



CES
GALICIA
Consello Económico e Social de Galicia

Ditame

1/23



**XUNTA
DE GALICIA**

DITAME

sobre o anteproxecto de
**Lei para a igualdade efectiva
de mulleres e homes
de Galicia**



APROBADO POLO PLENO O 28 DE ABRIL

Todos os documentos do CES poden atoparse en

www.ces-galicia.org

Manuel Martínez Varela, secretario xeral do Consello Económico e Social de Galicia,

CERTIFICO:

que o Pleno do Consello Económico e Social de Galicia, en sesión celebrada o día 28 de abril de 2023, coa asistencia dos membros que de seguido se relacionan:

Presidente	Agustín Hernández Fernández de Rojas
------------	--------------------------------------

Secretario xeral	Manuel Martínez Varela
------------------	------------------------

GRUPO PRIMEIRO

CIG	Miguel Malvido Cabirto Susana Méndez Rodríguez Héctor López de Castro Natividade López Gromaz
-----	--

CC.OO.	Juan Martínez García Xesús Castro Baamonde Carlos Pardo Pardo
--------	---

UGT-Galicia	José Carlos Rodríguez del Río Delia Irene Martínez Conde José Luis Fernández Celis Trinidad Campos Rodríguez
-------------	---

GRUPO SEGUNDO

CEG	José Antonio Neira Cortés José Manuel Maceira Blanco Enrique Miguel Mallón Otero Crsitina Rama Molinos
-----	---

Laura Otero Rúa
J. Ignacio López-Bachiller Fernández
Marisol Nóvoa Rodríguez
M^a del Mar Barreiro Mariño
Laura Otero Rúa

GRUPO TERCEIRO

UU.AA.	Jacobo Feijóo Lamas Alba Torreira Puga
SLG	Ramón Barreiro Carnota Xosé Pérez Rei
Confrarías	José Manuel Rosas Otero Manuel Daniel Formoso Moledo
Consumidores	Josefa Monteagudo Romero Miguel López Crespo
Economía social	María del Mar Pernas Márquez
Universidade da Coruña	Ángel S. Fernández Castro
Universidade Santiago C.	Melchor Fernández Fernández
Universidade de Vigo	José María Martín Moreno

acordou emitir por unanimidade o ditame que literalmente se transcribe de
seguido:

ANTECEDENTES

1.- En data 16 de febreiro de 2023 tivo entrada no Consello Económico e Social de Galicia (CES) oficio do presidente da Xunta de Galicia remitindo, para o seu preceptivo ditame, o anteproxecto de **Lei para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia**.

Este organismo resulta competente para o ditame deste anteproxecto de lei de acordo co previsto no artigo 5 da súa lei de creación (Lei 6/1995, de 28 de xuño). O devandito artigo establece entre as funcións que corresponden ao CES a de emitir ditames de carácter preceptivo ou facultativo, atopándose entre os primeiros aqueles que versen sobre “Anteproxectos de lei e proxectos de decretos legislativos e plans xerais ou sectoriais que regulen materias socioeconómicas directamente vinculadas ao desenvolvemento económico e social de Galicia. (...)”.

2.- O texto do anteproxecto foi remitido, mesa mesma data, á presidencia e aos membros da Comisión sectorial nº 2, *Sector público e benestar social*, competente por razón da materia, para a posterior elaboración do correspondente ditame, co fin de iniciar os traballos de estudo sobre a devandita proposta. Así mesmo, tal como establece o Regulamento de Réxime Interno do CES, deuse conta á Comisión Permanente e aos demais membros do Consello da entrada de solicitude de ditame.

3.- O anteproxecto a ditaminar ven acompañado da Memoria xustificativa e económica, así como do informe de impacto de xénero e de impacto demográfico, entre outros documentos.

4.- A Comisión Sectorial, na súa sesión 6/23, de data 20 de abril, acordou aprobar a proposta de ditame e remítilla á Presidencia do Consello para a súa tramitación.

5.- O presidente do CES, de acordo coa Comisión Permanente do organismo, convoca o Pleno do Consello, que na súa sesión 2/23, do 28 de abril, e tras coñecer o texto remitido, acorda aprobar o seguinte

DITAME

sobre o anteproxecto de Lei para a Igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.

