentais das sociedades democráticas e reflexados na Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, aprobada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas en decembro de 1979.

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

En cumprimento do mandato constitucional do dito artigo 14 da Constitución, a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, veu establecer o marco normativo básico destinado a previr e proscribir calquera forma de discriminación por razón de sexo, tanto no ámbito público como privado. Nese eido, a Lei define o acoso sexual e o acoso por razón de sexo como actos discriminatorios, introducindo medidas específicas orientadas á súa erradicación nas relacións sociais, laborais, e no ámbito da actuación das administracións públicas, medidas posteriormente desenvolvidas no Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, pola que se aproba o texto refundido do Estatuto dos Traballadores (ET), e no Real Decreto Legislativo

5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP). Proxectasen tales medidas na nosa Administración autonómica co Decreto Lexislativo 2/2015, de 12 febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, dirixido a toda a sociedade galega, e coa Lei 2/2015, de 29 abril, do emprego público de Galicia, inserida no ámbito da dita Administración autonómica, da local e dos entes institucionais galegos. Interesante é recordar neste eido o artigo 57 do antedito Decreto Lexislativo 2/2015 que eleva a declaración de principios os seguintes extremos:

- a) A ratificación do compromiso de tolerancia cero na loita contra o acoso sexual.
- b) A definición do acoso sexual a través de exemplos de fácil comprensión.
- c) O recordo a todo o persoal do deber de respectar a dignidade da persoa.
- d) A explicación do procedemento informal de solución.
- e) A identificación, en cada unidade administrativa ou en cada centro de traballo, do asesor ou asesora confidencial.
- f) A garantía dun tratamento serio e confidencial das denuncias formais.
- g) A información da garantía de debida protección de quen denuncie e de quen testifique, salvo se evidenciase a súa mala fe.
- h) A información das posibles sancións disciplinarias derivadas do acoso sexual.

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

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

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

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

IV

No referido á violencia psicolóxica no traballo, comprende as condutas e, no seu caso, os comportamentos que enturban a contorna de traballo ata chegar á fustigación das persoas vulnerando a súa dignidade, valor que instrúe os dereitos fundamentais segundo o artigo 10 da Constitución Española, e, xustamente, o dereito fundamental a integridade física e moral recoñecido no seu artigo 15. Sobre este particular, interesa subliñar o artigo 173 do Código Penal cando

tipifica como delicto o acoso moral ou psicolóxico vertical descendente, isto é o efectuado pola persoa que ostenta un cargo superior cara os traballadores e as traballadoras cun posto xerarquicamente inferior. Mais no texto punitivo se exclúen outras moitas condutas, incluída o acoso moral ou psicolóxico vertical ascendente ou o acoso moral ou psicolóxico horizontal, que creban moralmente ás persoas e que como tales terían que erradicarse. Isto é o proposto polo Acordo Marco Europeo sobre acoso e violencia no lugar de traballo asinado o 26 de abril de 2007, cuxo punto 3 admite que existe acoso moral ou psicolóxico: "(...) cando se maltrata a un ou máis traballadores ou directivos varias veces e deliberadamente, ameázaselles ou se lles humilla en situacións vinculadas co traballo"; e igualmente polo Regulamento (CE, EURATOM) 23/2004 do Consello do 22 de marzo de 2004 polo que se modifica o Estatuto dos funcionarios das Comunidades Europeas e o réxime aplicable a outros axentes das Comunidades Europeas, por canto o seu punto 14 defíneo como "calquera conduta abusiva que se manifeste de forma duradeira, reiterada ou sistemática mediante comportamentos, palabras, actos, xestos ou escritos de carácter intencional que atenten contra a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica dunha persoa".

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

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

Por último, débese mencionar o Convenio da OIT núm. 190 sobre a eliminación da violencia e o acoso no mundo do traballo, feito en Xenebra o 21

de xuño de 2019, e incorporado ao noso ordenamento xurídico polo Instrumento de Adhesión publicado no BOE do 16 de xuño de 2022. Mediante dito Instrumento, España se obriga á persecución da «violencia e acoso» no mundo do traballo, entendidos dende un concepto amplo como un conxunto de comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tales comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar, un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e o acoso por razón de xénero.

Con este marco legal, é vontade do presente Protocolo abranguer os comportamentos ou as condutas constitutivas das violencias sexuais, da violencia psicolóxica no traballo e doutras violencias afíns, dotarse das medidas para erradicalas e regular o procedemento administrativo para coñecer das denuncias e queixas formuladas polas persoas empregadas públicas con tal fin.

CAPÍTULO I DISPOSICIÓNS XERAIS

Cláusula primeira: Obxecto

Este Protocolo ten por obxecto establecer as normas da actuación da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais do sector público autonómico fronte a calquera tipo de violencia manifestada mediante o acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, e calquera acto de natureza sexual non consentido ou que condicione o libre desenvolvemento da vida sexual si ten lugar como consecuencia ou con ocasión da prestación de servizos; e a violencia psicolóxica exercida polo acoso discriminatorio, o acoso moral ou psicolóxico e as condutas de violencia psicolóxica no traballo, na fase preliminar de investigación e avaliación dos feitos, co fin de determinar se existe fundamento para iniciar o procedemento para a adopción das medidas disciplinarias, ou doutro tipo que resulten oportunas, ou dar traslado ao Ministerio Fiscal.

