

# AS **34** PREGUNTAS MÁIS FRECUENTES NA NEGOCIACIÓN DUN PLAN DE IGUALDADE



**CONSELLO GALEGO  
DE RELACIÓNS LABORAIS**

# AS 34 PREGUNTAS MÁIS FRECUENTES NA NEGOCIACIÓN DUN PLAN DE IGUALDADE

## **Autoría**

**Comisión Consultiva Autónoma para a Igualdade  
entre homes e mulleres na negociación colectiva**

Mónica Rodríguez Ponte (UGT-Galicia)

Mabel Pérez Simal (S.N. de CC.OO. de Galicia)

Margarida Corral Sánchez (CIG)

Rafael Serrano Hernández (CEG)

José Antonio Neira Cortés (CEG)

## **Coordinación**

**Consello Galego de Relacións Laborais**

Tina Campo Fernández

María Precedo Castro

Marisa Peña Cebreiro



**CONSELLO GALEGO  
DE RELACIÓNS LABORAIS**

Edita: Consello Galego de Relacións Laborais

Realiza: Difux, S.L.

LIMIAR	7
<b>PLAN DE IGUALDADE</b>	<b>9</b>
1.- Que é un Plan de Igualdade? Cal é a súa estrutura?	9
2.- Cales son os aspectos máis importantes a ter en conta á hora de abordar un Plan de Igualdade? Que materias debe contemplar un Plan de Igualdade?	10
3.- Que empresas están obrigadas a elaborar e aplicar un Plan de Igualdade?	10
4.- Que sucede coas empresas de menos de 250 traballadores/as?	10
5.- A miña empresa ten un persoal estable de menos de 250 persoas traballadoras e alcanza esta cifra soamente en campañas específicas dalgúns períodos ao ano. Con esta circunstancia, hai obriga de elaborar un Plan de Igualdade?	11
6.- Cantos Plans de Igualdade ha de elaborar unha empresa con varios centros de traballo e afectada por máis dun convenio colectivo?	11
7.- Que vixencia temporal debe ter un Plan de Igualdade?	12
8.- Rexístrase un Plan de Igualdade?	12
9.- Existe algunha subvención para a elaboración e implantación de Plans de Igualdade?	12
10.- As empresas cun cadro de persoal de máis de 250 persoas deben negociar o Plan de Igualdade coa representación legal das persoas traballadoras. Que ocorre se na empresa non existe esta representación?	13

11.- Deber de negociar ou deber de acordar coa representación das persoas traballadoras?	13
12.- Pódese negociar o Plan de Igualdade xunto co convenio colectivo?	13
13.- Cales son os dereitos da representación legal do persoal na negociación dos Plans de Igualdade?	13
14.- Cales son as fortalezas e as debilidades que se detectan nos Plans de Igualdade?	16
15.- Que sucede cando non se cumpren os Plans de Igualdade?	17
16.- A nosa empresa confórmana maioritariamente mulleres. Aínda así, sería necesario elaborar un Plan de Igualdade?	17
17.- A nosa empresa respecta o principio de igualdade desde a súa creación, existindo unha representación equilibrada por sexo na dirección da mesma. É obrigatorio neste caso o establecemento dun Plan de Igualdade?	17
18.- Unha vez asinado o plan de igualdade, pódese engadir algunha medida máis?	18
<b>DIAGNÓSTICO</b>	<b>18</b>
19.- Que é o diagnóstico de situación?	18
20.- Como se deseña?	18
21.- Cales son as materias que debe analizar o diagnóstico?	19
22.- A quen corresponde a realización do diagnóstico?	19
23.- Está obrigada a empresa a facilitar os datos do resultado do diagnóstico á comisión negociadora?	20

24.- Se no diagnóstico se conclúe que non existe desigualdade na empresa, segue sendo obrigatoria a realización dun Plan de Igualdade?	20
<b>DESEÑO DO PLAN DE IGUALDADE</b>	<b>20</b>
25.- Como se deseña un Plan de Igualdade?	20
<b>IMPLANTACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE</b>	<b>21</b>
26.- Que significa “implantar” un Plan de Igualdade?	21
27.- Que beneficios ten implantar un Plan de Igualdade?	21
<b>SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE</b>	<b>22</b>
28.- Cando se realizará o seguimento e a avaliación do plan? Quen o levará a cabo?	22
29.- Como realizamos a avaliación do plan?	23
30.- Pódese modificar o Plan se se detectan incumprimentos durante a avaliación?	23
<b>COMISIÓN DE IGUALDADE</b>	<b>24</b>
31.- Quen debe formar parte da Comisión de Igualdade?	24
32.- Como se debe constituír a Comisión de Igualdade?	24
33.- Que labores ten unha Comisión de Igualdade?	24

**DISTINTIVOS** **25**

34.- Existe un recoñecemento institucional para as empresas que aplican políticas de igualdade destacables e innovadoras? **25**

**ANEXOS** **29**

**LEI ORGÁNICA 3/2007, DO 22 de MARZO, PARA A IGUALDADE EFECTIVA DE MULLERES E HOMES.** **31**

(Publicada no BOE núm. 71 do 23 de marzo de 2007.

En galego publicouse no suplemento Nº 9 ao BOE do 29 de marzo de 2007)

**LEI 2/2007, DO 28 de MARZO, DO TRABALLO EN IGUALDADE DAS MULLERES DE GALICIA.** **39**

(Publicada no DOG o 13 de abril de 2007)

Resulta moi grato presentar a publicación que ten nas súas mans. A Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva, creada pola Lei 2/2007, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, é un órgano adscrito organicamente ao Consello Galego de Relacións Laborais, que promove a igualdade no eido da negociación colectiva e das relacións de traballo colectivas.

Dado o seu carácter de órgano de asesoramento, control e promoción da igualdade por razón de xénero na negociación colectiva galega, acordou en 2015 elaborar unha pequena guía coas dúbidas que con máis frecuencia se formulan por parte de quen elabora ou pretende elaborar e negociar un plan de igualdade.

A finalidade desta publicación é dar resposta a aquelas cuestións máis básicas que se formulan polas persoas negociadoras dun Plan de Igualdade.

Cómpre agradecer o traballo feito ás persoas que integran a referida Comisión en representación da Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) e das organizacións sindicais Unión Xeral de Traballadores de Galicia (UGT-Galicia), Sindicato Nacional de Comisiones Obreiras de Galicia (SN. de CC.OO. de Galicia) e Confederación Intersindical Galega (CIG), así como ás funcionarias do Consello colaboradoras desta publicación, Tina Campo e María Precedo.

Desde o Consello desexamos que esta publicación sexa de utilidade e contribúa a dar un paso máis na consecución da igualdade entre mulleres e homes no ámbito das relacións laborais e, en definitiva, na mellora da negociación colectiva galega.