ESTRUTURA E CONTIDO

O obxecto desta lei é reforzar o compromiso na eliminación da discriminación entre homes e mulleres e na promoción da igualdade de xénero.

Este anteproxecto de lei estrutúrase en 8 títulos, divididos en 28 capítulos que comprenden 209 artigos, 3 disposicións adicionais, 1 disposición transitoria, 1 disposición derogatoria e 3 disposicións derradeiras.

No Título Preliminar: “Disposicións xerais”, artigo 1 a 4, exprésase o obxecto da lei e o ámbito de actuación.

No Título I: “Dereito á igualdade de mulleres e homes”, artigos 5 a 21, desenvólvese o primeiro dos obxectos específicos da norma: definir os conceptos básicos do dereito á igualdade de mulleres e homes.

O Título II: “Integración transversal do principio de igualdade nas actuacións da Administración xeral e do Sector público autonómico de Galicia”, consta de Capítulos I a XXIII e artigos 22 a 96, ven a recoller e ampliar, conforme aos avances producidos na normativa internacional e interna, doutrina e xurisprudencia, o contido do título I do Decreto Lexislativo 2/2015.

No Título III: “Igualdade de mulleres e homes no emprego e nas relacións laborais”, Capítulos I a XI e artigos 97 a 148, ven a recoller o contido substancial da Lei 2/2007, e a amplialo conforme aos avances producidos na normativa internacional e interna, na doutrina e na xurisprudencia, así como introducindo o concepto de benestar laboral vinculado ao benestar organizacional.

O Título IV: “Promoción da igualdade de mulleres e homes no eido local”, Capítulo I a V e artigos 149 a 157, regula a colaboración coas entidades locais en materia de igualdade.

O Título V: “Estatuto das mulleres rurais e do mar”, artigos 158 a 172, afonda nos dereitos das mulleres rurais e do mar.

No Título VI: “As condicións de emprego en igualdade na Administración pública galega”, Capítulos I a V, artigos 173 a 199, abórdase a regulación de aspectos específicos e concretos das condicións de emprego en igualdade na Administración pública galega.

O Título VII: “Organización da igualdade”, artigos 200 a 207, acomete a cuestión da eficacia da actuación pública en materia de igualdade de xénero.

No Título VIII: “Garantía institucional”, artigo 208, regúlase a competencia da Valledoría do Pobo como garantía institucional.

CONSIDERACIÓNS XERAIS

1.- O CES comparte os obxectivos e fins que persegue a nova Lei de procurar unha normativa máis completa e adecuada para facer fronte ás necesidades existentes na nosa Comunidade Autónoma, acorde coa experiencia e os avances, non só normativos, que esta materia experimentou nos últimos anos. Polo tanto, o CES considera importante a aprobación desta lei e a posta en marcha de políticas que nos leven á igualdade real.

Cara a consecución dos obxectivos da norma e, en concreto, a erradicación da violencia por razón de xénero, o CES considera que se precisan políticas claras: recursos e educación na prevención, e recursos ilimitados e (re)educación para as vítimas. Téñense que reforzar todos os servizos para eliminar esta problemática e activar todos os mecanismos de contención da mesma.

2.- O CES-Galicia observa falta de concreción nalgúns aspectos da Lei. Así, por exemplo, nos ámbitos das medidas relativas á igualdade de xénero e dixitalización, no da promoción da igualdade de mulleres e homes no eido local, no que respecta ao Estatuto das mulleres do rural e do mar, ou na protección das mulleres vítimas de trata para explotación sexual, ámbitos nos que é necesario especificar as actuacións, medios e indicadores. Aínda que entende que algúns destes aspectos son propios do desenvolvemento regulamentario, o CES desexa lembrar a importancia e urxencia dese desenvolvemento para que a Lei implique avances reais e efectivos no seus obxectivos.

3.- O CES estima que a igualdade efectiva entre mulleres e homes debe ser un dereito garantido tamén para o persoal da Administración Pública. O CES estima que na presente norma deberían establecerse as obrigas para a administración pública como entidade empregadora, no que respecta aos dereitos de igualdade e conciliación, a medidas retributivas en categorías laborais de

moi baixa retribución e alta feminización, ou no que respecta ao establecemento dun Plan de Igualdade das Administracións Públicas.

