

Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego.

Versión de '21-01-2009' a '06-10-2025'

A incorporación das mulleres ao mercado laboral, ao traballo remunerado, constitúe sen dúbida un dos procesos de máis calado social das últimas décadas. Os avances acadados neste ámbito son significativos en todas as sociedades industriais avanzadas pero, non obstante, aínda persisten moitos obstáculos que impiden unha plena inserción das mulleres no mercado de traballo pois, a pesar do desenvolvemento alcanzado na nosa sociedade e na nosa economía, é notoria aínda a distinta posición entre mulleres e homes no ámbito laboral. Posición que non é posible desligar dunha concepción tradicional da sociedade, baseada na separación secular entre as esferas produtiva e reprodutiva que adscribiu os varóns á primeira e, con naturalidade indiscutible, delegou a responsabilidade da segunda exclusivamente sobre as mulleres.

Esta incorporación das mulleres ao traballo remunerado, consolidada ao longo do século pasado, constitúe a modificación estrutural máis significativa da sociedade occidental e, no seu imparable percorrido, pasouse da ocupación das mulleres en traballos remunerados con características de continuidade dos traballos domésticos á lexítima aspiración actual da ocupación en todo tipo de sectores laborais sen diferenciación por razón de sexo.

A consecución desta lóxica expectativa non veu acompañada da percepción social dunha situación inxustamente desigual, senón que o proceso de incorporación das mulleres ao mercado laboral constitúe unha escalada dura e continua de logros alcanzados polos que as mulleres pagan día a día un alto prezo. Desenvolver as novas actividades da esfera produtiva non exime a maioría das mulleres de ocuparse á vez das actividades tradicionalmente asignadas ao xénero feminino.

Esta situación consentida e auspiciada polas sociedades modernas que contraditoriamente exigen ao mesmo tempo a contribución das capacidades das mulleres á economía de mercado e a súa permanencia indiscutible no ámbito dos coidados e no doméstico, ten como consecuencia non só as sobrecargadas xornadas de traballo das mulleres, senón a precariedade coa que afrontan a súa inserción, permanencia e promoción no mundo laboral.

Atopámonos pois, nunha situación de transición que require do impulso e continuidade de actuacións para acadar a igualdade no ámbito laboral, que exige o establecemento de medidas e accións que prevegan de xeito crítico a desigual situación de mulleres e homes na esfera produtiva e reprodutiva para formular novas vías de solución, que ten a obriga de articular os medios que permitan acadar as expectativas de lograr unha sociedade que, desde a lóxica da igualdade, remate coa persistente e, moitas veces non visible, discriminación no ámbito laboral.

Esta situación de transición non é nova pois xa a Carta Fundacional de Nacións Unidas, que entrou en vigor en 1945, recolle o compromiso de reafirmar a fe nos dereitos fundamentais, na



dignidade e o valor da persoa, na igualdade de dereitos de homes e mulleres, non obstante, pasados máis de sesenta anos a Comisión de Nacións Unidas sobre a Condición da Muller segue a denunciar a inxustiza da discriminación por razón de sexo como unha das maiores situacións de desigualdade existentes na comunidade internacional. Tamén hai que lembrar a Declaración da Organización Internacional do Traballo sobre os Dereitos e Principios Fundamentais no Traballo, aprobada pola Conferencia Internacional do Traballo na súa 88ª Asemblea, o 18 de xuño 1998, que considera a eliminación das discriminacións no emprego e na ocupación un dos catro eixes de actuación desta entidade.

Aínda tendo en conta as importantes diferenzas na situación das mulleres nos distintos países, a Estratexia Internacional de Desenvolvemento puxa pola integración das mulleres no desenvolvemento global atendendo aos esforzos das mulleres de todos os puntos do planeta na reclamación de iguais dereitos, da erradicación da violencia, da mellora da calidade de vida, do dereito ao acceso aos espazos públicos e económicos.

Desde as máis altas instancias internacionais elaboráronse e consensuáronse propostas de actuación para garantir eses iguais dereitos, oportunidades e responsabilidades para homes e mulleres que fagan destas aspiracións unha realidade que posibilite o desenvolvemento das capacidades de todas as persoas en beneficio do conxunto da sociedade.

Na Cuarta Conferencia Internacional sobre a Muller, celebrada en Beijing en 1995, especifícanse importantes obxectivos relacionados directamente coa inclusión plena e igualitaria das mulleres na actividade laboral e empresarial establecendo medidas concretas que deben adoptar as organizacións empresariais tanto locais como rexionais ou internacionais. Entre elas destaca a necesidade de promover e apoiar a formación e capacitación das mulleres, establecer mecanismos para a contratación laboral non discriminatoria, posibilitar o acceso das mulleres aos postos de responsabilidade, impulsar a igualdade salarial ou establecer medidas que fomenten a conciliación da vida familiar, persoal e profesional de homes e mulleres.

Do mesmo xeito, a Unión Europea elaborou programas para a igualdade de oportunidades co fin de contrarrestar os obstáculos para acadar unha igualdade de oportunidades práctica e real, derivados da concepción tradicional da división de papeis e funcións entre mulleres e homes. Unha mostra é a Estratexia Europea de Emprego que desde o principio considerou a igualdade de oportunidades para homes e mulleres no acceso, permanencia e promoción no emprego como un dos seus catro piares fundamentais de actuación. E máis recentemente debe terse en conta o Pacto Europeo pola Igualdade de Xénero aprobado polo Consello de Primavera do 24 de marzo de 2006. A pesar deste compromiso, aínda nos estados membros o índice de desemprego segue a ser sistematicamente máis elevado entre as mulleres, están afectadas en maior medida por situacións de desemprego de longa duración e sofren desigualdades de remuneración con respecto aos homes realizando traballos de igual valor.

Unha integración plena das mulleres na nova economía exige seguir insistindo na importancia de erradicar a segregación tanto horizontal como vertical para corrixir a escasa representación de mulleres nunha parte substancial dos sectores laborais e nos postos decisorios das empresas. Unido a isto é preciso evitar o aumento das desigualdades e a aparición de novas formas de marxinación derivadas da escasa atención que se presta aos colectivos que parten de situacións de especial vulnerabilidade ou marcadas pola desvantaxe social.



En Galicia, o escenario preséntase similar, caracterizado pola incorporación das mulleres ao mundo laboral, proceso crecente que se incrementa rapidamente nas últimas décadas pero que continúa distante da óptima inserción en igualdade de oportunidades cos homes.

Hoxe a participación das mulleres no traballo remunerado xa non é un feito puntual senón unha realidade irreversible debido a varios factores de especial significación. Por unha banda, a cualificación e a formación académica que presentan as mulleres evolucionou notablemente, superando con frecuencia ás dos homes das mesmas idades. É preciso ter en conta ademais que a realidade económica e social actual require que homes e mulleres acheguen o seu salario para sustentar as economías familiares ou dos núcleos de convivencia. A isto engádese a firme decisión das mulleres de participar en todos os ámbitos públicos incluído o laboral. Aínda así, as condicións en que acceden a este mercado son marcadamente desiguais.

Na nosa comunidade puxéronse en marcha unha serie importante de políticas públicas destinadas a favorecer a incorporación igualitaria das mulleres ao mercado laboral, mais, a pesar do avance que supuxo a aplicación de diversas actuacións, o panorama actual evidencia que é preciso continuar incidindo neste ámbito.

O labor realizado en estreita colaboración cos axentes sindicais e empresariais reflicte a mellora dos indicadores económicos pero aínda abundan datos que dan proba dos obstáculos que impiden ou dificultan unha incorporación das mulleres no mercado laboral en condicións semellantes ás dos homes. A maior parte das persoas desempregadas en Galicia son mulleres tanto se se trata de persoas que xa traballaron como das que están en busca do seu primeiro emprego. Así mesmo, a precariedade laboral é máis significativa entre as mulleres, pois a contratación temporal ou a xornada a tempo parcial afectan principalmente os diferentes colectivos de traballadoras.

O punto de arranque para modificar esta situación desigual e consolidar a plena inserción laboral das mulleres en igualdade de oportunidades, implica a adopción de medidas que fomenten a formación, que posibiliten a conciliación da vida familiar, persoal e profesional, que asuman a paridade, a acción positiva e a discriminación positiva como estratexias de indiscutible eficacia, que velen pola incorporación ao ámbito laboral das mulleres que se atopan en situación de vulnerabilidade ou en condicións marcadas pola desvantaxe social, que incorporen o principio de igualdade nas actuacións públicas. Neste sentido ten especial relevancia a implicación do ámbito empresarial para incorporar a igualdade en todos os aspectos da súa actuación: selección, contratación, formación, equiparación salarial, promoción profesional, conciliación, condicións de traballo, saúde laboral e protección da dignidade no traballo.