Santiago de Compostela, novembro de 2015

**Marisa Peña Cebreiro**

*Secretaria xeral do Consello Galego de Relacións Laborais*





**AS 34 PREGUNTAS  
MÁIS FRECUENTES  
NA NEGOCIACIÓN  
DUN PLAN  
DE IGUALDADE**



# PLAN DE IGUALDADE

## **1.- Que é un Plan de Igualdade? Cal é a súa estrutura?**

Segundo o artigo 46 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (en adiante LOI) e o artigo 9 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia (en adiante LTIG), un Plan de Igualdade é un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

Fases :

- 1ª.- Formalización do deber de negociación  
(é conveniente adoptar o compromiso por escrito)
- 2ª.- Constitución da comisión negociadora do Plan
- 3ª.- Diagnóstico de situación da empresa en materia de xénero
- 4ª.- Elaboración e implantación do Plan de Igualdade
- 5ª.- Seguimento e avaliación da aplicación do Plan

## **2.- Cales son os aspectos máis importantes a ter en conta á hora de abordar un Plan de Igualdade? Que materias debe contemplar un Plan de Igualdade?**

Segundo establece o artigo 9 da LTIG, o Plan de Igualdade debe comprender:

1. A fixación de obxectivos concretos de igualdade dentro duns prazos de tempo razoables, con especificación de indicadores do cumprimento dos obxectivos e identificación dos órganos ou das persoas responsables.

2. Un código das boas prácticas necesarias ou convenientes para alcanzar os obxectivos asumidos a través da integración da dimensión de igualdade na organización do traballo e na xestión empresarial.

3. O establecemento de sistemas eficaces de control interno e de avaliación externa sobre cumprimento dos obxectivos, así como de mecanismos de readaptación deses obxectivos en función dos resultados obtidos.

Para conseguir os obxectivos establecidos, os plans de igualdade poderán considerar, entre outras, as seguintes materias: acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer a conciliación laboral, persoal e familiar e prevención de acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

### **3.- Que empresas están obrigadas a elaborar e aplicar un Plan de Igualdade?**

- As empresas de máis de 250 traballadores/as.
- Cando así o dispoña o convenio colectivo de aplicación.
- Cando o acorde a autoridade laboral en procedemento.

### **4.- Que sucede coas empresas de menos de 250 traballadores/as?**

Non hai obriga legal para negociar un plan de igualdade, pero si deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e no seu caso acordar, coa representación legal dos traballadores e das traballadoras na forma que se determine pola lexislación laboral (artigo 45.1 LOI).

## **5.- A miña empresa ten un persoal estable de menos de 250 persoas traballadoras e alcanza esta cifra soamente en campañas específicas dalgúns períodos ao ano. Con esta circunstancia, hai obriga de elaborar un Plan de Igualdade?**

Respecto dos criterios de cómputo das persoas traballadoras, hai varias posibilidades, xa que se poden ter en conta o número de contratos vixentes (no momento de entrada en vigor da LOI-24-3-2007- ou ben nun momento posterior, nese caso entón nacería a obriga de elaborar o Plan), ou ben distinguir entre indefinidos, temporais, contratos a tempo completo e contratos a tempo parcial, dándolles distinta valoración; ou ben, mesmo, delegar no convenio sectorial a competencia para fixar o criterio de cómputo que ten que aplicarse.

Ante o silencio legal e á espera de que se produzan pronunciamentos xudiciais, a solución vén da man da Inspección de Traballo (Instrución número 2/ 2008) que asume a estes efectos os criterios previstos para as eleccións a órganos de representación das persoas traballadoras na empresa<sup>1</sup>.

## **6.- Cantos Plans de Igualdade ha de elaborar unha empresa con varios centros de traballo e afectada por máis dun convenio colectivo?**

A LOI e a LTIG falan de “empresas”, non de “centros de traballo”, polo que se a empresa dispón de varios centros de traballo de menos de 250 traballadores/as cada un deles, que no seu conxunto si superan o devandito límite, é obrigatoria a elaboración do Plan, que debe atender á situación das persoas traballadoras no seu conxunto, aínda que poida establecer medidas diferenciadas para axustarse ás peculiaridades de cada centro de traballo, se é que son de suficiente entidade e así se detecta no Diagnóstico.

---

<sup>1</sup> De maneira que quen preste servizos en traballos fixos descontinuos e as e os traballadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un ano computaranse como traballadoras e traballadores fixos de persoal, e os contratados por termo de ata un ano computaranse segundo o número de días traballados no período dun ano anterior á convocatoria de elección (neste caso, no ano anterior á obrigatoriedade de elaboración do Plan). Cada douscentos días traballados ou fracción computaranse como unha persoa traballadora máis.

## **7.- Que vixencia temporal debe ter un Plan de Igualdade?**

Non hai unha duración legal establecida, pero é necesario fixar un prazo para a execución das distintas medidas, poder avaliar o seu efecto, poder modificalas conforme se vaia comprobando a súa eficacia ou detectando novas necesidades.

## **8.- Rexístrase un Plan de Igualdade?**

Non existe un rexistro específico pero é conveniente remitilo á autoridade competente para proceder á súa publicación no diario oficial correspondente. A tal efecto, pódese seguir o indicado no Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

## **9.- Existe algunha subvención para a elaboración e implantación de Plans de Igualdade?**

Desde o ano 2008 e con carácter anual véñense realizando convocatorias para a concesión de axudas destinadas a pequenas e medianas empresas e entidades de entre 30 e 250 traballadores/as, para que elaboren e implanten un plan de igualdade.

Podemos atopar toda a información das convocatorias de subvencións para plans de igualdade realizadas ata a data no Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade na súa páxina web ([http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes\\_de\\_Igualdad/conv\\_pdi.htm](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/conv_pdi.htm)).

Cando esta convocatoria estea aberta, pódese tamén acceder a ela a través da Sede Electrónica do Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade (<https://sede.msssi.gob.es/>).

A Xunta de Galicia, a través da consellería competente en materia de emprego, convoca anualmente axudas para a implantación de plans de igualdade nas empresas, nos termos e nos ámbitos definidos na LGTI. O portal de acceso para estas axudas é <http://traballo.xunta.es/axudas-e-subvencions>. A convocatoria para o 2015 é a seguinte: [http://www.xunta.es/dog/Publicados/2015/20150430/AnuncioCA05-230415-0001\\_gl.pdf](http://www.xunta.es/dog/Publicados/2015/20150430/AnuncioCA05-230415-0001_gl.pdf).

## **10.- As empresas cun cadro de persoal de máis de 250 persoas deben negociar o Plan de Igualdade coa representación legal das persoas traballadoras. Que ocorre se na empresa non existe esta representación?**

Haberá que elixir unha representación entre os traballadores e traballadoras. Deben especificarse os criterios nos que se vai a basear e debe ser coñecido por todo o persoal.