Cláusula segunda: Conceptos

1.- Para os efectos deste Protocolo enténdese por:

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

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

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

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

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

f) Acoso moral ou psicolóxico: todo comportamento reiterado e prolongado, verbal, non verbal ou físico, dunha ou máis persoas que actúan dende unha posición de poder psicolóxico –non necesariamente xerárquico– no lugar de traballo ou en conexión con el ou que teñen o propósito de crear unha contorna

hostil e humillante que perturbe a vida laboral da vítima e que produce o efecto de vexala, menosprezala, degradala, coaccionala, intimidala ou discriminala.

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

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

Cláusula terceira. Ámbito subxectivo

1. Están comprendidos no ámbito subxectivo de aplicación deste Protocolo as persoas empregadas na Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e nas entidades instrumentais do sector público autonómico sinaladas no artigo 45.a) da Lei 16/2014, de 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración Xeral e do sector público autonómico de Galicia.

2. No caso de que as situacións amparadas por este protocolo afectasen a persoal das empresas colaboradoras ou que manteñan unha relación xurídica contractual ou afín coa Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e/ou coas entidades instrumentais do sector público autonómico sinaladas no artigo 45.a) da Lei 16/2010, de 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia, e estean prestando servizos nas instalacións ou no espazo virtual de dita Administración ou de dito sector, procederase:

a) Se a persoa acosadora pertence ás empresas colaboradoras ou que manteñan unha relación contractual ou afín coa Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e/ou coas entidades instrumentais do sector público autonómico, á notificación fidedigna á persoa ou persoas responsables daquelas para que activen o seu procedemento interno de prevención do acoso e das outras figuras enumeradas na cláusula segunda, sen prexuízo da obriga xeral de coordinación da prevención de riscos que atinxe a citada Administración Xeral e demais entidades instrumentais.

b) Se a persoa acosadora fose empregado público da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e/ou das entidades instrumentais do sector público autonómico e a vítima tivera un vínculo contractual laboral ou afín coas empresas ou entidades contratadas ou subcontratadas por aquela ou aqueles, á apertura do procedemento contido no presente Protocolo e nos termos recollidos no seu clausulado.

Cláusula cuarta. Ámbito obxectivo

O presente protocolo será de aplicación cando as condutas ou os comportamentos descritos na cláusula segunda teñan lugar, con ocasión ou como consecuencia do traballo efectuado, nas instalacións da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais do sector público autonómico ou nun espazo virtual inscrito no seu ámbito organizativo e funcional, aínda que sobreveñan fora da efectiva prestación de servizos. En particular, no cumprimento de misións laborais, realización de viaxes por estes mesmos motivos, nos desprazamentos compartidos entre o domicilio e o posto de traballo, durante a celebración de cursos de formación ou asistencia a eventos relacionados coa dita prestación de servizos ou tempo de goce de permisos e outras figuras afíns relativas ao exercicio da corresponsabilidade.

CAPÍTULO II MEDIDAS DE ACTUACIÓN E PREVENCIÓN DO ACOSO E DOUTRAS SITUACIÓNS DE VIOLENCIA NO TRABALLO

Cláusula quinta: medidas de información e difusión

1. As persoas empregadas públicas da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais do sector público autonómico sinaladas no artigo 45.a) da Lei 16/2014, de 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración Xeral e do sector público autonómico de Galicia, deben ser informadas da existencia deste protocolo e do seu contido. A Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia elaborará un plan de comunicación específico que garanta a súa difusión mediante a súa publicación na páxina web e a creación na intranet dun apartado visible e de fácil acceso, onde constará o correo de contacto co Comité de Intervención.

2. O presente protocolo darase a coñecer ás empresas colaboradoras, subministradoras e ás que manteñan unha relación xurídica contractual ou afín coa Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia ou co seu sector institucional cando presten servizos nas instalacións ou no espazo virtual de dita Administración ou de dito sector.

Cláusula sexta: medidas de formación e sensibilización

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

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

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

Cláusula sétima. Outras medidas de prevención

1. Con carácter adicional, a Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia adoptará medidas dirixidas a:

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y ÓRGANOS COMPETENTES

Cláusula oitava. Principios de actuación

O presente Protocolo está informado polos seguintes principios:

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

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

c) “Tolerancia cero”. Todas as persoas que exerzan competencias nas distintas fases das actuacións previstas, así como todo o persoal da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais do sector público autonómico, comprométese ao rexeitamento de calquera conduta ou comportamento constitutivo de calquera das violencias no traballo definidas na cláusula segunda, especialmente nos casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero e acoso moral ou psicolóxico, por seren as manifestación máis graves de tales violencias.

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

e) Dilixencia, celeridade e boa fe. A investigación e a resolución do procedemento, incluída a imposición de medidas cautelares e sancións no seu caso, levaranse a cabo coa maior celeridade posible, sen que isto afecte á obriga de desenvolver unha investigación seria e rigorosa por parte das persoas que exerzan competencias nas distintas fases de actuación previstas neste protocolo.