É xa unánime o recoñecemento de que o progreso das sociedades só se verá garantido se as mulleres desempeñan un papel de primeira orde na vida económica desenvolvendo as súas capacidades infrautilizadas. A idea tradicional segundo a que igualdade e eficiencia económica son principios de actuación incompatibles e excluíntes, quedou xa obsoleta, entendéndose que a incorporación das mulleres ao ámbito do emprego en clave de igualdade non só reportará beneficios sociais senón tamén importantes beneficios desde unha perspectiva económica. Constitúen unha fonte básica para a economía, aínda que ata tempos recentes non se tivo en conta nin cualitativa nin cuantitativamente.



Atendendo aos obxectivos de eficacia e eficiencia, tanto a Administración como as empresas de Galicia deben adoptar medidas correctoras que permitan erradicar o inxusto peso da discriminación laboral que as mulleres soportaron durante séculos. Sen dúbida reportará beneficios sociais pero tamén beneficios económicos pois non se pode por máis tempo desprezar o potencial e as posibles contribucións das mulleres ao ámbito laboral.

É tarefa dos poderes públicos crear as condicións para integrar o principio de igualdade na política de emprego e promover a igualdade nas empresas co obxecto de que mulleres e homes poidan acceder sen discriminación por razón de sexo á inserción, permanencia e promoción ao mercado laboral, coa vista posta no establecemento de políticas públicas que persuadan os distintos actores sociais, homes, mulleres, institucións políticas, administracións, empresariado, da necesidade de promover un desenvolvemento social e económico máis humano e máis xusto socialmente que faga da nosa sociedade un lugar máis habitable.

A Constitución española no seu artigo 9.2º establece que corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas, remover os atrancos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica e social.

Así mesmo, no seu artigo 14, a Constitución española recoñece que os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

Tamén no seu capítulo III, dos principios reitores da política social e económica, establece o dereito á axeitada utilización do ocio, o acceso á cultura, o disfrute dun ambiente adecuado apoiándose na indispensable solidariedade colectiva.

Atendendo a estes mandatos, elaborouse a Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia cuxos títulos II e IV recollan a promoción da igualdade nas empresas e a integración da igualdade na política de emprego.

Con posterioridade á aprobación da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, aprobouse a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes que dedica o seu título IV á regulación do dereito ao traballo en igualdade de oportunidades (artigos 42 a 50).

Este decreto dítase, pois, en desenvolvemento do establecido nos títulos II e IV da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia e en execución da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e ten a súa base no establecido no artigo 4 da Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia que sinala que lles corresponde aos poderes públicos galegos promoveren as condicións para que a liberdade e igualdade do individuo e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas, removeren os atrancos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitaren a participación dos galegos na vida política, económica, cultural e social; no artigo 27.24º que atribúe á comunidade autónoma a competencia exclusiva na promoción do desenvolvemento



comunitario, no artigo 30.I.1 que atribúe a competencia exclusiva para o fomento e planificación da actividade económica e no artigo 29.1º que lle outorga a competencia para a execución da lexislación do Estado en materia laboral.

Este decreto pretende facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral prevendo medidas destinadas a eliminar e corrixir toda forma de discriminación por razón de sexo e para promover a igualdade nas empresas de Galicia.

O decreto artéllase en nove capítulos que abranguen 54 artigos, tres disposicións adicionais, unha disposición derogatoria e dúas disposicións derradeiras.

No capítulo primeiro establécese o obxecto e o contido do decreto; o capítulo segundo establece as medidas de apoio económico para a elaboración dos plans de igualdade nas empresas, as formas de solicitude, a súa tramitación, xustificación e acreditación; o capítulo terceiro establece as medidas de apoio económico para a adopción de medidas concretas de promoción da igualdade nas empresas; o cuarto, sobre o apoio técnico para a implantación de plans de igualdade ou adopción de medidas de promoción da igualdade, determina as características do dito apoio técnico e a forma para a súa solicitude. O capítulo quinto, sobre a Marca Galega de Excelencia en Igualdade, determina os parámetros do dito distintivo, así como a súa valoración, os dereitos e facultades derivados da súa obtención e, se é o caso, a retirada e suspensión do dereito de utilización deste.

A integración da igualdade na política de emprego regulada no capítulo sexto aborda as boas prácticas en materia e igualdade no emprego, os obxectivos cuantitativos que hai que alcanzar, a colaboración con entidades e a elaboración do Plan de Emprego Feminino. No capítulo sétimo establécese as medidas para a igualdade e non discriminación na formación profesional para o emprego, a introdución de accións positivas e de contidos formativos en materia de igualdade na formación profesional para o emprego, determina a obriga da formación en materia de igualdade, os colectivos prioritarios na formación, as medidas de conciliación na formación e as axudas económicas para a introdución destas obrigas; o capítulo oitavo sobre a colaboración especial cos axentes sociais establece axudas á formación en materia de igualdade dirixidas aos axentes sociais. O capítulo noveno establece medidas de fomento do emprendemento feminino.

Nas súas disposicións establécese o compromiso de elaboración dunha relación de profesións con subrepresentación feminina en Galicia e a obriga de utilizar unha linguaxe non sexista na formación profesional para o emprego e as formas de aplicación de subvencións.

Por último, na disposición derogatoria hai unha cláusula derogatoria xeral e nas disposicións derradeiras inclúense as habilitacións necesarias para o desenvolvemento deste decreto e o prazo da súa entrada en vigor.

En virtude das atribucións conferidas pola Lei 1/1983, do 22 de febreiro, modificada pola Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, reguladora da Xunta e da súa presidencia, por proposta do conselleiro de Traballo, consultado o Consello Galego de Relacións Laborais, oído o ditame do Consello Consultivo de Galicia e, logo da deliberación do Consello da Xunta, na súa reunión do día vinte e un de xaneiro de dous mil nove,

DISPOÑO:



CAPÍTULO PRIMEIRO OBXECTO E CONTIDO

Artigo 1º.-Obxecto.

1. O obxecto deste decreto é o desenvolvemento regulamentario das medidas de igualdade nas empresas de Galicia previstas no título II da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, así como o desenvolvemento regulamentario das medidas para a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego, recollidas no título IV da mesma lei.

2. A regulación contida neste decreto relativa ás medidas de apoio económico para a promoción da igualdade completarase coa que se estableza anualmente nas ordes de convocatorias de axudas e subvencións.

Artigo 2º.-Contido da promoción da igualdade nas empresas.

As medidas de promoción da igualdade nas empresas reguladas neste decreto son as seguintes:

- a) As medidas de apoio económico para a implantación de plans de igualdade, recollidas no capítulo segundo.
- b) As medidas de apoio económico para a adopción de medidas concretas de promoción da igualdade, recollidas no capítulo terceiro.
- c) As medidas de apoio técnico e asesoramento xurídico para a implantación de plans de igualdade ou para a implantación de medidas concretas de promoción da igualdade, recollidas no capítulo cuarto.
- d) A Marca Galega de Excelencia en Igualdade, regulada no capítulo quinto.

Artigo 3º.-Contido da integración da igualdade na política de emprego.

As medidas para a integración da igualdade e non discriminación por razón de sexo na política de emprego reguladas neste decreto son as seguintes:

- a) A busca das mellores prácticas no deseño das políticas de igualdade e non discriminación no emprego e a elaboración dun plan galego de emprego feminino de carácter integral, regulado no capítulo sexto.
- b) As medidas para a igualdade e non discriminación na formación profesional para o emprego, recollidas no capítulo sétimo.
- c) As medidas de apoio ás organizacións sindicais e empresariais para a formación en materia de igualdade, recollidas no capítulo oitavo.



d) O fomento do emprendemento feminino, recollido no capítulo noveno.

CAPÍTULO SEGUNDO DAS MEDIDAS DE APOIO ECONÓMICO PARA A IMPLANTACIÓN DE PLANS DE IGUALDADE

Artigo 4º.-Axudas ás empresas para a implantación de plans de igualdade.

1. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo convocará anualmente axudas para as empresas, especialmente dirixidas ás pequenas e medianas empresas con limitados recursos económicos, que tendo domicilio social en Galicia ou con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia teñan, pola súa vez, persoal contratado en Galicia, cando a empresa elabore ou implante, nos termos exixidos para os plans legalmente obrigatorios nos artigos 9 e 10 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, un plan de igualdade:

- a) De xeito voluntario.
- b) Como consecuencia dun acordo coa representación legal de traballadores e traballadoras.
- c) En cumprimento dunha obriga establecida nun convenio de ámbito superior á empresa.

2. As empresas que, de conformidade co punto 1 do artigo 11 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, estean obrigadas a realizar plans de igualdade nos termos establecidos nos artigos 9 e 10 de devandita lei, acometerán os custos do plan cos seus propios orzamentos, sen prexuízo do asesoramento técnico e da formación adecuada que lle corresponda prestar ao departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, e sen prexuízo das competencias que teñan outros organismos da Xunta de Galicia.

Artigo 5º.-Conceptos subvencionables.

As convocatorias anuais de axudas para a elaboración e implantación dos plans de igualdade, nos supostos recollidos no artigo anterior cubrirán os seguintes conceptos de gasto e nas seguintes contías:

- a) Ata o 100% dos custos íntegros da diagnose previa da realidade desde a perspectiva de xénero.

Nas convocatorias anuais determinarase o custo máximo subvencionable en función do número de traballadores e traballadoras, respectando un mínimo para as empresas de menos de 50 persoas empregadas.

A diagnose da realidade incluirá, en todos os casos, unha valoración de postos de traballo, categorías profesionais, xornada laboral e un estudo da estrutura salarial e extrasalarial e será realizada por persoal con experiencia e/ou coñecementos en materia de igualdade.



b) Unha contía por hora que será fixada nas ordes de convocatoria das destinadas polo persoal directivo e/ou os mandos intermedios da empresa, para a asistencia a cursos de formación en igualdade financiados pola Administración autonómica co contido e duración que esta determine.

O número máximo de horas subvencionables será de 10 por cada 100 persoas empregadas ou a parte proporcional que corresponda segundo o persoal da empresa.

c) Unha contía que será fixada nas ordes de convocatoria pola contratación durante a vixencia do plan de igualdade dun traballador ou dunha traballadora con experiencia e/ou coñecementos en materia de igualdade, co obxecto de asesorar na súa elaboración e aplicación ou ata o 10% do importe derivado da contratación dunha empresa ou entidade externa especializada en materia de igualdade para a elaboración e seguimento da implantación do plan de igualdade. A contía máxima subvencionable será determinada nas correspondentes ordes de convocatoria.

Estas cantidades incrementaranse nun 50% no caso de contratación dun traballador ou traballadora e nun 20% no caso de contratación dunha empresa ou entidade externa, para aquelas empresas de menos de 50 traballadoras e traballadores.

O incremento será do 100% no caso de contratación de mulleres con especiais dificultades de inserción laboral ou en situación marcada pola desvantaxe social a que se refire a disposición adicional sexta da Lei 2/2007, de 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia. Neste caso, só poderá subvencionarse unha contratación por empresa. Esta axuda poderá completarse cunha subvención en contía a tanto alzado equivalente a unha mensualidade ordinaria de salario mínimo interprofesional cando o contrato de traballo fose indefinido ou de duración igual á vixencia do plan de igualdade e a tempo completo. Neste último caso, se a xornada é a tempo parcial a contía da subvención será proporcional á xornada pactada.

Estas axudas incrementaranse no 100% no caso de contratación dun traballador ou traballadora ou no 50% do importe derivado da contratación dunha empresa ou entidade externa cando o plan de igualdade comprenda a totalidade da empresa, incluíndo, se é o caso, os centros de traballo radicados fóra de Galicia.

d) Ata o 100% dos custos derivados da reorganización da empresa pola aplicación do plan de igualdade.

O gasto máximo subvencionable será establecido nas convocatorias de axudas atendendo ao número de persoas empregadas, respectando un mínimo para as empresas de menos de 50 traballadores e traballadoras.

e) Ata o 100% dos custos da adaptación das instalacións ou outros medios materiais da empresa, cando, tratándose de sectores de actividade onde sexa tradicional a infrarrepresentación laboral feminina, a empresa non supere o 10% de traballadoras en persoal e se comprometa a superar esta porcentaxe. O importe máximo subvencionable será establecido nas ordes de convocatoria.



O custo máximo que se subvencionará dependerá do número de persoas empregadas, respectando un mínimo para as empresas de menos de 50 traballadores e traballadoras.

Artigo 6º.-Mantemento das medidas de apoio económico para a aplicación de plans de igualdade.

As axudas e subvencións para os conceptos sinalados nas letras b) a e) do artigo 5 deste decreto poderán solicitarse para o mantemento do plan de igualdade que estea en vigor no momento da solicitude de axuda económica da empresa.

Artigo 7º.-Renovación das medidas de apoio económico para a aplicación de plans de igualdade.

1. Se a duración da vixencia do plan de igualdade superase un ano, poderanse solicitar cada ano e con referencia a ese ano natural, as axudas económicas establecidas nas letras b) a d) do artigo 5 deste decreto, atendendo á convocatoria anual en vigor no momento da solicitude.

O número máximo de convocatorias en que se poderá solicitar a renovación das axudas será de oito, aínda que o prazo de aplicación do plan de igualdade superase os oito anos.

2. Non se poderá solicitar a renovación da axuda económica establecida na letra e) do artigo 5 deste decreto salvo se, de xeito excepcional e por motivos xustificados, se acreditase a necesidade de realizar novas adaptacións nas instalacións ou outros medios materiais da empresa.

3. Para a mellor resolución das solicitudes de renovación acordarase:

a) Solicitar un informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social, acerca da aplicación do plan.

b) Unha audiencia da representación legal das traballadoras e traballadores, acerca da aplicación do plan.

Á vista dos informes sinalados no parágrafo anterior e do informe da unidade administrativa de igualdade do Departamento da Administración Autonómica competente en materia de traballo, poderá concederse a renovación aínda apreciándose desviacións na aplicación do plan de igualdade se dos informes emitidos se acredita que as desviacións non impiden alcanzar dentro dos prazos establecidos, todos os obxectivos de igualdade previstos.

Artigo 8º.-Xustificacións periódicas da aplicación do plan de igualdade.

1. As empresas que reciban unha axuda pública para a aplicación do plan de igualdade estarán obrigadas a entregar ao órgano concedente, dentro do mes de xaneiro seguinte á finalización do ano natural en que se solicitou a axuda económica, un informe que poña de manifesto a evolución, durante ese período, da súa aplicación.



De solicitarse a renovación das axudas económicas para a implantación do plan de igualdade, deberá presentarse o dito informe xunto coa solicitude e demais documentación sinalada na orde de convocatoria.

2. Se o informe non se presenta no prazo sinalado, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo requirira as empresas para a súa presentación concedendo unha prórroga dun mes.

3. A falta de presentación do citado informe ou o incumprimento dos fins para os que foron concedidas as axudas dará lugar ao inicio do procedemento de reintegro das axudas concedidas. Procederá tamén o inicio do expediente de reintegro total ou parcial das axudas establecidas nos supostos previstos no artigo 33 da Lei 9/2007, do 13 de xuño, de subvencións de Galicia.

Artigo 9.-Xustificación final da aplicación do plan de igualdade.

1. Concluído o prazo de vixencia do plan de igualdade, a empresa deberá xustificar a consecución dos obxectivos establecidos.

Para a comprobación desa xustificación, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo acordará:

a) Solicitar un informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social, acerca da aplicación do plan.

b) Realizar unha visita á empresa por parte do persoal técnico do órgano concedente das axudas.

c) Unha audiencia da representación legal das traballadoras e traballadores, acerca da aplicación do plan.

2. De non resultar completa a xustificación dos obxectivos de igualdade establecidos, acordarase o inicio do expediente de reintegro das axudas recibidas en todo ou en parte, en atención ao incumprimento total ou parcial dos obxectivos de igualdade establecidos no propio plan de igualdade.

Artigo 10º.-Facultades administrativas de control.

O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo exercerá de xeito permanente, directamente ou a través da Inspección de Traballo e Seguridade Social, un labor de vixilancia e inspección sobre as empresas con axudas públicas para verificar a correcta aplicación do plan de igualdade conforme ás súas propias previsións temporais.

A incorrecta aplicación do plan de igualdade dará lugar ao inicio do expediente de reintegro das axudas recibidas en todo ou en parte, en atención ao incumprimento total ou parcial na aplicación do plan de igualdade.