## **11.- Deber de negociar ou deber de acordar coa representación das persoas traballadoras?**

O artigo 85 do ET, relativo ao contido dos convenios colectivos, establece que existirá, en todo caso, o deber de negociar medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral, ou no seu caso, plans de igualdade.

Así mesmo, no artigo 45.1 da LOI recóllese que as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, e con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e no seu caso acordar, coa representación legal dos traballadores e traballadoras na forma que se determine pola lexislación laboral.

## **12.- Pódese negociar o Plan de Igualdade xunto co convenio colectivo?**

Si, aínda que non é obrigatorio.

## **13.- Cales son os dereitos da representación legal do persoal na negociación dos Plans de Igualdade?**

- Dereitos de “Información” (art 64.3 ET e 47 e 73 LOI)

Dereito a recibir información, polo menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, entre a que se incluírán



datos sobre a proporción de mulleres e homes nos diferentes niveis profesionais, así como, no seu caso, sobre as medidas que se adoptaron para fomentar a igualdade entre mulleres e homes na empresa e, de haberse establecido un plan de igualdade, sobre a súa aplicación. Garantirase o acceso á información sobre o contido dos plans de igualdade e a consecución dos seus obxectivos.

Informarase á representación do persoal no caso de que as empresas asuman a realización voluntaria de accións de responsabilidade social (medidas económicas, comerciais, laborais, asistenciais ou doutra natureza) destinadas a promover condicións de igualdade entre as mulleres e os homes no seo da empresa ou na súa contorna social.

- Dereitos de “consulta” (art 45 LOI)

As empresas tamén elaborarán e aplicarán un plan de igualdade, previa negociación ou consulta, no seu caso, coa representación legal dos traballadores e traballadoras, cando a autoridade laboral acordara como substitución das sancións accesorias, nos termos que se fixen no indicado acordo. A elaboración e implantación de plans de igualdade será voluntaria para as demais empresas, previa consulta á representación legal dos traballadores e traballadoras.

- Dereitos de “vixilancia” (art 64.7 ET)

O Comité de Empresa dentro das súas competencias exercerá un labor de vixilancia do respecto e aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes. Outros convenios colectivos atribúen esta función á comisión paritaria, a comisións específicas de igualdade ou ao Comité Intercentros.

- Dereitos de colaboración no establecemento de “medidas de conciliación”

Art 64.7.d) ET: a representación dos traballadores e traballadoras poderán colaborar coa dirección da empresa no establecemento e posta en marcha de medidas de conciliación en aspectos tales como:

- ✓ Acumulación do permiso de lactación (artigo 37.4 ET),
  - ✓ Excedencias (artigo 46 ET),
  - ✓ Suspensión do contrato de traballo por maternidade e paternidade a tempo completo ou a tempo parcial (artigo 48 ET),
  - ✓ ou á hora de deseñar o contido do plan de igualdade xa que este poderá incluír aspectos relacionados coa ordeñación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar (artigo 46 LOI).
- Dereitos de “participación na prevención” do acoso sexual e por razón de sexo no traballo (art 48.1 e 2 LOI)

As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar saída ás denuncias ou reclamacións que poidan formular os que fosen obxecto destes. Poderanse establecer medidas que se deberán negociar coa representación do persoal, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

A representación dos traballadores e traballadoras deberá contribuír a previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo mediante a sensibilización dos traballadores e traballadoras fronte a este, e a información á dirección da empresa das condutas ou comportamentos de que tivesen coñecemento e que puidesen propicialo.

- Dereitos na elaboración e aplicación dos Plans de Igualdade (negociación ou consulta)

O artigo 45.1 da LOI recolle que as empresas deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, que deberán negociar, ou acordar, coa representación legal das persoas traballadoras.

## **14.- Cales son as fortalezas e as debilidades que se detectan nos Plans de Igualdade?**

### **Fortalezas:**

- O propio establecemento dun plan de igualdade na empresa. Amplitude das funcións e organización estrutural en recursos humanos.
- Consciencia da necesidade de incorporar a perspectiva de xénero na formación do persoal da empresa.
- Cumprimento legal por parte da empresa das normativas internacionais, europeas, nacionais e autonómicas no desenvolvemento do plan de igualdade.
- O Plan de igualdade optimiza os recursos humanos para incrementar a eficiencia e competitividade na empresa.
- A implantación de medidas de igualdade pode supoñer un aforro de custos á empresa, dos que ata ese momento non se beneficiara, mediante o incremento da eficiencia, produtividade e competitividade da empresa.
- Dar unha boa imaxe de cara ao exterior, a través da “publicidade”, pode ser un dos motivos polos que a empresa se preste a negociar un plan de igualdade, incluso de forma voluntaria, para dar unha determinada imaxe aos seus produtos ou aos seus servizos.
- Favorece un mellor clima laboral e polo tanto, unha maior produtividade por parte do equipo de traballo.

### **Debilidades**

- Plans de igualdade como meros documentos de declaración de intencións, sen que introduzan accións dirixidas a mellorar as condicións de traballo dos traballadores e traballadoras na empresa, nos diferentes ámbitos de actuación dos plans, ou limitándose a reproducir o recollido na lexislación vixente.
- Inexistencia dunha diagnose que sirva de base para a elaboración do plan de igualdade, vinculando as accións ás debilidades detectadas.

## **15.- Que sucede cando non se cumpren os Plans de Igualdade?**

Os incumprimentos das obrigas previstas na Lei Orgánica 3/2007, para igualdade efectiva de mulleres e homes, están recollidos na Lei de infraccións e sancións na orde social (Decreto Legislativo 5/2000, do 4 de agosto).

Poden dar lugar á perda automática de axudas, bonificacións e, en xeral, dos beneficios derivados da aplicación dos programas de emprego.

No caso das infraccións moi graves referidas aos supostos de discriminación directa ou indirecta por razón de sexo, as sancións ás que se refire o apartado anterior poden ser substituídas pola elaboración e aplicación dun Plan de Igualdade na empresa, se así se determina pola autoridade laboral competente.

Se a infracción é “moi grave”, ou sexa, non cumprir coas obrigacións que en materia de igualdade establece o Estatuto dos Traballadores pode dar lugar tamén a sancións económicas, con multas entre 626 euros e 6.250 euros.

## **16. - A nosa empresa confórmana maioritariamente mulleres. Aínda así, sería necesario elaborar un Plan de Igualdade?**

Si, un plan de Igualdade ten como obxectivo mellorar a xestión das empresas en relación á aplicación do principio de igualdade. Os resultados polo tanto benefician tanto a mulleres como a homes e, fundamentalmente mellora a produtividade e competitividade das empresas. Así mesmo, o plan de igualdade debe buscar incrementar a representatividade do xénero infrarrepresentado.

## **17.- A nosa empresa respecta o principio de igualdade desde a súa creación, existindo unha representación equilibrada por sexo na dirección da mesma. É obrigatorio neste caso o establecemento dun Plan de Igualdade?**

Si. A existencia da composición equilibrada nunha empresa non substitúe a obriga, no seu caso, da elaboración dun plan de igualdade.