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

g) Voluntariedade. A utilización das vías previstas por este Protocolo é voluntaria para as persoas que se consideren afectadas por feitos constitutivos

de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo. Se aquelas decidisen acudir á vía xurisdiccional, suspenderanse as actuacións desenvolvidas ao abeiro deste Protocolo ata a recaída do auto ou da sentenza xudicial firme. Cando se fallase en prol da inadmisión a trámite ou da desestimación da pretensión da parte denunciante, proseguirase con procedemento do Protocolo. No caso contrario, é dicir, se recaera sentenza estimatoria firme, se arquivará o mencionado procedemento do Protocolo.

h) Garantía de indemnidade. As secretarías xerais técnicas, ou os órganos competentes en materia de persoal, garantirán o respecto aos dereitos de todas as persoas que participen na aplicación deste protocolo e a súa indemnidade, especialmente a das vítimas, prohibindo calquera trato adverso ou efecto negativo derivado da presentación dunha queixa, demanda ou recurso, destinados a impedir ou mitigar o acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico, violencia psicolóxica no traballo.

i) Colaboración. Todo o persoal da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais do sector público autonómico ten a obriga de colaborar co Comité de Intervención e coas correspondentes secretarías xerais técnicas ou cos órganos competentes en materia de persoal. Os informes que soliciten terán carácter preferente e urgente.

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

Cláusula novena. Órganos competentes

1. No ámbito de actuación do presente Protocolo, correspóndelle á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes, as seguintes competencias:

a) Levar a cabo o rexistro e o seguimento estatístico dos casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, outras violencias

sexuais, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo.

b) Recibir a copia das denuncias, do inicio das actuacións de oficio e das resolucións de arquivo ou de fin do procedemento, que correspondan, remitidas polas demais secretarías xerais técnicas.

c) Efectuar o seguimento da aplicación das resolucións e das medidas preventivas e correctoras propostas nos procedementos instruídos, dando traslado ao Comité de Intervención da información fornecida pola consellería afectada pola denuncia.

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

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

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

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

h) Nomear os membros do Comité de Intervención, dos que serán propostos polas organizacións sindicais máis representativas no ámbito do presente Protocolo.

2. No ámbito de actuación do presente Protocolo correspóndelle ás secretarías xerais técnicas, ou órganos competentes en materia de persoal afectados, onde xurdan manifestacións do acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, outras violencias sexuais, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo, as seguintes competencias:

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

b) Iniciar de oficio as actuacións cando se coñezan os feitos por canle distinto da denuncia, e dar traslado destas á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira da Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes e ao Comité de Intervención.

c) Acordar o arquivo do actuado consonte o establecido nas cláusulas décimo segunda, alínea cinco, e décimo terceira, alínea tres, e dar traslado ao Comité de Intervención, á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes.

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

e) Custodiar a documentación que integra o expediente administrativo, enviando copia das denuncias, do inicio das actuacións de oficio e das resolucións de arquivo ou de fin do procedemento á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes.

f) Emitir resolución motivada sobre a adopción de medidas cautelarísimas a petición da vítima no caso de concorrencia de circunstancias que exixan unha actuación especialmente urxente para garantir a integridade física e psíquica de aquela.

g) Emitir nova resolución motivada, tras a adopción de medidas cautelarísimas, sobre o seu levantamento, mantemento ou modificación.

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

i) Emitir resolución motivada sobre a adopción, mantemento, levantamento e modificación das medidas cautelares.

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

k) Emitir a resolución que porá fin ao procedemento contido no presente Protocolo e dar traslado á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes.

l) Fiscalizar o seguimento da aplicación das resolucións e das medidas preventivas e correctoras propostas nos procedementos instruídos dentro das súas respectivas competencias orgánicas e funcionais, dando traslado á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes.

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

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

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

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

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

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

c) Executar, se procede e por orde da correspondente secretaria xeral técnica, as medidas preventivas e/ou correctoras acordadas.

4. No ámbito de actuación do presente Protocolo correspóndelle ao Comité de Intervención as seguintes competencias:

a) Recibir as denuncias ou, no caso de actuación de oficio, a comunicación dos feitos, enviados polas secretarías xerais técnicas ou outros órganos competentes en materia de persoal.

b) Dar traslado da copia das denuncias, con carácter previo á investigación e a efectos informativos, á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes, así como á secretaria xeral técnica ou ao órgano competente en materia de persoal, que corresponda.

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

d) Recibir das secretarías xerais técnicas ou outros órganos competentes en materia de persoal as resolucións de arquivo do procedemento.

g) Investigar e cualificar os feitos.

h) Propoñer en un informe motivado ás secretarías xerais técnicas ou aos órganos con competencias en materia de persoal da adopción de medidas cautelares.

i) Recibir as resolucións das secretarías xerais técnicas ou dos órganos competentes en materia de persoal sobre a adopción, mantemento, levantamento ou modificación das medidas cautelares e das medidas cautelarísimas.

j) Elaborar un informe e remitilo, xunto cos votos particulares se os houbera, á secretaria xeral técnica, ou ao órgano competente en materia de persoal, que correspondan, así como á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes.

k) Realizar as propostas oportunas sobre a revisión do presente Protocolo.

5. No ámbito de actuación do presente Protocolo correspóndelle ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais:

a) Realizar as avaliacións específicas de factores de riscos psicosociais e trasladárllelas, se fora o caso, ao Comité de Intervención e á secretaria xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda.

b) Identificar problemas de saúde relacionados con posibles situacións de acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo.

c) Asesorar ao Comité de Intervención por pedimento deste.

d) Dar traslado á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes e ás secretarías xerais técnicas, ou outros órganos competentes en materia de persoal, das propostas para a loita contra os riscos psicosociais e outros riscos laborais e informar á Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade.

e) Aplicar as recomendacións que lle sexan trasladadas pola Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes a proposta do Comité de Intervención, doutras secretarías xerais técnicas ou doutros órganos competentes en materia de persoal.