Se existe un órgano de seguimento do plan de igualdade creado polos axentes sociais, o órgano concedente das axudas dirixirase a el de xeito periódico para os efectos de vixilancia da aplicación do plan e, en todo caso, oírao antes de acordar o reintegro das axudas.

Artigo 11º.-Acreditación da implantación do plan de igualdade.

1. A acreditación da implantación do plan de igualdade nas empresas, realizarase mediante certificación expedida pola persoa titular da secretaria xeral do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, logo da solicitude da empresa interesada.

Previamente á expedición da certificación, acordarase a realización dos trámites de comprobación establecidos para a obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

3. No prazo de tres meses desde a presentación da solicitude, a persoa titular da secretaría xeral expedirá a certificación ou ditará resolución denegándoa.

Contra a decisión da persoa titular da secretaría xeral do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo poderá interpoñerse recurso de alzada ante a persoa titular do citado departamento.

4. O contido da certificación acreditará que o plan de igualdade implantado responde aos termos exixidos, nos artigos 9 e 10 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

CAPÍTULO TERCEIRO DAS MEDIDAS DE APOIO ECONÓMICO PARA A ADOPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE PROMOCIÓN DA IGUALDADE

Artigo 12º.-Axudas ás empresas para a adopción de medidas concretas de promoción da igualdade.

1. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo convocará anualmente axudas para as empresas que, tendo domicilio social en Galicia ou con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia, teñan, pola súa vez, persoal contratado en Galicia, para a implantación voluntaria de medidas concretas de promoción da igualdade, incluíndo accións de responsabilidade social. Estas medidas e accións deberán ser acordadas coa representación legal de traballadores e traballadoras, ou negociada en convenio colectivo de ámbito superior á empresa.

2. Para acceder ás axudas, será necesario acreditar que se realizou con anterioridade á implantación unha diagnose desde a perspectiva de xénero dun parámetro concreto de igualdade e que a medida concreta de igualdade permitirá mellorar a situación do parámetro.

Artigo 13º.-Conceptos subvencionables.



1. As convocatorias anuais de axudas para a elaboración e implantación de medidas concretas de promoción da igualdade, nos supostos recollidos no artigo anterior cubrirán os seguintes conceptos de gasto e nas seguintes contías:

a) Ata o 50% dos custos íntegros da diagnose previa da realidade desde a perspectiva de xénero.

b) Ata o 50% dos custos íntegros organizativos derivados da aplicación da medida concreta de igualdade.

c) Ata o 100% do custo íntegro da adaptación das instalacións ou outros medios materiais da empresa cando, tratándose de sectores de actividade onde sexa tradicional a infrarepresentación laboral feminina, as empresas non superen o 10% de traballadoras en persoal e se comprometan, como medida concreta de promoción da igualdade, a incrementar a porcentaxe sen perda de emprego.

2. O custo máximo que se subvencionará establecerase nas ordes anuais de convocatorias de axudas do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo e dependerá do número de persoas empregadas, respectando un mínimo para as empresas de menos de 50 traballadores e traballadoras.

Artigo 14º.-Vixencia e renovación das medidas de apoio económico para a adopción de medidas concretas de fomento da igualdade.

As axudas e subvencións polos conceptos sinalados no artigo anterior poderán solicitarse para a adopción de medidas concretas de igualdade que estean en vigor no momento da solicitude de axuda económica da empresa.

Se a aplicación da medida concreta de fomento da igualdade superase un ano, poderase solicitar unha soa renovación. Para concederse a renovación a empresa terá que presentar xunto coa solicitude un informe sobre que a evolución da aplicación da medida concreta de fomento da igualdade

Con anterioridade á concesión da renovación, o persoal técnico do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo emitirá un informe sobre os resultados da aplicación da medida de fomento da igualdade.

Artigo 15º.-Xustificación e vixilancia da aplicación da medida concreta de fomento da igualdade.

1. Concluído o prazo de vixencia da medida concreta de fomento da igualdade, a empresa deberá xustificar a consecución dos obxectivos establecidos.

2. Para a comprobación, o órgano concedente acordará:

a) Requirir informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social sobre a aplicación da medida concreta de promoción da igualdade.



b) Realizar unha visita á empresa por parte do persoal técnico do órgano concedente das axudas.

c) Oír a representación legal dos traballadores e as traballadoras na empresa.

De non resultar completa a xustificación dos obxectivos de igualdade establecidos coa medida concreta de igualdade, acordarase o inicio do expediente de reintegro das axudas recibidas en todo ou en parte, en atención ao incumprimento total ou parcial dos obxectivos de igualdade buscados coa medida concreta de fomento da igualdade.

3. En canto ás facultades administrativas de control, exerceranse de conformidade co establecido no artigo 10 deste decreto.

CAPÍTULO CUARTO DAS MEDIDAS DE APOIO TÉCNICO E DO ASESORAMENTO XURÍDICO NECESARIO PARA A IMPLANTACIÓN DE PLANS DE IGUALDADE OU PARA A ADOPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE PROMOCIÓN DA IGUALDADE

Artigo 16º.-Apoyo e asesoramento necesario para a adopción de plans de igualdade e para a adopción de medidas concretas de promoción da igualdade.

A secretaría xeral do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, a través da unidade administrativa de igualdade, prestará o apoio técnico e asesoramento xurídico necesario para:

a) A adopción dun plan de igualdade.

b) A adopción de medidas concretas de promoción da igualdade, cando se trate dunha medida das previstas no artigo 12 susceptibles de percibir unha axuda ou subvención pública ou que xa a recibiu se o asesoramento ou apoio se refire á súa aplicación.

Artigo 17º.-Solicitud e prestación do apoio técnico e asesoramento xurídico.

A petición será realizada polas empresas interesadas mediante unha solicitude escrita dirixida á secretaría xeral do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo.

Artigo 18º.-Características xerais do apoio técnico e asesoramento xurídico.

O apoio técnico e asesoramento xurídico para a implantación de plans de igualdade ou para a adopción de medidas concretas de promoción da igualdade prestarase ás empresas solicitantes nos seguintes termos:

a) Apoio e asesoramento integral, no sentido de comprender calquera implicación en calquera campo de coñecemento derivada de elaboración ou aplicación dun plan de igualdade ou de medidas concretas de fomento da igualdade.



b) Apoio e asesoramento permanente, no sentido de comprender tanto a fase de elaboración como a fase de aplicación, e ata apoios e asesoramentos posteriores á vixencia da medida, se derivasen da súa implantación.

c) Apoio e asesoramento gratuíto, no sentido de non xerar ningún custo ás empresas que o soliciten.

d) Apoio e asesoramento urxente, no sentido de que se realizará no prazo máis breve posible atendendo á magnitude da solicitude e ao número destas pendentes e, en todo caso, no prazo dun mes desde a solicitude.

e) Apoio e asesoramento motivado, no sentido de ofrecer resposta razoada, axustándose ao sentido dos apoios ou asesoramentos precedentes, salvo se houberse xustos motivos para separarse do criterio.

Artigo 19º.-Denegación do apoio técnico e do asesoramento xurídico.

1. A secretaría xeral do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo, por proposta da unidade administrativa de igualdade, poderá denegar o apoio ou asesoramento solicitado cando sexa improcedente, por non referirse a aspectos de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes ou por supor solicitude dun asesoramento laboral, ou sexa inútil, por supor reiteración doutro idéntico da mesma empresa solicitante, sen prexuízo da solicitude de aclaración dun anterior emitido por instancia da empresa solicitante.

2. De denegarse o apoio ou asesoramento, a empresa solicitante poderá interpor recurso de alzada ante a persoa titular do departamento da Administración autonómica con competencia en materia de traballo.

Artigo 20º.-Compilación dos apoios técnicos e asesoramentos xurídicos prestados.

1. A unidade administrativa de igualdade do departamento da Administración autonómica con competencia en materia de traballo encargárase de compilar dun modo ordenado os apoios técnicos e asesoramentos xurídicos prestados coa finalidade de facilitar o seu uso administrativo e o acceso á súa consulta, garantindo a súa confidencialidade.

2. Á compilación terán acceso todas as persoas con interese lexítimo e, en todo caso, as empresas da Comunidade Autónoma de Galicia.

3. Publicarase un breve resumo de todos os apoios e asesoramentos na páxina web do departamento da Administración autonómica con competencia en materia de traballo.