4.- A Memoria económica remitida non recolle o total dos recursos que se están a destinar a esta materia por parte da administración pública galega. Aínda que se trata dunha materia transversal a tódalas consellerías, e sabemos que resulta máis difícil concretar as cantidades, o CES quere chamar a atención sobre o primordial de cuantificar o gasto para poder facer un seguimento e valorar a necesidade de incremento do mesmo cando así sexa procedente.

5.- O texto do Anteproxecto de Lei identifica como ferramenta do compromiso coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, no marco das relacións laborais, os Plans de Igualdade.

O CES quere chamar a atención sobre o feito de que hai empresas que teñen a imposibilidade xurídica de facer un plan de igualdade de acordo co RD 901/2020, nomeadamente as cooperativas de traballo asociado sen persoal asalariado, que poderían verse discriminadas se os estímulos por parte da Administración están centrados nos Plans de Igualdade.

6.- O CES entende necesario prestar especial atención á situación de discriminación interseccional, por ser a que en maior medida viven as mulleres con discapacidade ou as mulleres no eido rural e do mar.

A incorporación deste aspecto no texto da norma é un avance positivo, pero debería afondarse máis en aspectos como a igualdade inclusiva e integrar como obxectivo a consecución de dita igualdade inclusiva ao longo do ciclo vital.

Neste senso, o CES estima que se debería ter en conta na norma o desenvolvemento de medidas concretas axeitadas a cada situación desigual detectada

para loitar contra as desigualdades e as barreiras de todo tipo existentes, e aportar todo tipo de recursos de apoio, con independencia do tipo de discriminación interseccional presentada, fomentando o impulso das medidas de acción positiva que se requiran.

O CES considera que se deberían de incluír referencias á formación en materia de xénero e discapacidade con perspectiva interseccional, en todos os niveis educativos.

En consonancia con esta consideración xeral, estímase necesarias modificacións en varios artigos da lei cara acadar unha maior atención á situación de discriminación interseccional.

7.- Nos distintos órganos de participación ou estratéxicos que establece a nova norma debería recollerse a referencia ás organizacións máis representativas en todos eles, bótase en falta en concreto no artigo 32 (Alianzas estratéxicas e fomento da colaboración), artigo 117 (Comisión para a integración da igualdade do Instituto de Seguridade e Saúde Laboral) ou no artigo 205 (Consello Galego Das Mulleres).

8.- En base á Resolución da OIT relativa ao traballo decente e á economía social e solidaria que establece que a Economía social e solidaria engloba a empresas, organizacións e outras entidades que realizan actividades económicas, sociais e medioambientais de interese colectivo ou xeral, o CES considera que ao longo do texto normativo debería utilizarse o termo economía social en vez de terceiro sector, ou ben, utilizar “empresas, economía social e terceiro sector”.

9.- No que respecta ao uso da linguaxe non sexista, o CES estima que se debe incluír na norma, e por tanto debería figurar a erradicación do emprego do xénero masculino como universal, e promover termos neutros ou termos in-

clusivos que visibilicen ás mulleres e aludan cando sexa oportuno a outras identidades. Este compromiso debe ir parello a unha revisión e corrección de todos os formularios, aplicacións, publicacións, incluíndo ás estatísticas públicas oficiais (como a EPA), actos públicos, etc.

10.- Noutra orde de cuestións, o CES recomenda unha revisión ortográfica do texto, na que se corrixan enumeracións con letras non existentes no alfabeto galego así como palabras non correctas no noso idioma.

11.- Na elaboración deste ditame tívose presente o Ditame 3/2023 do CGRL.

CONSIDERACIÓNS PARTICULARES

Exposición de motivos

Na **exposición de motivos**, o CES entende que se debería facer alusión á Conferencia Xeral da Organización Internacional do Traballo do 21 de xuño de 2019, a cal adoptou en Xenebra o *Convenio sobre a eliminación da violencia e o acoso no mundo do traballo*, adheríndose o Estado español o 25 de maio de 2022, tal e como figura no BOE do 16 de xuño de 2022. Lembramos que a efectos do Convenio:

- a) A expresión “**violencia e acoso**” no mundo do traballo designa un conxunto de comportamentos e prácticas inaceptábeis, ou de ameazas de tales comportamentos ou prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de xeito repetido, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar, un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e o acoso por razón de xénero, e
- b) A expresión “**violencia e acoso por razón de xénero**” designa a violencia e o acoso que van dirixidos contra as persoas por razón do seu sexo ou xénero, ou que afectan de xeito desproporcionado a persoas dun sexo ou xénero determinado, e inclúe o acoso sexual.