Cláusula décima. O Comité de Intervención

1. O Comité de Intervención exerce funcións de natureza exclusivamente técnica, consistentes na investigación e cualificación preliminar dos feitos sometidos ao seu coñecemento e recollidas na alínea 4 da cláusula novena.

2. O Comité de Intervención estará composto por oito membros titulares, dos que catro serán representantes da Administración, un deles pertencente ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais, e outro pertencente a Dirección Xeral de Simplificación Administrativa, e os outros catro serán representantes das organizacións sindicais máis representativas no ámbito territorial do presente Protocolo, dos que dous terán, preferentemente, a condición de delegados de prevención e, en caso contrario, contarán con coñecementos acreditados no eido da prevención de riscos ou con experiencia acreditada na xestión das condutas descritas na cláusula segunda.

3. Os membros do Comité de Intervención serán nomeados, previa proposta da Administración Xeral da Comunidade Autónoma ou das organizacións sindicais, segundo o caso, pola Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes, por un período máximo de dous mandatos de catro anos cada un deles. A súa renovación levarase a cabo de forma parcial cada dous anos, de xeito que afectará a catro dos oito membros e, transcorridos outros dous anos, aos catro restantes, e así de maneira sucesiva. Para tales efectos, a metade dos membros serán substituídos cando se cumpran dous anos dende o primeiro nomeamento que se efectúe.

4. Os membros do Comité de Intervención que teñan ao tempo a condición de representantes das persoas traballadoras contarán con crédito horario xeral para a asistencia a súas reunións. Así mesmo, en función do número de casos que se formulen ao abeiro deste Protocolo poderán concederse dispensas coa duración necesaria para a realización axeitada das súas tarefas.

5. Para o caso de que os membros titulares do Comité de Intervención deban absterse ou sexan recusados consonte ao disposto na disposición adicional cuarta, nomearanse, ademais, polo menos, tantos membros suplentes como titulares, tanto por parte da administración como das organizacións sindicais. O seu nomeamento producirase ao mesmo tempo que o dos membros titulares do dito Comité de Intervención e actuarán como tales unicamente cando non o podan facer aqueles.

6. O Comité de Intervención desenvolverá as súas funcións con total autonomía e discreción de xuízo, sen suxeición a instrucións xerárquicas, de acordo a criterios científicos e empíricos e dependerá, aos efectos exclusivamente orgánicos, da Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes. Por tal motivo, garantirase a independencia persoal e orgánica dos membros que o integran.

7. Os membros do Comité de Intervención gozarán de defensa xurídica nos termos expresados na Lei 4/2016, de 4 de abril, de ordenación da asistencia xurídica da Administración Xeneral da Comunidade Autónoma de Galicia e do seu sector público.

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

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

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

11. O Comité de Intervención elaborará o seu regulamento de réxime interno, para cuxa aprobación se requirirá o voto favorable da maioría absoluta dos seus membros.

CAPÍTULO IV PROCEDIMENTO

Cláusula décimo primeira. Inicio das actuacións

As denuncias, que se formularán por escrito, poderán ser dirixidas, a elección da persoa solicitante, ao Comité de Intervención ou a secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda. Así mesmo, as secretarías xerais técnicas, ou órganos competentes en materia de persoal que corresponda, poderán iniciar o procedemento de oficio cando tiveran coñecemento dalgunha das condutas descritas na cláusula segunda do presente Protocolo, nos termos recollidos na cláusula décimo terceira.

Cláusula décimo segunda. Inicio das actuacións por denuncia

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

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

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

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

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

3. No suposto da letra a) da alínea primeira, a presentación da denuncia pola propia vítima o polo seu representante implica a súa ratificación. En cambio, nos supostos recollidos nas letras b) e c) da mesma alínea, o Comité de Intervención requirirá, dentro dos dez días seguintes á recepción da denuncia, á persoa afectada polos feitos para que a ratifique por escrito. Se o requirimento no fose atendido, o Comité de Intervención dará traslado diso á secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, acompañando un informe proposta sobre a conveniencia da actuación de oficio ou do arquivo da denuncia. Coñecidos os feitos por estes órganos, investigarán igualmente a súa veracidade e alcance e exercerán a potestade disciplinaria cando e como corresponda.

4. Cando se poñan verbalmente en coñecemento da secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal que corresponda, feitos que podan constituír calquera das condutas descritas na cláusula segunda do presente Protocolo, darase traslado ao Comité de Intervención para que requira á persoa que os manifeste a formalización por escrito da denuncia e, de non tratarse da suposta vítima, a ratificación de dita denuncia por esta última, sen prexuízo da facultade dos devanditos órganos de iniciar o procedemento de oficio ou, de ser o caso, as actuacións para a adecuada motivación do arquivo da denuncia.

5. Para que a secretaría xeral técnica ou o órgano competente en materia de persoal proceda ao arquivo da denuncia, mediante resolución motivada, o Comité de Intervención informarlles dos seguintes extremos:

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

b) Carencia dalgún dos requisitos formais esixidos nesta cláusula, tras previo requirimento para a súa subsanación consonte o artigo 68 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.

c) Inconsistencia dos feitos denunciados.

A resolución da secretaría xeral técnica ou o órgano competente en materia de persoal será notificada a persoa que presentou a denuncia e, en todo caso, a presunta vítima, con indicación do canle para facer valer os seus dereitos polas demais vías procedementais existentes.