CAPÍTULO QUINTO A MARCA GALEGA DE EXCELENCIA EN IGUALDADE

Artigo 21º.-A Marca Galega de Excelencia en Igualdade.



1. A Marca Galega de Excelencia en Igualdade é un distintivo a través do cal a Xunta de Galicia recoñece aquelas empresas que destaquen na aplicación das políticas sustentadas no impulso do principio de igualdade.

2. A Marca Galega de Excelencia en Igualdade concederáse de conformidade co establecido nos artigos 16 a 20, e concordantes, da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, e co establecido neste decreto.

Artigo 22º.-Concesión da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

1. Corresponde á persoa titular do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, ditar a resolución de concesión e, se é o caso, a renovación da Marca de Excelencia en Igualdade, logo de expediente tramitado pola secretaría xeral do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo, a través da unidade administrativa de igualdade e logo da solicitude dos informes previstos nos puntos 4 e 5 do artigo 16 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

2. A citada resolución pon fin á vía administrativa, e contra ela poderá interperse potestativamente, recurso de reposición ante o órgano que ditou o acto ou directamente recurso contencioso-administrativo ante o órgano xurisdiccional competente.

Artigo 23º.-Valoración dos parámetros de igualdade na empresa.

1. A concesión da Marca Galega de Excelencia en Igualdade dependerá da implantación na empresa dos seguintes parámetros de igualdade:

1º. A existencia dunha representación adecuada de mulleres na totalidade dos grupos e categorías profesionais, incluíndo o persoal de alta dirección, correspondendo a situación ideal, que no baremo equivalería a 10 puntos, ao seguinte: a existencia dun 40% de mulleres na totalidade do persoal da empresa e, simultaneamente, un 40% de mulleres en cada grupo profesional respecto ao total de traballadores e traballadoras que o integran, existindo un equilibrio entre os sexos en cada categoría profesional integrada en cada grupo profesional.

Para o cómputo do cadro de persoal e a súa desagregación por sexo, considerarase como un posto de traballo o que se cubra cun contrato indefinido e xornada a tempo completo, e atribuírse ao sexo que o estea ocupando no momento da solicitude. Se se trata de xornada a tempo parcial, computarase proporcionalmente á xornada completa.

En todo caso, se se trata de contratos temporais, atribuírse ao sexo que o ocupou maiormente no ano anterior á solicitude da marca.

Para valores inferiores aos 10 puntos atenderase á valoración que derive da desviación existente respecto da situación ideal cualificada con 10 puntos, sendo necesario, en todo caso, que se alcancen 5 puntos.

A puntuación así obtida corríxese nun 50% á alza, sen superar nunca os 10 puntos, cando na empresa se adoptaron medidas de acción positiva no acceso ao emprego e na promoción



interna en empregos ou niveis onde as mulleres estean infrarrepresentadas, evitando os criterios de promoción ou os criterios en caso de igualdade de méritos que resulten discriminatorios para as mulleres.

Tamén se corraxirá noutro 50% á alza, sen superar nunca os 10 puntos, cando, constatándose a maior temporalidade dos contratos de traballo das traballadoras, ou unha concentración de mulleres no traballo a tempo parcial dentro da empresa, esta adopte medidas de mellora da calidade do emprego, como a conversión de contratos temporais en indefinidos ou a facilidade do acceso a un posto de traballo a tempo completo ou con maior xornada.

Os 10 puntos incrementaranse ata 15 puntos se a empresa recibise a nota pública favorable a que se alude no punto 2 do artigo 15 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia e ata 12 puntos cando, unha vez recibida a recomendación privada a que se alude nesa norma legal, a empresa se comprometese ao seu cumprimento.

2º. As garantías efectivas da igualdade de retribución, correspondendo a situación ideal, o 10, á existencia dunha participación das traballadoras na masa global retributiva aboada pola empresa no último ano anterior á presentación da solicitude, incluíndo nesa masa global retributiva tanto percepcións salariais como percepcións extrasalariais, e ata a retribución de horas extra, proporcional á porcentaxe de traballadoras no persoal no devandito período.

Para valores inferiores aos 10 puntos atenderase á desviación existente respecto da situación ideal cualificada con 10 puntos, sendo necesario, en todo caso, que se alcancen 5 puntos.

3º. As garantías e melloras dos dereitos de conciliación de traballadores e traballadoras, correspondendo a situación ideal, o 10, á existencia de condicións de traballo equivalentes ás establecidas para o persoal laboral que estea ao servizo da Administración pública galega.

Para valores inferiores aos 10 puntos atenderase á valoración que derive da desviación existente respecto da situación ideal cualificada con 10 puntos, sendo necesario, en todo caso, que se alcancen 5 puntos.

Incrementarase en 4 puntos, sen superar nunca os 10 puntos, cando a empresa habilite lugares adecuados de repouso para as traballadoras embarazadas ou salas de lactación ou gardarías na empresa e incrementarase en 2 puntos, sen superar nunca os 10 puntos, cando a empresa conceda apoios económicos para o uso de gardarías dun xeito substitutivo ou complementario ás gardarías na empresa.

4º. A implantación de medidas de prevención e de sanción adecuada do acoso sexual e do acoso moral por razón de xénero, tomando como situación ideal, sen prexuízo das necesarias adaptacións á empresa, o regulado nos artigos 47 a 54 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes na Comunidade Autónoma de Galicia, nese caso concederanse 10 puntos.

Para valores inferiores aos 10 puntos atenderase á valoración que derive da desviación existente respecto da situación ideal cualificada con 10 puntos, sendo necesario, en todo caso, que se alcancen 5 puntos.



5º. A publicidade non sexista dos produtos e servizos da empresa, correspondendo o 10 á valoración da publicidade como transmisora dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das mulleres e dos homes na sociedade, utilizando linguaxe e imaxes non sexistas, e reflectindo adecuadamente a presenza das mulleres nos distintos ámbitos.

Este parámetro de igualdade só se valorará como atributivo de 10 puntos ou, para o caso de non cumprir as anteriores exixencias, de 0 puntos.

6º. O establecemento de medidas específicas que garantan a prevención dos riscos laborais das mulleres, e máis concretamente, as medidas específicas que sexan conducentes a satisfacer as seguintes finalidades:

a) A revisión dos sistemas de recollida de datos en todas as materias relacionadas coa saúde laboral dentro da empresa coa finalidade de desagregar os datos en función do sexo ou en función de circunstancias relacionadas co sexo. Valoraranse as medidas conducentes a esta finalidade en 2,5 puntos, sendo necesario alcanzar esa referida cualificación.

b) O estudo multidisciplinar dos accidentes de traballo e das enfermidades profesionais que, polas análises feitas dentro do ámbito da empresa, se manifestan, de xeito exclusivo ou significativamente predominante, sobre un só dos sexos, coas finalidades de detectar e de previr as súas causas. Valoraranse as medidas conducentes a esta finalidade en 2,5 puntos, sendo necesario alcanzar esa referida cualificación.

De non aparecer, segundo as análises feitas na empresa, danos exclusivos ou predominantes sobre a saúde dun só dos sexos, poderase atribuír a puntuación máxima cando a empresa se comprometa a realizar tal estudo multidisciplinar en canto se constataron esa clase de danos.

c) O establecemento de programas de formación específica en materia de saúde laboral e prevención de riscos desde unha perspectiva de xénero no ámbito da propia empresa. Valoraranse as medidas conducentes a esta finalidade ata 2,5 puntos.

d) A progresiva adaptación dos equipos de protección individual, do mobiliario e equipos de traballo, das características do posto de traballo e das súas circunstancias de execución ás condicionantes anatómicas e fisiolóxicas das mulleres, coa finalidade de evitar situacións de desprotección da súa saúde. Valoraranse as medidas conducentes a esta finalidade ata 2,5 puntos.

e) Calquera outra medida cuxa finalidade sexa mellorar a prevención de riscos laborais co obxectivo de detectar e previr posibles situacións en que os danos derivados do traballo poidan aparecer vinculados co sexo do persoal traballador. Valoraranse as medidas conducentes a esta finalidade ata 2,5 puntos.

Este parámetro de igualdade valorarase cun máximo de 10 puntos atendendo á suma global das diversas puntuacións derivadas das anteriores letras, sendo necesario, en todo caso, que se alcancen 5 puntos.

7º. A calidade e a transparencia da información que se facilitou á representación unitaria das traballadoras e traballadores, nos termos do artigo 64.3º do texto refundido do Estatuto dos



traballadores, correspondendo o 10 á valoración da transparencia informativa que deberá ser ratificada pola citada representación.