## 18.- Unha vez asinado o plan de igualdade, pódese engadir algunha medida máis?

Si, porque o plan de igualdade é dinámico, flexible, progresivo e sometido a cambios constantes e pódense levar a cabo modificacións acordadas polas partes logo da súa sinatura.

# DIAGNÓSTICO

## 19.- Que é o diagnóstico de situación?

O diagnóstico forma parte do Plan de Igualdade. Consiste nunha análise detallada da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na empresa durante o cal se realizan, sucesivamente, actividades de recollida de **información**, de **análise**, de debate interno, e finalmente, en función dos resultados, de formulación de **propostas** que poidan integrarse nun Plan de Igualdade.

## 20.- Como se diseña?

1. Definir que se quere e que se necesita saber: delimitar as dimensións e os aspectos para analizar.

2. Identificar as e os axentes implicados e decidir como van participar no diagnóstico.

3. Identificar os recursos dispoñibles.

4. Elixir e/ou deseñar as técnicas de recollida de información e as fontes de información.

5. Organizar o traballo de recollida, envorcado e análise.

O diagnóstico estará integrado por información, tanto cuantitativa (datos e estatísticas) como cualitativa (condicións laborais, características dos empregos, descrición das tarefas e os postos, canles de comunicación na empresa, formación que se imparte e resultados obtidos, etc.).

Tras os datos obtidos estableceranse unhas conclusións xerais e as posibles áreas de mellora nas que se poida implantar a igualdade de oportunidades na empresa. Estas conclusións e propostas de mellora deberán plasmarse nun informe para facilitar a súa análise.

## **21.- Cales son as materias que debe analizar o diagnóstico?**

Non existe unha norma que fixe os contidos mínimos dun diagnóstico, pero trátase de analizar (entre outras) **dende unha perspectiva de xénero**:

- Características da empresa e estrutura organizativa.
- Características do persoal.
- Acceso ao emprego na empresa.
- Clasificación profesional.
- Desenvolvemento da carreira profesional.
- Promoción e Formación.
- Retribucións.
- Ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar.
- Prevención de riscos laborais dende a perspectiva de xénero.
- Prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

## **22.- A quen corresponde a realización do diagnóstico?**

A realización do diagnóstico corresponde á empresa. É a empresa a que debería facilitar os datos á Comisión de Igualdade, da que formarán parte unha representación da empresa e unha representación das traballadoras e traballadores. Deben intervir

neste proceso a alta dirección, os equipos de recursos humanos, a representación legal do cadro de persoal, así como os propios traballadores e traballadoras.

### **23.- Está obrigada a empresa a facilitar os datos do resultado do diagnóstico á comisión negociadora?**

O comité de empresa tamén terá dereito a recibir información, polo menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, entre a que se incluírán datos sobre a proporción de mulleres e homes nos diferentes niveis profesionais, así como, no seu caso, sobre as medidas que se adoptaron para fomentar a igualdade entre mulleres e homes na empresa e, de establecerse un plan de igualdade, sobre a súa aplicación (artigo 64.3 ET).

Garántese o acceso da representación legal dos traballadores e traballadoras ou, na súa falta, dos propios traballadores e traballadoras, á información sobre o contido dos Plans de igualdade e á consecución dos seus obxectivos (artigo 47 LOI e artigo 10 da LTIG).

### **24.- Se no diagnóstico se conclúe que non existe desigualdade na empresa, segue sendo obrigatoria a realización dun Plan de Igualdade?**

Independentemente de que o diagnóstico conclúa que non existe desigualdade na empresa, a LOI, no seu artigo 45, e a LTIG, no seu artigo 11, recollen os supostos nos que se obriga ás empresas á elaboración dun Plan de Igualdade.

## **DESEÑO DO PLAN DE IGUALDADE**

### **25.- Como se diseña un Plan de Igualdade?**

O equipo técnico que asesore á empresa nesta materia elaborará un deseño de Plan en que propoña unha batería de medidas para resolver as deficiencias observadas no diagnóstico, en aras a conseguir a igualdade de oportunidades na empresa.

O deseño axustarase ás previsións legais sobre o contido do Plan propiamente dito, que se reflectirá no documento; o art. 46.1 da LOI e o art. 9 da LTIG establecen que os plans fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar e establecerán sistemas eficaces de avaliación dos obxectivos fixados.

Os obxectivos virán determinados pola situación observada no diagnóstico en relación con cada unha das áreas analizadas.

## IMPLANTACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

### **26.- Que significa “implantar” un Plan de Igualdade?**

Unha vez negociado, feito público e trasladado ás traballadoras e traballadores, é a etapa na que se levará á práctica o Plan de Igualdade de Oportunidades na empresa, desenvolvendo todas as accións e medidas que se deseñaron na fase de definición e programación.

Nesta fase, as distintas persoas responsables das accións e medidas a implantar deberán comunicar á Comisión, de maneira periódica, cales son as fases que van superando e cales son as necesidades que van xurdindo, así como os éxitos alcanzados.

### **27.- Que beneficios ten implantar un Plan de Igualdade?**

A implantación dun plan de igualdade beneficia a todo o persoal e á propia empresa, e ademais:

- ✓ As empresas poden obter beneficios como a maior puntuación e mellor imaxe da empresa no concurso dun servizo coas Administracións Públicas (Artigo 34 e 35 da LOI e artigo 11 da LTIG).
- ✓ Porque a igualdade de oportunidades é rendible para as empresas.



- ✓ Porque se garante un mellor aproveitamento do talento de todo o persoal do que realmente se está obtendo coa organización do traballo nese momento actual.
- ✓ Porque o plan mellora o clima laboral da empresa, reduce o absentismo e potencia a produtividade.

## SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

### **28.- Cando se realizará o seguimento e a avaliación do plan? Quen o levará a cabo?**

O seguimento e avaliación é un proceso continuo dende que se leva a cabo a implantación do Plan de Igualdade.

Serve para:

- Garantir a viabilidade e a implantación do Plan.
- Garantir a efectividade do mesmo.
- Ter información actualizada relativa ao desenvolvemento do proxecto.
- Adaptar o Plan ás necesidades que van xurdindo, é dicir, redeseñar os elementos que sexan precisos para conseguir os obxectivos propostos.
- Identificar puntos de mellora de forma periódica e continuada.
- Coñecer os resultados do proxecto, é dicir, o grao de cumprimento dos obxectivos marcados para cada acción.

- Coñecer o impacto do Plan de Igualdade, é dicir, o estado da empresa en relación á igualdade tras a execución do Plan.
- Definir novas necesidades e propostas de mellora.