6. Así mesmo, a secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda, procederá ao arquivo provisional ou definitivo no caso de inicio de calquera vía xurisdiccional ou disciplinaria sobre os feitos coñecidos polo Comité de Intervención ou por eles mesmos, do que dará traslado á presunta vítima, á persoa denunciante se fose distinta da anterior, ao propio Comité de Intervención e á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes. Malia suspensión provisional do procedemento previsto neste Protocolo polo inicio da vía xurisdiccional ou a apertura dun expediente disciplinario, manteranse as medidas cautelares se subsisten as circunstancias que lexitimaron a súa adopción consonte o previsto na disposición adicional segunda.

Cláusula décimo terceira. Inicio das actuacións de oficio

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

2. Aos efectos do previsto nesta cláusula, as persoas empregadas públicas dependentes orgánica e/ou funcionalmente das secretarías xerais técnicas, ou doutros órganos competentes en materia de persoal, deben poñer en coñecemento delas os feitos que podan constituír acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo.

3. Tras o inicio de oficio do procedemento contido no presente Protocolo, a secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda, deberá comunicar ao Comité de Intervención, de xeito inmediato, os feitos supostamente constitutivos das condutas proscritas na cláusula segunda, co fin de que o devandito Comité de Intervención requira da presunta vítima a ratificación dos mesmos, nos termos expresados na alínea terceira da cláusula décimo segunda. No suposto de falta de ratificación a secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, procederá ao seu arquivo consonte o disposto na alínea quinta da mesma cláusula.

Cláusula décimo cuarta. Instrución do procedemento

1. Corresponde ao Comité de Intervención a instrución do procedemento contido no presente Protocolo, para o cal practicará todas as dilixencias de investigación que estime necesarias cara a determinación e cualificación dos feitos, a precisión das persoas implicadas neles e o seu grao de responsabilidade. Entre esas dilixencias, incluírase necesariamente a audiencia da persoa afectada polos feitos e da persoa supostamente responsable daqueles, que se realizará de xeito separado a fin de preservar o dereito á intimidade. En cumprimento dos principios de contradición e tutela, tanto a persoa afectada polos feitos como a supostamente responsable, poderán contar coa presenza dun terceiro da súa confianza.

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

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

4. Non obstante o disposto na alínea anterior, estes prazos poderán ser prorrogados, excepcional e motivadamente e de conformidade cos principios da cláusula oitava, por un período da metade do establecido nas letras a) e b) por acordo da correspondente secretaría xeral técnica ou órgano competente en materia de persoal, logo de solicitude motivada do Comité. A prórroga do prazo será notificada ás partes afectadas no procedemento.

5. O informe co que conclúe a instrución será entregado polo Comité de Intervención á secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda, para que emita a correspondente resolución. Tamén deberá entregarse á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes.

Cláusula décimo quinta. Custodia da documentación

O Comité de Intervención é responsable da custodia da documentación de inicio das actuacións e da que se xere no desenvolvemento destas, garantindo a súa confidencialidade ata a súa entrega á secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda, que a gardará de xeito definitivo.

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

1. A secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda, notificará, aos meros efectos informativos, a conclusión das actuacións do Comité de Intervención ás partes afectadas, á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes e ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais.

2. A notificación conterá a data de inicio do procedemento, a relación breve dos antecedentes de feito e das probas practicadas, as medidas cautelares

adoptadas e as súas incidencias se as houbera, e as actuacións posteriores que se desenvolveran ou, no defecto do anterior, a conclusión definitiva do procedemento.

CAPÍTULO V CONCLUSIÓN DO PROCEDEMENTO

Cláusula décimo sétima. A resolución da secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda

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

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

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

CAPÍTULO VI DA VÍTIMA

Cláusula décimo oitava. A reparación da vítima

1. A resolución pola que finaliza o correspondente procedemento ordenará o cese inmediato da conduta ou do comportamento lesivo dos dereitos fundamentais da vítima; disporá o restablecemento inmediato do dereito lesionado coa correspondente reposición ao momento anterior aos feitos lesivos; e informará das accións de reparación económica que lle asisten.

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

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

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

Disposición adicional primeira. Ciberacoso

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

Disposición adicional segunda. Medidas cautelares

1. Cando das actuacións ou do informe do Comité de Intervención se desprenda a existencia dun risco grave e inminente para a integridade física ou psíquica da vítima, a secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda, adoptará de forma motivada as medidas cautelares que resulten necesarias e proporcionadas para a protección daquela, segundo o

artigo 56.2 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das Administracións públicas.

2. De igual xeito, poderán adoptarse medidas cautelares cando sexan solicitadas pola vítima. Ao respecto, a secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda, pedirá ao Comité de Intervención un informe motivado, para o caso de que non se deducira do informe remitido inicialmente por dito Comité. Tralo anterior, a dita secretaría xeral técnica, ou o dito órgano competente en materia de persoal, resolverá motivadamente sobre a aplicación das medidas cautelares concretamente solicitadas.

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

4. As medidas cautelares perderán o seu obxecto e, polo tanto, quedarán sen efecto no suposto de que non se incoara un procedemento disciplinario ou doutro tipo tralo informe do Comité de Intervención, suxerindo, si así o considera, a posible actuación de oficio ou o arquivo da denuncia, e dentro do prazo do mes seguinte ao de recepción de dito informe pola secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, do que se dará traslado ás partes implicadas.