Este parámetro de igualdade só se valorará como atributivo de 10 puntos ou, para o caso de non cumprir as anteriores exixencias, de 0 puntos, sendo necesario, en todo caso, que se obteña a cualificación de 10 puntos.

2. A puntuación global mínima para a cualificación da Marca Galega de Excelencia en Igualdade será de 50 puntos atendendo á suma global das diversas puntuacións derivadas dos numerais do punto anterior.

Artigo 24º.-Axudas derivadas da obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

1. A obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade permite á empresa beneficiarse, no ano seguinte á súa obtención dos dereitos e facultades establecidos no artigo 19 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

2. Para obter a subvención das cotizacións sociais por accidentes de traballo e enfermidades profesionais a cargo da empresa, cando esta adoptase medidas de prevención e de sanción do acoso e do acoso sexual recollidas no punto 2º do artigo 19 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, será necesario obter unha puntuación, de acordo co número 4º do artigo anterior deste decreto de, cando menos, 5 puntos, nese caso a contía da subvención será do 1% das ditas cotizacións.

Se se trata dunha empresa de menos de 150 traballadoras ou traballadores, a subvención será do 2%.

De tratarse dunha empresa de menos de 100 traballadores e traballadoras, a subvención será do 3%.

Para empresas de menos de 50 traballadores e traballadoras, a subvención será do 4%.

De tratarse dunha empresa de menos de 25 traballadores e traballadoras, a subvención será do 5% das cotizacións sociais por accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

3. A obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade permitirá tamén ás empresas obter, conforme o que se estableza nas correspondentes ordes de convocatorias, as seguintes axudas económicas:

a) As axudas establecidas na letra b) do artigo 5 deste decreto e, no suposto de contratación con carácter indefinido como axente de igualdade dun traballador ou dunha traballadora con especialización en igualdade, as da letra c).

b) Calquera das reguladas no artigo 13 deste decreto para a mellora da situación de parámetros concretos de igualdade na empresa.



4. Nas convocatorias de axudas e subvencións establecerase, como criterio dirimente para a súa concesión en caso de igualdade, o feito de ter obtido a Marca Galega de Excelencia en Igualdade ou ter implantado un plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Artigo 25º.-Prohibición de obtención.

Non poderá concederse a Marca Galega de Excelencia en Igualdade a unha empresa que fose sancionada por resolución administrativa firme ou condenada por sentenza xudicial firme, nos dous anos anteriores á solicitude, por discriminación no emprego ou por unha publicidade sexista.

Artigo 26º.-Renovación da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

1. No mes anterior á finalización do ano de vixencia da Marca Galega de Excelencia en Igualdade, a empresa deberá presentar un balance sobre a mellora ou mantemento dos parámetros de igualdade valorados na súa concesión. Así mesmo, achegarase un informe da representación unitaria das traballadoras e traballadores relativa ao cumprimento dos obxectivos e das exixencias do plan de igualdade, da promoción dos principios de igualdade e non discriminación.

A non presentación do balance, a súa defectuosa presentación ou o empeoramento dos parámetros de igualdade valorados na súa concesión suporán a retirada das vantaxes obtidas.

Así mesmo, no suposto de variación sobrevida dos parámetros de igualdade, poderanse solicitar de novo os informes a que fai referencia o punto 4º do artigo 16 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

2. Se, á vista dese balance, se mellorase ou se mantivesen os parámetros de igualdade valorados na súa concesión, renovarase a cualificación da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

3. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo poderá realizar antes da renovación da marca todos os trámites de comprobación previa que considere necesarios incluído, se é o caso, a realización dunha auditoría.

Artigo 27º.-Retirada e suspensión da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

A Marca Galega de Excelencia en Igualdade será retirada en canto a empresa sexa sancionada en resolución administrativa ou sexa condenada en sentenza xudicial por discriminación no emprego ou por publicidade sexista.

Mentres non sexan firmes a resolución administrativa ou a sentenza xudicial, suspenderase necesariamente o procedemento de concesión e, de ser o caso, poderase acordar a suspensión dos dereitos e das facultades inherentes á Marca Galega de Excelencia en Igualdade.



Se como consecuencia da atribución da Marca Galega de Excelencia en Igualdade, a empresa se beneficiou de axudas económicas, poderase acordar o reintegro en todo ou en parte das axudas económicas.

Artigo 28º.-Preferencia na adxudicación dos contratos da comunidade autónoma.

1. A obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade dá dereito a unha preferencia na adxudicación dos contratos da comunidade autónoma.

Os órganos de contratación advertirán nos pregos de cláusulas administrativas particulares desa preferencia na adxudicación dos contratos das proposicións presentadas por aquelas empresas que, no momento de acreditar a súa solvencia técnica ou profesional estean en posesión da Marca Galega de Excelencia en Igualdade, sempre e cando as proposicións presentadas igualem nos seus termos as máis vantaxosas desde o punto de vista dos criterios obxectivos que sirvan de base para a adxudicación e respectando, en todo caso, a prelación establecida no punto primeiro da disposición adicional oitava do texto refundido da Lei de contratos das administracións públicas, aprobado polo Real decreto legislativo 2/2000, do 16 de xuño.

2. Se a empresa fixese uso desta preferencia, estará obrigada a manter os parámetros de igualdade durante o prazo fixado na adxudicación que, se o contrato resultase de execución sucesiva, será igual á súa duración temporal.

Co fin de acreditar o mantemento dos parámetros de igualdade, a empresa deberá presentar durante todos e cada un dos anos fixados na adxudicación do contrato o balance a que fai referencia o artigo 26.

3. A non presentación do balance ou a non renovación, perda ou suspensión da Marca Galega de Excelencia en Igualdade suporá o inicio do procedemento de resolución do contrato sempre que a obtención da marca fose determinante para a súa adxudicación.

Esta circunstancia farase constar tanto nos pregos de cláusulas administrativas particulares como no contrato de adxudicación.

Artigo 29º.-Facultades administrativas de control.

O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo coa colaboración da Inspección de Traballo e Seguridade Social, exercerá de xeito permanente un labor de vixilancia e inspección sobre as empresas que teñan a Marca Galega de Excelencia en Igualdade para comprobar a correcta aplicación da igualdade e, se non se cumprixe, poderase propor a retirada da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

CAPÍTULO SEXTO INTEGRACIÓN DA IGUALDADE NA POLÍTICA DE EMPREGO

Artigo 30º.-Principios reitores das políticas de igualdade no emprego.



A Xunta de Galicia promoverá no deseño das políticas de igualdade no emprego:

- a) A busca das mellores prácticas no marco da igualdade e non discriminación por mor de xénero.
- b) A implicación activa das organizacións sindicais e empresariais, das organizacións públicas e privadas de defensa dos dereitos da muller, da sociedade civil e das autoridades e corporacións locais.

Artigo 31º.-Obxectivos cualitativos e cuantitativos da política de emprego.

1. A Xunta de Galicia fixará os seus obxectivos cuantitativos e cualitativos no marco da igualdade e non discriminación por mor de xénero, dentro do Plan Galego de Emprego Feminino a que se refire o artigo 37 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

2. Entre os obxectivos cualitativos da política de emprego figurarán necesariamente a redución da fenda salarial entre mulleres e homes, a promoción daquelas aos grupos e categorías máis cualificados e de máis responsabilidade e mando, a inserción laboral de mulleres en sectores tradicionalmente masculinizados, o inicio de políticas de corresponsabilidade e conciliación, a temporalidade ou indefinición do contrato, a posibilidade de que o traballo a tempo parcial sexa voluntario, a toma en consideración dos riscos laborais das mulleres e a existencia de políticas concretas de igualdade e non discriminación.

O departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo fará o seguimento específico dos aspectos cualitativos dos postos de traballo en que se empreguen as mulleres.

3. Cada un destes parámetros de calidade afrontarase mediante un sistema de xestión por obxectivos, no ámbito do Plan Galego de Emprego Feminino.

Artigo 32º.-O Plan Galego de Emprego Feminino.

1. O Consello da Xunta, por proposta da persoa titular do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, aprobará un Plan Galego de Emprego Feminino.

2. O Plan Galego de Emprego Feminino terá carácter integral e deberá ser negociado coas organizacións empresariais e sindicais máis representativas.

Do mesmo xeito, e coa colaboración do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo coordinará cos concellos de Galicia e a través do Plan Galego de Emprego Feminino medidas de orientación e formación.