Debe preverse no deseño inicial do plan e especificar como se vai realizar o seguimento e cales van ser os criterios de avaliación a seguir:

- Persoa ou persoas responsables do seguimento e avaliación do plan.
- Tempo e recursos que se dedicarán.
- Tipo de avaliación a realizar.
- Instrumentos e métodos a utilizar para a avaliación.
- Mecanismos para informar á empresa do funcionamento e resultados do plan.
- Mecanismos para informar ao persoal do funcionamento e resultados do plan.

## **29.- Como realizamos a avaliación do plan?**

É necesario realizar unha análise detallada do desenvolvemento do plan para coñecer de forma minuciosa o efecto que están tendo as accións emprendidas e detectar novas necesidades.

É necesario valorar o que se conseguiu, o que se fixo e como se fixo, así como o que non se conseguiu e identificar as causas diso. O seu obxectivo é que os resultados sexan adecuados e garden coherencia cos obxectivos previstos no plan.

Realizarase a través das persoas designadas, no tempo e cos recursos acordados, e a través dos instrumentos, métodos e mecanismos establecidos no propio Plan.

### **30.- Pódese modificar o Plan se se detectan incumprimentos durante a avaliación?**

Si é necesario corríxilo: Previo á avaliación final, a comisión de igualdade ou órgano análogo, elaborará informes periódicos de avaliación en relación a cada un dos obxectivos fixados no plan de igualdade, co fin de comprobar a efectividade das medidas postas en marcha e que permitan, en caso necesario, introducir actuacións correctoras para alcanzar o fin perseguido no prazo de tempo fixado.

## **COMISIÓN DE IGUALDADE**

É un órgano paritario que ten como misión negociar e velar pola aplicación do plan de igualdade. Participa na negociación do plan e do diagnóstico de igualdade. Nalgúns casos é a propia comisión negociadora do convenio.

Ás veces atribúeselle a competencia de levar a cabo o seguimento e avaliación do plan, e outras veces constitúense comisións independentes.

### **31.- Quen debe formar parte da Comisión de Igualdade?**

As comisións de igualdade serán paritarias, e estarán integradas por unha representación da empresa e a representación legal do persoal.

É importante que por parte da empresa a integren persoas en postos influentes con capacidade de decisión dentro da empresa e de diversos departamentos, e especialmente da área ou departamento responsable da xestión dos Recursos Humanos.

En canto ao número, non existe un mínimo nin máximo legal de compoñentes, pero en todo caso é recomendable que a súa composición teña unha presenza equilibrada de mulleres e homes e que recolla a todas as partes interesadas.

### **32.- Como se debe constituír a Comisión de Igualdade?**

A Comisión de Igualdade debe constituírse no momento no que se adopta a decisión de elaborar un Plan de Igualdade, e debe dotarse dun regulamento de funcionamento, no que debe incluírse os nomes das persoas que a constituén e a quen representan; a definición das competencias, a periodicidade das reunións, a toma de decisións, etc.

### **33.- Que labores ten unha Comisión de Igualdade?**

- Negociación sobre o diagnóstico de situación.
- Elaboración e negociación do plan de igualdade.
- Elaborar anualmente un informe de avaliación do plan de igualdade que reflectirá o grao de consecución dos obxectivos establecidos e o de aplicación de cada unha das medidas propostas.
- Participación activa nos procedementos/protocolo de prevención e eliminación do acoso sexual e por razón de sexo previstos na empresa.
- No caso de que non se designe unha Comisión de Seguimento e Avaliación, avaliación do cumprimento, implantación e desenvolvemento do plan.

## **DISTINTIVOS**

### **34.- Existe un recoñecemento institucional para as empresas que aplican políticas de igualdade destacables e innovadoras?**

Si. Hai distintivo a nivel nacional e tamén en Galicia.

O distintivo “Igualdade na Empresa” regulado polo Real Decreto 1615/2009, do 26 de outubro, ten unha convocatoria anual, que contempla os dereitos e obrigacións que levan á súa obtención.

As persoas interesadas en participar nesta convocatoria poden acceder á área da web (<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/igualdadEmpresa.htm>), Igualdade na Empresa, na que encontrarán a información detallada sobre os requisitos, solicitudes e anexos de anteriores convocatorias.

En Galicia 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. Está regulado no 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 (DOG núm. 35 do 19 de febreiro).

A concesión da Marca Galega de Excelencia en Igualdade dependerá da implantación na empresa dos parámetros de igualdade que cita no seu artigo 23 o mencionado Decreto 33/2009.

# ANEXOS

## **LEI ORGÁNICA 3/2007, DO 22 de MARZO, PARA A IGUALDADE EFECTIVA DE MULLERES E HOMES.**

(Publicada no BOE núm. 71 do 23 de marzo de 2007.  
En galego publicouse no suplemento Nº 9 ao BOE do 29 de marzo de 2007)

## **LEI 2/2007, DO 28 DE MARZO, DO TRABALLO EN IGUALDADE DAS MULLERES DE GALICIA.**

(Publicada no DOG o 13 de abril de 2007)

**LEI ORGÁNICA 3/2007, DO 22 de MARZO,  
PARA A IGUALDADE EFECTIVA  
DE MULLERES E HOMES.**

(Publicada no BOE núm. 71 do 23 de marzo de 2007.  
En galego publicouse no suplemento Nº 9 ao BOE do 29 de marzo de 2007)





# **LEI ORGÁNICA 3/2007, DO 22 de MARZO, PARA A IGUALDADE EFECTIVA DE MULLERES E HOMES.**

(Publicada no BOE núm. 71 do 23 de marzo de 2007.  
En galego publicouse no suplemento Nº 9 ao BOE do 29 de marzo de 2007)

## **TÍTULO IV**

### **O dereito ao traballo en igualdade de oportunidades**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral**

###### **Artigo 42. Programas de mellora da empregabilidade das mulleres.**

1. As políticas de emprego terán como un dos seus obxectivos prioritarios aumentar a participación das mulleres no mercado de traballo e avanzar na igualdade efectiva entre mulleres e homes. Para iso, mellorarase a empregabilidade e a permanencia no emprego das mulleres, potenciando o seu nivel formativo e a súa adaptabilidade aos requirimentos do mercado de traballo.

2. Os programas de inserción laboral activa comprenderán todos os niveis educativos e idade das mulleres, incluíndo os de formación profesional, escolas obradoiro e casas de oficios, dirixidos a persoas en desemprego, poderanse destinar prioritariamente a colectivos específicos de mulleres ou considerar unha determinada proporción de mulleres.

###### **Artigo 43. Promoción da igualdade na negociación colectiva.**

De acordo co establecido legalmente, mediante a negociación colectiva poderanse establecer medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres ao emprego e a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e non-discriminación nas condicións de traballo entre mulleres e homes.

## CAPÍTULO II

### Igualdade e conciliación

#### **Artigo 44. Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.**

1. Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral recoñeceránselles aos traballadores e ás traballadoras de xeito que fomenten a asunción equilibrada das responsabilidades familiares, evitando toda discriminación baseada no seu exercicio.