5. A execución da resolución que ordena a adopción das medidas cautelares corresponde á secretaría xeral técnica ou ao órgano con competencia en materia de persoal.

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

Disposición adicional terceira. Medidas cautelarísimas

1. A correspondente secretaría xeral técnica ou órgano competente en materia de persoal poderá adoptar medidas cautelarísimas a petición da vítima no caso de concorrencia de circunstancias que exixan unha actuación especialmente urxente para garantir a integridade física e psíquica de aquela na instrución do procedemento deste Protocolo.

2. Para a solicitude das medidas cautelarísimas, a vítima deberá ter subscrito a denuncia no seno do procedemento, non podendo seren acordadas de oficio pola correspondente secretaría xeral técnica ou órgano competente en materia de persoal.

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

4. Nun prazo improrrogable de dous días, a secretaría xeral técnica ou órgano competente en materia de persoal emitirá unha resolución cos pronunciamentos seguintes:

- a) A adopción ou a denegación motivada das medidas cautelarísimas, sen necesidade de dar audiencia a contraparte.
- b) A convocatoria á contraparte para que nun prazo de tres días improrrogables exerza o seu dereito a defensa no ámbito da presunción de inocencia.

5. Transcorrido o prazo de tres días da letra b) da alínea anterior, a secretaría xeral técnica ou órgano competente en materia de persoal, emitirá nova resolución motivada sobre o levantamento, mantemento ou modificación das medidas cautelarísimas adoptadas.

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

7. A execución da resolución que ordena a adopción das medidas cautelarísimas corresponde a secretaría xeral técnica ou ao órgano con competencia en materia de persoal.

Disposición adicional cuarta. Abstención e recusación

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

2. Os membros do Comité de Intervención poderán ser recusados consonte o disposto no artigo 24 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, do Réxime Xurídico do Sector Público.

Disposición adicional quinta. Revisión

1. O presente Protocolo deberá ser revisado no prazo de catro anos a contar dende a súa entrada en vigor co plan de igualdade, sen prexuízo de realizar unha análise da situación ao termo do segundo ano.

2. Así mesmo, o Protocolo será revisado obrigatoriamente no caso de producirse modificacións legais ou regulamentarias que afecten ao seu contido; no caso de producirse unha actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social que indique que non cumpre cos requirimentos deducidos; ou cando sexa esixido por resolución xudicial firme.

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

a) Por solicitude das organizacións sindicais lexitimadas para negociar no ámbito de aplicación do Plan de Igualdade ou da propia Administración, alegándose circunstancias debidamente motivadas.

b) A instancia do Comité de Seguridade e Hixiene ou do Comité de Intervención, cando as circunstancias debidamente motivadas o requiran. Neste caso, o comité proponente remitirá informe escrito sobre tales circunstancias á Administración, que dará traslado ás organizacións sindicais asinantes deste Protocolo.

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

Disposición adicional sexta. Reconducción de denuncias e queixas

Os órganos da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e os servizos, departamentos ou unidades das entidades instrumentais do sector público autonómico que reciban denuncias ou queixas sobre a suposta comisión das conductas ou dos comportamentos enumerados na cláusula segunda deberanas reconducir de oficio ao procedemento descrito no presente Protocolo, remitíndoas ao Comité de Intervención para que inicie as actuacións oportunas con tal fin.

Disposición adicional sétima. Sobre o procedemento informal

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

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

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

a) Se os feitos no revestisen, segundo o seu criterio técnico, o carácter de delito perseguido de oficio ou mediante querrela ou denuncia do Ministerio Fiscal, contactará de forma confidencial, coa persoa denunciada para informarlle das responsabilidades disciplinarias que, se fosen certas, podería incurrir, intentará a mediación entre elas e expedirá informe motivado dirixido ao/á secretario/a xeral técnico ou ao/á xefe/a do órgano competente en materia de persoal e indicando el resultado da mediación.

b) Se os feitos fosen constitutivos, segundo o seu criterio técnico, dun delito perseguido de oficio ou mediante querella ou denuncia ante o Ministerio Fiscal, expedirá informe motivado dirixido ao/á secretario/a xeral técnico ou o/a xefe/a do órgano competente en materia de persoal para que estes resolvan segundo a súas competencias.

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

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

Disposición derogatoria

Derrógase o “Protocolo para a prevención, a detección, a actuación e a resolución de situacións de acoso laboral e outras discriminacións no traballo na Administración da Comunidade Autónoma de Galicia”.

Disposición final. Entrada en vigor

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

ANEXO I RELACIÓN DE COMPORTAMENTOS CONSTITUTIVOS DO ACOSO E DAS VIOLENCIAS SEXUAIS E PSICOLÓXICAS NO TRABALLO

Os comportamentos relacionados a continuación serven para ilustrar a actuación das persoas competentes no ámbito deste Protocolo, sen vontade de limitar a súa tipoloxía e o seu número. De igual modo, a súa clasificación é meramente orientativa e exemplificativa.