3. O plan terá unha duración bianual prorrogable e coordinarase co Plan Nacional de Emprego do Reino de España.



4. Na procura da inserción laboral efectiva e de calidade das mulleres, o plan incluírá, logo dunha diagnose da situación, os obxectivos estratéxicos e as boas prácticas necesarias para a súa consecución, así como os sistemas de avaliación pertinentes.

5. Prestarase especial atención na elaboración e execución do Plan Galego de Emprego Feminino á situación e á participación das mulleres no ámbito rural e no sector marítimo-pesqueiro.

Estableceranse cantas medidas de acción positiva sexan necesarias para a promoción do autoemprego, incluída a formación, o seguimento, o asesoramento e a dotación, en xeral, de medios materiais e inmateriais. En particular, apoiaranse as iniciativas de autoemprego no caso das mulleres con especiais dificultades de inserción laboral, en situación de desvantaxe social, responsables de familias monoparentais ou pertencentes ao mundo rural ou ao sector marítimo-pesqueiro.

6. O plan acompañarase dos estudos xerais e sectoriais necesarios para o coñecemento da realidade dinámica do mercado laboral galego e de accións de innovación e investigación que detecten as necesidades específicas dos distintos colectivos de mulleres traballadoras e mulleres desempregadas.

7. O plan dotarase do financiamento público necesario para o cumprimento dos seus obxectivos, no que se incluírán as subvencións oportunas para as accións de innovación e investigación previstas no parágrafo anterior, sempre conforme as dispoñibilidades orzamentarias anuais.

Artigo 33º.-Fomento da cualificación, empregabilidade e promoción no emprego.

A Xunta de Galicia promoverá:

a) O acceso das mulleres traballadoras ás modalidades contratuais formativas e programas públicos de emprego-formación, para os efectos de que se formen no desenvolvemento de postos de traballo cualificados.

b) O mantemento do emprego e das expectativas de promoción profesional das persoas que se acollan aos dereitos vinculadas ao permiso parental, como a excedencia por coidado de fillas e fillos ou familiares ou as reducións de xornada por garda legal mediante medidas de acción positiva e compensadoras

c) O respecto ao principio de non discriminación e igualdade material entre mulleres e homes na actuación do Servizo Público de Emprego de Galicia e as axencias privadas de colocación, mediante a adopción, se é o caso, de medidas compensadoras e de acción positiva a prol do sexo menos representado na poboación activa de Galicia. Especialmente, promoverase que un e outras desenvolvan medidas concretas nos ámbitos en que exista subrepresentación feminina e con mulleres pertencentes a colectivos con dificultades de inserción laboral.

CAPÍTULO SÉTIMO IGUALDADE E NON DISCRIMINACIÓN NA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA O EMPREGO



Artigo 34º.-As accións positivas na formación profesional para o emprego.

Nas actuacións que corresponda realizar á Administración autonómica galega na aplicación do Sistema Nacional de Cualificacións e Formación Profesional, primarase o establecemento e posta en práctica de actuacións que favorezan a igualdade material entre mulleres e homes e eliminen as discriminacións directas e indirectas. En particular, promoveranse cantas medidas de acción positiva e de discriminación positiva sexan necesarias para facilitarlle ao sexo menos representado o acceso ao mercado de traballo e compensar a súa situación de desvantaxe no mundo laboral.

Artigo 35º.-Fins e principios da formación profesional para o emprego.

1. Asíumense como fins da formación profesional para o emprego, a mellora da empregabilidade do sexo menos representado na poboación laboral activa en Galicia, a promoción das súas competencias profesionais e a superación progresiva da segmentación do mercado de traballo entre mulleres e homes.
2. Atendendo a estes fins nas convocatorias públicas de accións formativas de formación profesional para o emprego, teranse en conta entre os criterios para a concesión de subvencións, os aspectos e medidas que teñan implantadas as empresas solicitantes relacionados coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Artigo 36º.-Contidos das actividades de formación en igualdade.

En todas as actividades e accións de formación profesional para o emprego, impartidas polos centros colaboradores da Xunta de Galicia, incluírase como contido obrigatorio un módulo referido aos principios de igualdade e non discriminación en que se prestará especial atención á vixencia destes principios no eido laboral e que incluírá contidos sobre corresponsabilidade familiar e doméstica cunha duración de cinco horas nos cursos de duración menor ou igual a cincuenta horas e de dez horas nos cursos de duración superior a cincuenta horas.

Así mesmo, procurarase que as empresas inclúan na súa formación de demanda formación desa natureza.

Artigo 37º.-Acordos preferenciais con entidades.

O departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo fomentará o establecemento de acordos coas entidades públicas ou privadas que pretendan desenvolver accións de formación para o emprego e obtivesen a Marca Galega de Excelencia en Igualdade ou implantasen un plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Artigo 38º.-Colectivos prioritarios na formación profesional para o emprego.

1. Na formación profesional para o emprego considerarase colectivo prioritario para participar nas iniciativas de formación as mulleres, atendéndose particularmente as necesidades das mulleres do sector agrícola e marítimo-pesqueiro e as dos colectivos de mulleres con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social



referenciados na disposición adicional sexta da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

2. Para tal fin, e en cumprimento do artigo 32 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, poderán convocarse accións formativas destinadas en exclusiva ou maioritariamente a mulleres.

3. Así mesmo, haberá que respectar nas convocatorias das accións formativas unha porcentaxe de mulleres equivalente ás mulleres demandantes de emprego no sector a que se refira a correspondente actuación.

Artigo 39º.-Axudas aos centros privados para impartir accións formativas en materia de igualdade.

1. Co fin de favorecer a adquisición de coñecementos teóricos e prácticos en materia de igualdade, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, segundo as correspondentes ordes anuais de convocatoria, subvencionará a contratación de persoas expertas docentes que impartan módulos formativos en materia de igualdade na formación para o emprego.

As subvencións cubrirán o 100% dos custos sociais derivados da contratación dos traballadores ou traballadoras con especialización en igualdade co obxecto de impartir a formación en materia de igualdade e corresponsabilidade familiar e doméstica.

2. Terán preferencia para a concesión das ditas axudas aquelas entidades que obtivesen a Marca Galega de Excelencia en Igualdade ou implantasen un plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Artigo 40º.-Teleformación e formación a distancia.

Nos casos en que se opte pola formación profesional para o emprego a distancia e/ou pola teleformación procurárase, sen prexuízo da posible aplicación de reservas ou cotas por razón de sexo, priorizar o acceso das persoas en función do criterio da necesidade de conciliación das accións formativas coa vida persoal e familiar e, moi en particular, ás mulleres responsables de familias monoparentais.

Artigo 41º.-Formación de demanda.

1. As empresas velarán porque accedan á formación de demanda unha porcentaxe do sexo menos representado na empresa equivalente ao que representan nela.

2. Nas convocatorias de axudas que, de ser o caso, dite o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo para a formación de demanda, no suposto de que varias entidades obteñan a mesma puntuación en función dos criterios obxectivos do baremo, terá preferencia aquelas entidades que teñan ou manteñan a Marca Galega de Excelencia en Igualdade ou teñan implantado un Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes.



Artigo 42º.-Programación da oferta formativa.

1. Considerarase obxectivo prioritario da planificación plurianual para a formación profesional de oferta e mentres non se equipare a taxa de ocupación de ambos os dous sexos, o deseño de accións formativas dirixidas a que as mulleres obteñan cualificacións que melloren a súa situación diante do mercado de traballo, moi en particular nos ámbitos en que estean subrepresentadas.

2. Conforme o que se estableza nas correspondentes convocatorias, a Xunta de Galicia, en colaboración coas corporacións locais e outras entidades públicas e privadas, deseñará programas específicos dirixidos a colectivos concretos de mulleres desempregadas e subvencionará as empresas que no seu desenvolvemento inclúan compromisos de contratación das ditas desempregadas.

Do mesmo xeito, a Xunta de Galicia procurará acordos coas empresas para que as ditas desempregadas poidan desenvolver prácticas profesionais, mesmo con compensacións económicas a prol das empresas e das mulleres desempregadas e de bolsas para estas.

Artigo 43º.-Axudas ás empresas para o fomento da contratación e das prácticas profesionais.