2. O permiso e a prestación por maternidade concederanse nos termos previstos na normativa laboral e de Seguridade Social.

3. Para contribuír a unha repartición máis equilibrada das responsabilidades familiares, recoñéceselles aos pais o dereito a un permiso e a unha prestación por paternidade, nos termos previstos na normativa laboral e de Seguridade Social

## CAPÍTULO III

### **Os plans de igualdade das empresas e outras medidas de promoción da igualdade**

#### **Artigo 45. Elaboración e aplicación dos plans de igualdade.**

1. As empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar e, se é o caso, acordar cos representantes legais dos traballadores na forma que se determine na lexislación laboral.

2. No caso das empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores as medidas de igualdade a que se refire o punto anterior deberán dirixir á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido establecidos neste capítulo, que deberá ser así mesmo obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral.

3. Sen prexuízo do disposto no punto anterior, as empresas deberán elaborar e aplicar un plan de igualdade cando así se estableza no convenio colectivo que sexa aplicable nos termos previstos neste.

4. As empresas tamén elaborarán e aplicarán un plan de igualdade, logo de negociación ou consulta, se é o caso, coa representación legal dos traballadores e traballadoras, cando a autoridade laboral acordase nun procedemento sancionador a substitución das sancións accesorias pola elaboración e aplicación do devandito plan, nos termos que se fixen no indicado acordo.

5. A elaboración e implantación de plans de igualdade será voluntaria para as demais empresas, logo de consulta á representación legal dos traballadores e traballadoras.

#### **Artigo 46. Concepto e contido dos plans de igualdade das empresas.**

1. Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, que tenden a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade que se prevé alcanzar, as estratexias e prácticas que se van adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

2. Para a consecución dos obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán recoller, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

3. Os plans de igualdade incluírán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais adecuadas respecto a determinados centros de traballo.

#### **Artigo 47. Transparencia na implantación do plan de igualdade.**

Garántese o acceso da representación legal dos traballadores e traballadoras ou, no seu efecto, dos propios traballadores e traballadoras, á información sobre o contido dos plans de igualdade e a consecución dos seus obxectivos.

O previsto no parágrafo anterior entenderase sen prexuízo do seguimento da evolución dos acordos sobre plans de igualdade por parte das comisións paritarias dos convenios colectivos a que estes atribúan estas competencias.

#### **Artigo 48. Medidas específicas para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo.**

1. As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar saída ás denuncias ou reclamacións que poidan formular os que fosen obxecto deste.

Con esta finalidade poderanse establecer medidas que se deberán negociar cos representantes dos traballadores, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

2. Os representantes dos traballadores deberán contribuír a previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo mediante a sensibilización dos traballadores e traballadoras fronte a este e a información á dirección da empresa das condutas ou comportamentos de que tivesen coñecemento e que puidesen propicialo.

#### **Artigo 49. Apoio para a implantación voluntaria de plans de igualdade.**

Para impulsar a adopción voluntaria de plans de igualdade, o Goberno establecerá medidas de fomento, especialmente dirixidas ás pequenas e ás medianas empresas, que incluírán o apoio técnico necesario

## CAPÍTULO IV

### Distintivo empresarial en materia de igualdade

#### **Artigo 50. Distintivo para as empresas en materia de igualdade.**

1. O Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais creará un distintivo para recoñecer aquelas empresas que destaquen pola aplicación de políticas de igualdade de trato e de oportunidades cos seus traballadores e traballadoras que poderá ser utilizado no tráfico comercial da empresa e con fins publicitarios.

2. Co fin de obter este distintivo, calquera empresa, sexa de capital público ou privado, poderá presentar ao Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais un balance sobre os parámetros de igualdade implantados respecto das relacións de traballo e a publicidade dos produtos e servizos prestados.

3. Regulamentariamente, determinarase a denominación deste distintivo, o procedemento e as condicións para a súa concesión, as facultades derivadas da súa obtención e as condicións de difusión institucional das empresas que o obteñan e das políticas de igualdade aplicadas por elas.

4. Para a concesión deste distintivo teranse en conta, entre outros criterios, a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de dirección e nos distintos grupos e categorías profesionais da empresa, a adopción de plans de igualdade ou outras medidas innovadoras de fomento da igualdade, así como a publicidade non sexista dos produtos ou servizos da empresa.

5. O Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais controlará que as empresas que obteñan o distintivo manteñan permanentemente a aplicación de políticas de igualdade de trato e de oportunidades cos seus traballadores e traballadoras e, en caso de incumprilas, retiraráselles o distintivo.

**LEI 2/2007, DO 28 DE MARZO,  
DO TRABALLO EN IGUALDADE DAS  
MULLERES DE GALICIA.**

(Publicada no DOG o 13 de abril de 2007)



# **LEI 2/2007, DO 28 de MARZO, DO TRABALLO EN IGUALDADE DAS MULLERES DE GALICIA.**

(Publicada no DOG o 13 de abril de 2007)

## **TITULO II**

### **Promoción da igualdade nas empresas**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Os plans de igualdade das empresas**

###### **Artigo 9º.-Concepto de plans de igualdade das empresas.**

Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de terse realizado un diagnóstico da realidade desde a perspectiva de xénero, tendentes a alcanzar na totalidade dos ámbitos da empresa o obxectivo da igualdade entre mulleres e homes e a eliminación da discriminación por razón de sexo, as cales deben comprender:

1.º) A fixación de obxectivos concretos de igualdade dentro duns prazos de tempo razoables, con especificación de indicadores do cumprimento dos obxectivos e identificación dos órganos ou das persoas responsables.

2.º) Un código das boas prácticas necesarias ou convenientes para alcanzar os obxectivos asumidos a través da integración da dimensión de igualdade na organización do traballo e na xestión empresarial.

3.º) O establecemento de sistemas eficaces de control interno e de avaliación externa sobre cumprimento dos obxectivos, así como de mecanismos de readaptación deses obxectivos en función dos resultados obtidos.

###### **Artigo 10º.-Transparencia na implantación do plan de igualdade.**

Sen prexuízo dos sistemas de control interno e de avaliación externa sobre cumprimento dos obxectivos establecidos no plan



de igualdade, garantirase a transparencia na súa implantación mediante o acceso de traballadoras e traballadores da empresa e dos organismos públicos con competencias en materia de igualdade e en materia laboral ao contido dos obxectivos e ao seu grao de cumprimento. En todo caso, a empresa, cando facilite os datos solicitados, deberá respectar a intimidade persoal, a privacidade e os demais dereitos fundamentais.

### **Artigo 11º.-Voluntariedade e obrigatoriedade dos plans de igualdade.**

1. Os plans de igualdade serán obrigatorios para a Administración autonómica, os seus organismos autónomos, as sociedades públicas, as fundacións do sector público autonómico, as entidades de dereito público vinculadas ou dependentes da comunidade autónoma e os organismos con dotación diferenciada nos orzamentos da comunidade autónoma que, ao careceren de personalidade xurídica, non estean formalmente integrados na Administración da comunidade autónoma.