A Exposición de motivos iníciase con referencias á Declaración Universal de Dereitos Humanos e ao Convenio Europeo de Dereitos Humanos. O CES considera que sería oportuno incorporar a referencia aos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable da Axenda 2030, nomeadamente ao ODS 5, “lograr a igualdade entre os xéneros e empoderar a todas as mulleres e as nenas”. Nesta liña, o CES estima que tamén sería interesante incorporar unha mención ás discrepancias entre os dereitos xurídicos e as oportunidades reais no eido do emprego, saúde e educación, que se puxeron de manifesto na II Conferencia Mundial da ONU.

Na mesma liña do sinalado anteriormente, o CES estima que se debería incluír unha referencia á estratexia da Comisión Europea: “*Unha unión da igualdade: Estratexia para a igualdade de Xénero 2020-2025*”, xa que consideramos un obxectivo estratéxico acabar coa violencia e os estereotipos de xénero.

Na exposición de motivos, o CES estima que é importante incluír os problemas que afectan en maior medida ás mulleres, como a pobreza, as fendas salariais, as diferencias no importe medio das pensións, o reparto dos custos sociais do coidado de nenos e maiores... como espello dunha realidade que nos di que hai moito que facer e que por xustiza social, non se debe esperar máis para poñer as ferramentas para solucionar os problemas destas mulleres.

Artigo 1. Obxecto

O CES considera que neste artigo é preciso incluír a interseccionalidade como principio, como enfoque e como perspectiva.

No **apartado 2 do artigo 1**, que identifica os obxectos específicos, o CES entende que sería necesario identificar no traballo a realizar polo Goberno da Comunidade autónoma de Galicia, novos apartados:

Impulsar o empoderamento das persoas, en particular das mulleres, e establecer garantías de protección especialmente intensa aos dereitos das persoas con discapacidade en materia de igualdade entre mulleres e homes. Poñer de relevo as diferenzas por xénero na análise da exclusión social, a pobreza e a avaliación do impacto político, da igualdade de xénero, abordado dende a interseccionalidade, e en particular o acceso a servizos públicos de calidade e en condicións de igualdade para todas as persoas. Establecer medidas para dar resposta ás situacións, condicións e necesidades das mulleres con discapacidade, dende a garantía da accesibilidade universal, promovendo a súa participación activa e plena na sociedade, apostando polo empoderamento e participación activa.

Artigo 3.- Principio de Norma mínima

O CES estima que no **artigo 3** cando se refire ao principio de norma mínima, deberíanse incorporar tamén outros principios, reformulando o presente artigo neste senso ou noutro similar:

Artigo 3: Principios

- a) Principio de inclusión e do respecto á diversidade das mulleres e homes en Galicia, e dos grupos nos que se integran.*
- b) Principio de accesibilidade e deseño universal e dos axustes razoables que resulten precisos para que se elimine a discriminación entre mulleres e homes.*
- c) Principio de igualdade inclusiva, que contribúe á non discriminación de mu-*

lles, nenas e adolescentes con discapacidade tal e como recolle a Convención Internacional de Dereitos das Persoas con Discapacidade de Nacións Unidas, en particular, en relación á igualdade e non discriminación baseada na Observación xeral nº 3 do Comité de Dereitos das Persoas con Discapacidade.

d) Principio de protección e consolidación do respecto á dignidade humana, que conleva o respecto a un mesmo e aos demais como seres humanos, para alcanzar unha vida digna, e por tanto artículase en dúas vertentes (intrínseca e extrínseca)..

e) O empoderamento das mulleres como principio para a igualdade entre mulleres e homes; (constitúe un elemento fundamental para que as estratexias de cara á igualdade, nos distintos ámbitos, sexan máis efectivas).

f) O principio de coordinación, cooperación, as sinerxías e a complementariedade, así como a interdisciplinabilidade, que permita desenvolver a coordinación entre as administracións e o resto de axentes operadores que interveñen no ámbito desta lei, dun modo efectivo.

g) O principio de prevención, eliminación e corrección de toda forma de discriminación, directa, indirecta así como por asociación, e/ou de tipo interseccional,

h) Principio de individualidade, polo que a atención e plans de apoio deseñaranse de xeito personalizado para adaptarse ás necesidades específicas de cada caso e tendo en consideración ás preferencias das persoas.

i) O principio de inclusión social.

l) Principio de norma mínima.