Co fin de favorecer a adquisición de coñecementos teóricos e prácticos en materia de igualdade, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, segundo as correspondentes ordes anuais de subvencións, convocará axudas para as empresas que tendo domicilio social en Galicia ou con axencia sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia teñan, pola súa vez, persoal contratado en Galicia, se concorre algún dos casos seguintes:

a) Cando a empresa asuma o compromiso de contratación de mulleres desempregadas pertencentes a colectivos concretos que previamente adquiran formación deseñada especificamente para a súa inserción e especialmente en sectores de subrepresentación feminina.

b) Cando a empresa asuma o compromiso de realización de prácticas profesionais non laborais para mulleres desempregadas pertencentes a colectivos concretos que previamente adquiran formación deseñada especificamente para a súa inserción e especialmente en sectores de subrepresentación feminina.

Artigo 44º.-Conceptos subvencionables.

1. A convocatoria anual de axudas ás empresas para o fomento da contratación e das prácticas profesionais cubrirá, como mínimo, os seguintes conceptos de gasto:

a) Unha porcentaxe dos custos, que será fixada na correspondente orde de convocatoria de axudas, derivados da contratación de mulleres desempregadas pertencentes a colectivos concretos que previamente adquiran formación deseñada especificamente para a súa inserción e, especialmente, en sectores de subrepresentación feminina.



b) Unha compensación económica por alumno e hora de prácticas para compensar a súa realización na contía que se estableza nas correspondentes ordes anuais de convocatoria.

2. As axudas referenciadas na alínea a) deste artigo poderanse incrementar nun 100% no caso de que se contraten mulleres incluídas nalgún dos colectivos referenciados na disposición adicional sexta da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

Artigo 45º.-Formación de persoas traballadoras ocupadas.

Nos plans de formación sectoriais e intersectoriais de formación para o emprego dirixidos a persoas prioritariamente ocupadas, a Xunta de Galicia velará pola mellora da empregabilidade e a promoción profesional das mulleres, así como pola superación progresiva da segmentación do mercado de traballo entre homes e mulleres.

Artigo 46º.-Axudas ás empresas para a posta en marcha de medidas de conciliación.

1. O departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo apoiará economicamente as empresas que, individual ou mancomunadamente, poñan en marcha servizos de gardaría con comedor, salas de lactación ou instalacións análogas para a atención dos e das menores dependentes a través de convocatoria anual, en que se dará prioridade ás empresas que obteñan e manteñan a Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

2. Poranse en marcha as medidas necesarias para garantir o acceso á formación profesional para o emprego das persoas en relación coas súas necesidades de conciliación de vida persoal, familiar e laboral, mediante sistemas de adaptación horaria, formación a distancia e utilización das tecnoloxías da información.

3. En todos os casos prestarase especial atención ás mulleres responsables de familias monoparentais.

Artigo 47º.-Conceptos subvencionables.

A convocatoria anual de axudas cubrirá, como mínimo, os seguintes conceptos de gasto:

a) Ata o 50% dos custos de adecuación de locais para axustalos ao fin de acoller unha gardaría con comedor, unha sala de lactación ou análogos recursos para a atención de menores dependentes, determinándose na convocatoria o importe máximo subvencionable.

b) A cantidade que se determine nas correspondentes ordes de convocatoria de subvencións por cada persoa que sexa contratada na gardaría con servizo de comedor.

Artigo 48º.-Subvención para a contratación de traballadoras con especiais dificultades de inserción laboral ou en situación marcada pola desvantaxe social nos servizos de gardaría con comedor.



1. Para a contratación de mulleres con especiais dificultades de inserción laboral ou en situación marcada pola desvantaxe social a que se refire a disposición adicional sexta da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, as subvencións establecidas na letra b) do artigo anterior, incrementaranse ata o 100%.

2. Nestes casos, a axuda poderá complementarse cunha subvención en contía a tanto alzado equivalente a unha mensualidade ordinaria de salario mínimo interprofesional cando o contrato de traballo fose indefinido, modulada en proporción á xornada pactada.

CAPÍTULO OITAVO COLABORACIÓN ESPECIAL COS AXENTES SOCIAIS NO EIDO DA INTEGRACIÓN DA IGUALDADE NA POLÍTICA DE EMPREGO

Artigo 49º.-Axudas para impartir accións formativas en materia de igualdade.

Co fin de favorecer a adquisición de coñecementos teóricos e prácticos en materia de igualdade, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, segundo as correspondentes ordes anuais de convocatoria, subvencionará a contratación de persoas expertas docentes que impartan módulos formativos en materia de igualdade na formación para o emprego en organizacións sindicais e empresariais de Galicia.

As subvencións cubrirán o 100% dos custos sociais derivados da contratación dos traballadores ou traballadoras con especialización en igualdade co obxecto de impartir a formación en materia de igualdade e corresponsabilidade familiar e doméstica.

CAPÍTULO NOVENO FOMENTO DO EMPRENDEMENTO FEMININO

Artigo 50º.-Promoción da creación de empresa por parte de mulleres.

O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, sen prexuízo das competencias que teña atribuídas o departamento da Administración autonómica en materia de igualdade, procederá anualmente a convocar axudas económicas para financiar as novas iniciativas empresariais promovidas por mulleres.

Adoptaranse medidas de discriminación positiva cando se trate de mulleres pertencentes aos colectivos sinalados como con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social na disposición adicional sexta da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

Artigo 51º.-Apoio á regularización de actividades feminizadas.

Co fin de promover a regularización de actividades realizadas por mulleres sen remuneración nin recoñecemento profesional, o departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo, apoiará a través de subvencións ás mulleres que decidan constituírse como profesionais autónomas e realicen as seguintes actividades:



1. Actividades artesanais.
2. Actividades realizadas en explotacións agrícolas e gandeiras familiares.
3. Actividades relacionadas co sector marítimo-pesqueiro.

Artigo 52º.-Apoio á formación para o emprendemento.

1. O departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo poderá financiar cursos de formación para o emprendemento especificamente dirixidos a mulleres que desexen crear unha empresa ou mellorar unha xa creada da que sexan titulares ou cotitulares.
2. A formación incluírá asesoramento empresarial e titoría na creación e mellora de empresa durante o primeiro ano de creación ou proceso de mellora desta.

Artigo 53º.-Fomento da participación en rede.

O departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo fomentará mediante a convocatoria anual de axudas a participación das emprendedoras e empresarias en redes de emprendemento.

Artigo 54º.-Promoción da profesionalización das mulleres empresarias e emprendedoras.

Co obxecto de favorecer a participación das mulleres empresarias e emprendedoras en procesos formativos relacionados co sector da súa actividade empresarial e de impulsar a mellora da súa situación laboral, o departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo procederá a:

- a) Establecer dereito preferente das mulleres que acrediten ter creada unha empresa nos diversos ámbitos profesionais para participar en cursos de formación organizados ou subvencionados polo departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, relacionados cos sectores laborais de que trate a súa empresa.
- b) Establecer accións formativas específicas dirixidas a empresarias dos diversos sectores profesionais.

Disposicións adicionais

Primeira.-

No prazo de seis meses tras a entrada en vigor deste decreto, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo elaborará unha relación das profesións con subrepresentación feminina no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia que deberá actualizarse anualmente.



Segunda.-

Nos materiais formativos que atendan os contidos previstos no artigo 35 e, máis en xeral, en todos os materiais que se elaboren no ámbito da formación profesional para o emprego, coidarase con énfase a linguaxe, para eliminar as expresións ou os contidos sexistas. A mesma liña de actuación desenvolverase en cantos documentos se elaboren e utilicen no eido da formación e o emprego.

Terceira.-

Nas ordes de convocatoria de axudas e subvencións priorizaranse os recursos orzamentarios dispoñibles, consonte os diferentes tipos de empresas, tamaño, sectores, así como polos diferentes tipos de medidas obxecto da subvención.

Disposición derogatoria

Única.-

Quedan derogadas cantas normas de igual ou inferior rango se opoñan ou contradigan o disposto neste decreto.

Disposicións derradeiras

Primeira.-

Facúltase a persoa titular do departamento da Xunta de Galicia con competencias en materia de traballo para ditar cantas disposicións sexan necesarias para o desenvolvemento deste decreto sen prexuízo das facultades que teñan atribuídas os titulares doutros departamentos e organismos da Xunta de Galicia e, en concreto, o departamento da Administración autonómica con competencias en materia de igualdade, nas materias atribuídas aos seus departamentos

Segunda.-

Este decreto entrará en vigor aos vinte días da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, vinte e un de xaneiro de dous mil nove.

Emilio Pérez Touriño

Presidente

Ricardo Jacinto Varela Sánchez

Conselleiro de Traballo