A) Acoso sexual

- Chantaxe sexual ou manifestación acoso sexual no que o/a chantaxista é unha persoa xerarquicamente superior á vítima que condiciona directa ou indirectamente algunha decisión laboral (acceso ao emprego, permanencia, mellora de condicións laborais...) á aceptación da proposta sexual (chantaxe).
- Contacto físico deliberado e non solicitado, ou un achegamento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios ou xestos repetidos de carácter sexual.
- Chamadas telefónicas, cartas ou mensaxes de carácter sexual ofensivo. A persecución reiterada e ofensiva contra a integridade sexual.
- Exposición ou exhibición de gráficos ou imaxes de contido sexualmente explícito, non consentidas e que afecten á integridade e indemnidade sexual.
- Bromas ou proposicións sexualmente explícitas que afecten á integridade e indemnidade sexual.
- Preguntas ou insinuacións acerca da vida privada da persoa, que afecten á súa integridade e indemnidade sexual.
- Peticións de favores sexuais, incluídos os que asocien eses favores coa mellora das condicións de traballo do traballador/a ou a súa estabilidade no emprego.
- Calquera outro comportamento que teña como causa ou como obxectivo a discriminación, o abuso, a vexación ou a humillación dun traballador por razón do seu sexo.

B) Acoso por razón de sexo

- Acoso ambiental ou comportamento relacionado co sexo que ten como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo e humillante. A persoa acosadora pode ser de superior ou igual categoría profesional que a vítima.
- Condutas que, en función da orientación sexual ou da identidade de xénero dunha persoa, teñan por obxecto ou efecto a discriminación de homosexuais, bisexuais e transexuais.
- Comportamentos que contribúen a crear ou reproducir unha percepción pexorativa de calquera orientación sexual distinta da heterosexual.
- O menosprezo das capacidades, habilidades e do potencial intelectual, emocional ou físico debido á orientación sexual dunha persoa.
- A ridiculización do modo de falar, modais e outras formas de expresión de xénero.
- Calquera outro comportamento que teña como causa ou como obxectivo a discriminación, o abuso, a vexación ou a humillación dun traballador por razón do seu sexo.

C) Ciberacoso sexual

- Difundir mentiras ou publicar fotografías ou vídeos vergoñosos con contido sexual de persoas traballadoras nas redes sociais.
- Enviar mensaxes, imaxes ou vídeos ferintes, abusivos ou ameazantes a través de plataformas de mensaxería ás persoas traballadoras co fin de obter un beneficio sexual.
- Usurpar a identidade dunha persoa traballadora ou crear un perfil falso dela para, no seu nome: a) enviar mensaxes ou facer comentarios agresivos de contido sexual; b) crear contas falsa; c) realizar demandas ou ofertas sexuais.
- Dar de alta á persoa traballadora nun sitio web onde poda ser estigmatizada ou ridiculizada.
- Divulgar por internet gravacións con móbiles nas que se intimida, agrede, etc., a unha persoa traballadora.
- Darse de alta o e-mail da persoa traballadora para convertela en branco de spam, contactos con descoñecidos, etc.
- Acceder ao computador da persoa traballadora, inclusive a través dun programa de control remoto, para controlar as súas comunicacións con

terceiros, sempre que o dito acceso non estea relacionado co desempeño do seu traballo.

- Facer correr nas redes sociais rumores sobre un comportamento reprochable atribuído á persoa traballadora.
- Perseguir e incomodar á persoa traballadora nos espazos da internet que frecuenta de maneira habitual.
- Presentarse cun perfil falso ante a persoa traballadora para concertar un encontro dixital e efectuar unha chantaxe on- line (por exemplo, o grooming: acoso sexual a menores).

D) Acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero

- Realizar bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvolvidas por persoas do outro sexo ou xénero.
- Uso de formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo ou xénero.
- Utilización de humor sexista ou homófobo, tanto en forma de debuxos, mensaxes, chistes, vídeos, etc.
- Ridiculizar e desprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual das persoas por mor da súa identidade de xénero, da súa orientación sexual ou do da súa identidade de xénero.
- Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de xeito inxusto ou de forma nesgada, en función do seu sexo, identidade, expresión de xénero ou da súa inclinación afectiva.
- Ignorar ou excluír achegas, comentarios ou accións das persoas en función da súa expresión ou identidade de xénero.
- Facer insinuacións, comentar ou difundir imaxes sobre a vida íntima ou sexual dunha persoa para danar a súa imaxe ou a súa reputación profesional.
- Negarse a nomear a unha persoa trans como ela queira ou utilizar deliberadamente artigos ou pronomes non correspondentes co xénero que a identifica.

E) Acoso moral ou psicológico:

- Deixar á persoa traballadora de forma continuada sen ocupación efectiva ou incomunicada, sen existir razón que o xustifique.
- Ditar ordes de cumprimento manifestamente imposible.
- Realizar condutas explícitas ou implícitas dirixidas a tomar decisións restritivas ou limitativas sobre o acceso da persoa ao emprego ou á este, á formación profesional, as retribucións ou calquera outra materia relacionada coas condicións de traballo.
- Asignar un traballo de responsabilidade inferior á súa capacidade ou categoría profesional.
- Atribuír tarefas sen sentido, manifestamente imposibles de lograr ou con prazos irracionais.
- Impedir deliberadamente o seu acceso aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipamento etc.).
- Denegarlle arbitrariamente permisos ou licenzas ás que ten dereito.
- Represaliar á persoa traballadora polo feito de ter formuladas denuncias, demandas ou queixas contra a Administración.
- Insultar ou menosprezar reiteradamente a unha persoa traballadora.
- Reprender reiteradamente a unha persoa traballadora en público.
- Difundir rumores falsos sobre a imaxe, o traballo ou a vida privada
- Danar de forma deliberada os utensilios de traballo ou os obxectos e pertenzas persoais
- Medidas de illamento social: por exemplo, impedir as relacións persoais con outros compañeiros/as de traballo, non lles dirixir a palabra, etc.