Artigo 8: Acoso por razón de sexo e acoso sexual

En coherencia coa consideración á exposición de motivos, o CES considera que os termos “*violencia e acoso*” e “*violencia e acoso por razón de xénero*” deben ser obxecto de inclusión e tratamento nunha lei que pretende a igualdade. E por tanto debería modificarse a definición que recolle o **artigo 8**, TÍTULO I, relativa ao acoso por razón de sexo e acoso sexual.

Artigo 10: Discriminación por exercicio de dereitos de conciliación.

O CES entende que no **artigo 10**, onde di “*sexa home ou muller*”, engadir “*ou calquera outra identidade ou expresión de xénero diferente*”.

Engadir novo artigo

O CES considera que se debería incluír un novo artigo despois do 13, relativo á Discriminación por razón de orientación sexual, identidade ou expresión de xénero.

Artigo 19: Promoción da igualdade de oportunidades

O CES considera que no **artigo 19** debería engadirse que se adoptarán as medidas oportunas que sexan precisas para desenvolver a interseccionalidade, especialmente respecto das situacións onde se detecte maior vulnerabilidade.

Artigo 20: Concepto de xénero

O CES bota en falta, dentro do concepto de xénero definido no **artigo 20**, incluír a identidade de xénero non binaria.

TITULO II.- Integración transversal do principio de igualdade nas actuacións da Administración xeral e do Sector Público autonómico de Galicia.

O CES considera máis axeitado utilizar o termo “persoas con discapacidade” como o único termo que contempla a Convención Internacional sobre os Dereitos das Persoas con Discapacidade de Nacións Unidas aprobada en 2006, ratificada en 2007 e en vigor desde 2008.

Artigo 27: Informes complementarios de impacto de xénero

O CES considera que se debería resaltar que no citado informe “*garantirase que o informe será elaborado dende a perspectiva interseccional*” para que se permita coñecer a incidencia respecto da diversidade.

Artigo 36: Erradicación do sexismo na linguaxe social

O CES entende que no **artigo 36**, alén de comprometerse coa erradicación do sexismo, debéra facerse mención tamén a unha linguaxe libre de estereotipos de xénero, e respectuosa coa diversidade.

Artigo 39: Actuacións específicas en materia de saúde

Sendo conscientes de que esta norma terá un futuro desenvolvemento regulamentario, o CES propón incorporar actuacións específicas en materia de saúde de especial relevancia social, entre as que poderían figurar:

- Oferta gratuíta dos produtos de hixiene necesarios para a menstruación, inicialmente nos centros educativos, centros que ofrecen servizos sociais para mulleres en risco de exclusión e nas prisións, estendéndose progresivamente ao resto das dependencias dos organismos públicos. Os produtos deberán ser entregados sen mediación algunha e serán sostíbeis, ecolóxicos e respectuo-

sos coa saúde das mulleres.

- Dispensación de anticonceptivos de barreira nos centros educativos, centros que ofrecen servizos sociais e centros penais.
- Distribución de métodos anticonceptivos nos institutos no marco de campañas de educación afectivo-sexual.

O CES considera que a redacción do **apartado b)** do **artigo 39** resulta equívoca: pode entenderse que se identifica o ciclo vital das mulleres coas etapas do seu ciclo reprodutivo que se mencionan de seguido, o cal constituiría unha esencialización reprodutiva das mulleres, particularmente desafortunada no contexto desta lei. O CES recomenda clarificar esta cuestión.

O CES estima que no **artigo 39, apartado h)** debéra incluírse tamén o acoso “por razón de xénero” en concordancia co contido do convenio da OIT.

O CES suxire que se recolla con maior claridade no **apartado j)** do **artigo 39** o fomento da investigación científica en saúde con perspectiva de xénero, de forma que permita coñecer as experiencias e necesidades das mulleres en canto a promoción da saúde, prevención e tratamento de enfermidades durante as diferentes etapas vitais, coa fin de mellorar a calidade da asistencia sanitaria que se presta.