2. Tamén serán obrigatorios nos termos pactados cando se estableza nun convenio colectivo de ámbito superior á empresa respecto das empresas incluídas no seu ámbito de aplicación ou nun convenio de empresa de calquera ámbito.

3. O establecemento de plans de igualdade nos termos nos que se implanten e a adopción doutras medidas de promoción da igualdade, incluíndo calquera acción de responsabilidade social, son voluntarios para as demais empresas.

4. As empresas que implantasen un plan de igualdade terán preferencia na adxudicación dos contratos da Comunidade Autónoma de Galicia, 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.

Para eses efectos, os órganos de contratación advertirán desa preferencia nos pregos de cláusulas administrativas particulares, aínda que a ausencia de advertencia non privará do dereito á preferencia na adxudicación, sen prexuízo das responsabilidades nas que se puidese incurrir.

Se a empresa fixese uso desta preferencia, estará obrigada a manter os parámetros de igualdade durante o prazo fixado na ad-

xudicación, que, de o contrato resultar de execución sucesiva, será igual á súa duración temporal.

### **Artigo 12º.-Apoio económico e técnico para a implantación voluntaria de plans de igualdade ou doutras medidas de promoción da igualdade.**

1. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo subvencionará a contratación de persoal especializado destinado a asesorar na elaboración dos plans de igualdade.

2. Do mesmo xeito, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo convocará anualmente axudas para as empresas, especialmente dirixidas ás pequenas e ás medianas empresas con limitados recursos económicos, que teñan domicilio social en Galicia ou con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia, sempre e cando, asemade, contratasen persoal en Galicia, cando conorra algún dos seguintes supostos:

a) Cando a empresa implante dunha maneira voluntaria un plan de igualdade nos termos exixidos para os plans legalmente obrigatorios.

Para estes efectos, enténdese voluntaria a implantación do plan cando a empresa o pactase coa representación legal de traballadores e traballadoras.

b) Cando a empresa implante, en cumprimento de obriga establecida nun convenio colectivo de ámbito superior á empresa, un plan de igualdade nos termos exixidos para os plans legalmente obrigatorios.

3. Así mesmo, poderanse convocar axudas para a implantación voluntaria ou imposta en convenio colectivo de ámbito superior á empresa de medidas concretas de promoción da igualdade, incluíndo accións de responsabilidade social, en especial a vixilancia da valoración de postos de traballo e da estrutura salarial e extrasalarial.

4. A convocatoria de axudas tomará en consideración, para os efectos de establecer as axudas e as súas contías, o ámbito de implantación do plan de igualdade, e primará aqueles cuxo ámbito se

estenda a todos os centros de traballo da empresa, incluíndo, de ser o caso, os centros radicados fóra de Galicia, sen prexuízo de que para cada centro afectado se establezan actuacións concretas diferenciadas.

5. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, a través da Inspección de Traballo e Seguridade Social, exercerá o seu labor de vixilancia e inspección sobre as empresas con axudas públicas para verificar a implantación do plan ou das medidas, e, de non se cumprir, proporase a revogación das axudas e o seu reintegro.

Para estes efectos, as empresas que teñan recibido unha axuda pública para a implantación do plan de igualdade virán obrigadas a elaborar, anualmente, un informe que poña de manifesto a evolución, durante ese período, da súa implantación.

6. A Unidade Administrativa de Igualdade do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo prestará ou facilitará, segundo a convocatoria, o apoio técnico necesario, inclusive o asesoramento xurídico, para a adopción voluntaria dun plan de igualdade nos termos esixidos para os plans legalmente obrigatorios.

7. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo convocará anualmente axudas que favorezan a eliminación da infrarrepresentación laboral feminina coa finalidade de posibilitar a participación das mulleres nos ámbitos laborais e empresariais tradicionalmente ocupados por homes.

Estas axudas poderán ser solicitadas por empresas que teñan o seu domicilio en Galicia ou con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia, que tenten corrir esta situación cando, por propia iniciativa ou tras incluír este obxectivo no seu plan de igualdade, precisen abordar a adecuación dos seus medios materiais á consecución del.

As empresas solicitantes contarán, no momento da solicitude, cun máximo do 10% de mulleres no seu cadro de persoal e deberán asumir o compromiso de incrementar esta porcentaxe.

8. O departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo promoverá a apertura de liñas de investigación orientadas a adaptar os tempos e os horarios laborais, coa convocatoria de axudas para o efecto.

## CAPÍTULO II

### **A responsabilidade social das empresas en materia de igualdade**

#### **Artigo 13º.-Voluntariedade das accións de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade.**

1. As empresas poderán asumir accións de responsabilidade social coa finalidade de mellorar a situación de igualdade entre as mulleres e os homes.

Estas accións poderán ser asumidas en virtude dunha libre decisión da empresa ou en virtude dun compromiso adquirido coa representación legal de traballadores e traballadoras, con calquera organismo público e, en especial, co departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo ou co departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, con asociacións de mulleres ou con organizacións non gobernamentais implicadas na igualdade de trato entre mulleres e homes, accións de responsabilidade social, a través de medidas económicas, comerciais, laborais, sindicais, asistenciais ou doutra índole, coa finalidade de mellorar a situación de igualdade entre as mulleres e os homes no seu medio social.

2. Malia a voluntariedade das accións de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade, cando ao seu abeiro se lles recoñecesen dereitos laborais individuais aos traballadores ou ás traballadoras, eses dereitos serán exixibles como os demais dereitos nados do contrato de traballo, e a Inspección de Traballo e Seguridade Social poderá sancionar o seu incumprimento, de acordo coa lexislación vixente.

#### **Artigo 14º.-Control da publicidade sobre implantación de accións de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade.**

Se as empresas fixesen uso publicitario da implantación de accións de responsabilidade social en materia de igualdade, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo ou o departamento da Administración autonómica

competente en materia de igualdade da Xunta de Galicia poderanlle exixir á empresa a verificación do cumprimento da acción, e de se lles impedir a verificación ou de constatar o seu incumprimento solicitarán xudicialmente o cesamento da publicidade como publicidade enganosa, consonte o establecido na Lei 34/1988, do 11 de novembro, xeral de publicidade.

### **Artigo 15º.-A promoción da participación das mulleres nos consellos de administración das empresas.**

1. As empresas con consellos de administración domiciliadas en Galicia remitiranlle, dentro do mes de xaneiro de cada ano natural, información desagregada por sexos sobre a composición dos seus consellos de administración ao departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo.

Calquera outra empresa con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia, voluntariamente, poderalle remitir tal información ao departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo.