F) Acoso discriminatorio

- Xulgar o desempeño do posto de traballo de xeito ofensivo.
- Burlarse das discapacidades da persoa traballadora.
- Atacar as crenzas políticas ou relixiosas da persoa traballadora.
- Atacar a nacionalidade, orixe ou etnia da persoa traballadora.
- Ataques por motivos sindicais.
- Ataques pola idade ou estado civil.

- Modificacións substanciais de condicións de traballo sen causa e sen seguir o procedemento legalmente establecido.
- Condutas despóticas dirixidas indiscriminadamente a varios traballadores/as.
- Ofensas puntuais e sucesivas dirixidas por varios suxeitos sen coordinación entre eles cunha orixe nas súas características persoais.
- Amoestacións con descualificación por non realizar ben o seu traballo.

ANEXO II
MODELO DE QUEIXA/DENUNCIA

I. Persoa que informa dos feitos

<input type="checkbox"/> Persoa directamente afectada
<input type="checkbox"/> Outras (Especificar):

II. Datos da persoa afectada

Nome:
Apelidos:
DNI:
Datos do posto de traballo:
Teléfono:
Email:
Enderezo a efectos de notificación:
III. Datos da persoa responsable dos feitos (persoa denunciada)
Nome e apelidos:
Datos do posto de traballo:

Nivel xerárquico do presunto/a acosador/a respecto da persoa denunciante/vítima
Nivel Superior <input type="checkbox"/> Igual Nivel <input type="checkbox"/> Nivel Inferior <input type="checkbox"/>
O/a presunto/a acusado/a traballa directamente co/a denunciante/ vítima?
SÍ <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ás veces <input type="checkbox"/>
¿A persoa denunciante/vítima puxo en coñecemento do seu superior/a inmediato/a esta situación?
SÍ <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
¿A persoa denunciada é o seu xefe/a superior inmediato/a?
SÍ <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>

IV. Descrición dos feitos

Incluir un relato dos feitos denunciados, con indicación das datas nas que tiveron lugar, sempre que sexa posible

Para acreditarlo apórtase:

Ningunha evidencia específica

Testemuñas

Documentos de respaldo

Correos electrónicos

Fotografías

Outros



Si respondeu “Outros” realice unha descrición:

V. Testemuñas e/ou probas

No caso de haber testemuñas, indicar nome e apelidos:

Achegar calquera medio de proba que se considere oportuno (indicar cales):

V. Solicitud

Se teña por presentada esta queixa ou denuncia e se inicie o procedemento previsto no protocolo

Lugar e data

Sinatura

SECRETARÍA XERAL TÉCNICA DA CONSELLERÍA DE
COMITÉ DE INTERVENCIÓN

ANEXO. INFORMACIÓN/DOCUMENTACIÓN ANALIZADA POLA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA A ELABORACIÓN DA DIAGNOSE

A documentación/información remitida pola Administración á comisión negociadora do Plan de Igualdade para a elaboración da diagnose foi a seguinte:

1)Arquivo en excel que recolle todo o persoal empregado público existente a 31.12.2022, así como todos os postos de traballo, codificados ou non, inclúe idade, antigüidade na Administración, grupo ou categoría, sexo, nivel do posto, forma de provisión.

2)Arquivo en excel que recolle todas as retribucións de todo o persoal empregado público a 31.12.2022, cos conceptos retributivos acordados no seo da propia comisión, con inclusión do sexo, idade, tipo de vínculo, subgrupo ou grupo de laboral, corpo/escala ou categoría, tipo de xornada, así como os datos relativos ao complemento de carreira administrativa ou complemento de desempeño, este último foi remitido en arquivo tamén separado.

3)Arquivo en excel con todos os permisos e ausencias relacionadas coa conciliación da vida familiar e laboral, así como das excedencias concedidas en relación coa conciliación da vida familiar e laboral. Datos a 31.12.2022

4)Arquivo en excel con todos os cesamentos producidos con indicación da causa a 31.12.2022.

5)Arquivo en excel con todos datos de acceso, tanto libre como promoción interna, así como datos de todos os postos asignados mediante concurso de traslados, comisións de servizo, adscricións temporais ou funcións de superior categoría. Así como de datos de todos os procesos de selección temporal a 31.12.2022

6)Arquivo en excel dos datos relativos ao ano 2022 aos integrantes dos tribunais de selección con indicación do sexo e idade.

7)En materia de formación se remitiron dous arquivos, un, co indicación de todos os

cursos ou actividades desenvolvidas pola EGAP, indicando a modalidade da formación e o sexo das persoas participantes. O segundo arquivo a formación por planes, indicando o número e o sexo.

8) Información sobre os procedementos activados e resoltos no marco do protocolo de acoso laboral, así como as queixas/denuncias recibidas e tramitadas.

9) Distribución por sexo das persoas integrantes dos comités de seguridade e saúde, Distribución por sexo dos accidentes de traballo con baixa, incluíndo idade, vínculo xurídico, grupo, escala, Distribución por sexo das enfermidades laborais incluíndo idade, vínculo xurídico, grupo, escala.

10) Distribución por sexo das persoas que exercen a representación sindical.

11) Información sobre violencia de xénero