No **apartado m)** do **artigo 39**, o CES considera que se debería substituír a expresión “Ofertar/acadar” por “Garantir”.

Artigo 40: Formación en igualdade do persoal do sector sanitario.

O CES considera que se debería engadir un apartado no **artigo 40** no que se recolle que regulamentariamente se establecerá a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo das organizacións sanitarias, públicas e privadas, para o acceso e para a valoración nos procesos de promoción interna e provisión de postos, así como os prazos nos que estará xeneralizado o nivel básico, ou no seu caso o intermedio para o persoal que preste servizos de atención ás vítimas.

A mención específica ás mulleres en idade fértil, embarazadas e en situación de parto recente, no **apartado b)** do **artigo 40**, pode resultar discriminatoria coas nenas e as mulleres maiores. En consecuencia, o CES propón deixar aberta a redacción a todo o ciclo vital da muller.

Nese mesmo **artigo 40**, o CES considera que debería achegarse un **novο apartado e)** relativo á atención sociosanitaria das persoas trans e non binarias, despatoloxizadora, que faga un seguimento da súa situación durante todas as etapas da vida, formando ao persoal sanitario nesta materia, e garantindo así unha atención libre de discriminación, estereotipos e prexuizos.

Artigo 44: Redes de apoio á muller embarazada.

Concordando coa afirmación de que as mulleres teñen dereito a unha maternidade libremente decidida e ao acceso a unha atención integral á saúde reprodutiva, o CES considera que se debe reorientar a redacción do artigo e do seu título, cara á garantir os servizos sociosanitarios públicos, así como considera que se debería facer unha alusión ás tarefas realizadas polos Centros de Orientación Familiar (que deberían pasar a denominarse Centros de Atención á saúde sexual, afectiva e/ou reprodutiva), así como á aposta do goberno galego pola súa ampliación (tendo en conta a supresión destes ao longo dos anos, a falta de persoal tras a xubilación das e dos seus efectivos, etc).

O CES considera que debería incluírse un **novο artigo** onde se recollan, especificamente, accións para mellorar as condicións laborais das mulleres embarazadas. Neste punto é necesario lembrar e poñer como exemplo, para que poden ser tidas en conta, as medidas para mellorar as condicións laborais das mulleres embarazadas do Servizo Galego de Saúde, aprobadas polo Consello da Xunta do 5 de maio de 2022.

Artigos 44, 82, 153 e 154.

O CES considera que as referencias á accesibilidade na Lei se deberían facer á “accesibilidade universal”, pois é o termo xurídico empregado nas normas internas e internacionais.

Considérase de vital importancia que o concepto de accesibilidade universal se incorpore á lei respecto da garantía de aplicación con perspectiva de xénero que se require para que non sexa unha fonte de desigualdade entre as persoas con discapacidade e en particular entre homes e mulleres.

Título II Capítulo IV: A Educación e a formación para a igualdade entre mulleres e homes.

No **Capítulo IV** o CES considera que se a administración pública galega aposta pola **educación e a formación para a igualdade entre mulleres e homes** debera adoptar medidas exemplarizantes dirixidas a eliminar a segregación por sexos nos colexios, e calquera outra medida dirixida a erradicar o sexismo nas aulas.

O CES suxire a revisión da terminoloxía utilizada. Así, podería substituírse currículo que organiza a práctica docente por currículo escolar ou educativo, centros docentes por centros educativos, e vocacións femininas/masculinas por vocacións de mulleres/homes.

O CES estima que para acadar una formación para a igualdade ampla e incluída, esta debe ter un enfoque transversal de xénero, non só para formar ás persoas de xeracións máis novas, senón que debería establecerse unha formación específica para as persoas que conforman todo o cadro de persoas con responsabilidades políticas.

Artigo 45. O currículo regulador da práctica docente no sistema educativo.

No **apartado 2 c)** do **artigo 45**, o CES considera que as actitudes non se adquiren, se desenvolven, polo que debería redactarse como “... e o *desenvolvemento* das actitudes...”.