2. Á vista da información obtida, a Unidade Administrativa de Igualdade do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, así que se emita informe preceptivo do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, emitirá unha nota pública favorable ou unha recomendación privada sobre incremento gradual da participación das mulleres nos consellos de administración.

3. O cumprimento da recomendación será voluntario para as empresas, e de ser asumido como acción de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade comunicaráselle á Unidade Administrativa de Igualdade.

## CAPÍTULO III

### A Marca Galega de Excelencia en Igualdade

#### **Artigo 16º.-Obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.**

1. A Marca Galega de Excelencia en Igualdade é un distintivo a través do que a Xunta de Galicia lles dá recoñecemento a aquelas empresas que destaquen na aplicación das políticas de igualdade.

2. Poderán optar á cualificación de Marca Galega de Excelencia en Igualdade, para os seus produtos ou para os seus servizos, as empresas, sexan de capital privado ou sexan de capital público, que teñan o seu domicilio en Galicia ou con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia, sempre e cando, asemade, contratasen persoal en Galicia.

3. Co fin de obter a Marca Galega de Excelencia en Igualdade, as empresas deberán presentar no departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo un balance sobre os parámetros de igualdade real existente na súa organización e no seu funcionamento con respecto ás relacións de traballo e con respecto á publicidade dos produtos e dos servizos prestados pola empresa.

4. O expediente será tramitado pola Unidade Administrativa de Igualdade do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, que, ademais de cantas outras medidas estime convenientes, lles solicitará un informe ás representantes e aos representantes de traballadores e traballadoras na empresa, ás asociacións empresariais que gocen de capacidade representativa na empresa, aos sindicatos máis representativos e aos sindicatos con implantación notoria na empresa, e outro informe á Inspección de Traballo e Seguridade Social. Así mesmo, será solicitado informe do Consello Galego de Consumo para os efectos de acreditar o cumprimento do parámetro de igualdade na publicidade non sexista dos produtos ou dos servizos ofertados pola empresa solicitante da cualificación.

5. Así que se teña solicitada toda a devandita información remitiráselle copia do expediente ao departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, que emitirá informe preceptivo.

6. Por proposta da Unidade Administrativa de Igualdade e á vista do informe emitido polo departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo concederá a Marca Galega de Excelencia en Igualdade, especificando na resolución os dereitos e as facultades consecuentes á súa obtención e concretando, nos termos do desenvolvemento regulamentario, a contía subvencionada segundo o número 2 do artigo 19º desta lei.

### **Artigo 17º.-Prohibicións de obtención e revogación da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.**

1. A Marca Galega de Excelencia en Igualdade non se lle concederá, en ningún caso, a unha empresa sancionada por resolución administrativa ou condenada por sentenza xudicial, nos dous anos anteriores á solicitude, por discriminación no emprego ou por unha publicidade sexista.

2. 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 unha 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.

### **Artigo 18º.-Parámetros de igualdade da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.**

1. A cualificación de Marca Galega de Excelencia en Igualdade obterase cando se supere a puntuación establecida regulamentariamente en atención á implantación na empresa dos seguintes parámetros de igualdade:

a) A existencia dunha adecuada representación de mulleres na totalidade dos grupos e das categorías profesionais, incluíndo o persoal de alta dirección, ou, noutro caso, a adopción de medidas de acción positiva no acceso ao emprego e na promoción interna en empregos ou en niveis onde as mulleres estean infrarrepresenta-

das, evitando criterios de promoción ou criterios no caso de igualdade de méritos que resulten discriminatorios para as mulleres.

b) As garantías efectivas da igualdade de retribución.

c) As garantías e as melloras dos dereitos de conciliación de traballadores e traballadoras, incluíndo, de ser o caso, habilitar lugares adecuados de repouso para as traballadoras embarazadas, salas de lactación e gardarías na empresa, ou apoios económicos para o uso de gardarías.

d) A implantación de medidas de prevención e de sanción adecuada do acoso sexual e do acoso moral por razón de xénero, tomando como modelo, 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.

e) A publicidade non sexista dos produtos e dos servizos da empresa.

f) O establecemento de medidas específicas que garantan a prevención dos riscos laborais das mulleres.

2. A puntuación mínima establecida regulamentariamente referirase separadamente a cada parámetro e, así mesmo, a unha valoración de conxunto.

3. Para obter a subvención establecida na alínea 3 do artigo 16º desta lei, establecerase unha puntuación específica en relación co parámetro da letra d) da alínea anterior, que poderá ser superior á mínima.

A puntuación incidirá na contía da subvención.

### **Artigo 19º.-Dereitos e facultades derivados da obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.**

A obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade permitirá beneficiarse, sen prexuízo doutras axudas públicas establecidas regulamentariamente, dos seguintes dereitos e facultades no ano natural seguinte á súa obtención:

1. A utilización do logotipo da Marca Galega de Excelencia en Igualdade, con especificación do ano no que está vixente, no tráfico comercial da empresa, incluída a súa utilización con fins publicitarios.



2. A subvención autonómica, nunha contía de ata un 5% 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; subvención que será determinada regulamentariamente en proporción inversa ao tamaño do cadro de persoal das empresas.

3. A preferencia na adxudicación dos contratos da Comunidade Autónoma de Galicia, 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.

Para eses efectos, os órganos de contratación advertirán desa preferencia nos pregos de cláusulas administrativas particulares, aínda que a ausencia de advertencia non privará do dereito á preferencia na adxudicación, sen prexuízo das responsabilidades nas que se puidese incurrir.

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

## **Artigo 20º.-Control de execución e renovación do dereito.**

1. No mes anterior ao remate do ano natural de vixencia da Marca Galega de Excelencia en Igualdade, a empresa deberá presentar un balance sobre a mellora ou, polo menos, o mantemento dos parámetros de igualdade valorados na súa concesión.

Tal obriga estenderase a todos e cada un dos anos fixados, de ser o caso, na adxudicación do contrato.

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

Así mesmo, no suposto de variación sobrevida dos parámetros de igualdade, o departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo poderá solicitar novamente os informes aos que fai referencia a alínea 4 do artigo 16.

2. Se, á vista dese balance, se mellorasen ou, polo menos, se mantivesen os parámetros de igualdade valorados na súa concesión, entenderase renovada a cualificación da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

## CAPÍTULO IV

### A igualdade nas sociedades cooperativas galegas

#### **Artigo 21º.-O principio de igualdade nas sociedades cooperativas galegas.**

A Alianza Cooperativa Internacional establece que as cooperativas están baseadas nos valores da autoaxuda, a autorresponsabilidade, a democracia, a igualdade, a equidade e a solidariedade; polo tanto, en consonancia con estes principios e coa consideración de entre eles da igualdade e da non discriminación como valor fundamental, os socios e as socias das sociedades cooperativas galegas teñen as mesmas obrigas e dereitos, produto da aplicación, tanto polos poderes públicos como entre os suxeitos privados, da Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia.