No **apartado 2 d)** do **artigo 45** o CES propón que se garanta que a Xunta de Galicia, coordinando ás Consellerías con competencias en educación e igualdade, vele por asegurar a oferta formativa de todas as áreas especializadas nos centros docentes, en particular no bacharelato, independentemente do número de alumnado matriculado.

Neste mesmo apartado debería cambiarse a expresión “*Tamén poderán*” por “*Establecer*”.

No **apartado 2 e)** do **artigo 45** o CES suxire engadir tamén a pedagogía dos coitados entre os seres humanos, así como de métodos de aprendizaxe colaborativas que estimulen a participación.

Artigo 46. Persoal con formación en educación para a igualdade.

No **apartado 1** do **artigo 46** O CES entende que se debería incluír unha expresión máis taxativa cambiando “*Tamén se poderá relacionar*” por “*Tamén se relacionará*”.

Neste senso no **apartado 2 do artigo 46** debería substituírse a expresión “(..) promoverase a “ por “designarase”.

Artigo 47: Erradicación de prexuízos nos centros docentes.

O CES estima que o artigo 47, relativo á erradicación de prexuízos nos centros docentes, deba incluír unha alusión á diversidade e por tanto facer referencia tamén a unha educación igualitaria, que garanta a atención á diversidade con recursos profesionais suficientes e cunha redución da rateo nas aulas, especialmente cando haxa alumando con NEAE nelas. Alén disto, deba facer mención á promoción dun ensino laico e de calidade que integre a dignificación e o recoñecemento das diferentes opcións sexuais e a diversidade familiar, educando na liberdade para enfocar a vida persoal e sexual de cada quen, a través da visibilidade desta realidade diversa nas materias educativas, impulsando e apoiando aquelas producións culturais que inclúan a realidade LGBTI+ para potenciar referentes positivos da homosexualidade, bisexualidade, transxeneridade, intersexualidade, ou a pertenza ao xénero non binario, poñendo especial fincapé na súa divulgación nos centros de ensino infantil, medio e superior. Incluindo a promoción e creación de equipos de igualdade e diversidade en todos os centros educativos.

Por outra banda, o CES bota en falta o establecemento de protocolos e medidas claras e efectivas a aplicar ou desenvolver nos centros de ensino para evitar e dar causa a posibles casos de violencia e/ou acoso no ámbito educativo que afecte a toda a comunidade, alén da detección precoz que se regula no artigo 47.3

Artigo 53. Fomento das vocacións profesionais non estereotipadas.

Aos efectos de fomentar as vocacións profesionais non estereotipadas, o CES considera que a Xunta de Galicia, a través da consellería competente en cada caso, *establecerá* axudas, bolsas ou premios que atendan á satisfacción de tal fin, con independencia do número de solicitudes de participación presentadas.

Artigo 55. Universidades públicas de Galicia.

O CES considera que no **apartado f) do artigo 55** sería oportuno e coherente incorporar a Incapacidade temporal asociada a enfermidades vinculadas á menstruación e ao climaterio.

Artigo 56. Avaliación dos méritos, currículo vitae e traxectoria investigadora nas convocatorias públicas de I+D+i.

O CES considera que sería oportuno e coherente incorporar a Incapacidade Temporal asociada a enfermidades vinculadas á menstruación e ao climatério.

Artigo 57. Escola Galega de Administración Pública e outros órganos de formación de persoal.

O CES propón a modificación do artigo 57, ampliando o seu contido e o seu compromiso no seguinte senso ou similar:

Artigo 57. Definición e medidas para garantir a formación.

Considerarase formación en igualdade entre mulleres e homes e en prevención e loita contra a violencia de xénero os contidos que aborden estas materias baixo calquera das denominacións utilizadas polos organismos autonómicos, nacionais e internacionais, tales como igualdade de xénero, mainstreaming, perspectiva de xénero, feminismo, conciliación, corresponsabilidade, sexismo, violencia de xénero, violencia machista ou violencia contra as mulleres, trata de seres humanos con fins de explotación sexual, acoso sexual ou por razón de xénero ou calquera outra denominación que implique visibilizar a situación de desvantaxe social das mulleres.

A Administración autonómica adoptará as medidas necesarias para garantir unha formación, tanto básica como especializada, progresiva e permanente en materia de igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero, asegurando un coñecemento práctico suficiente que permita a integración efectiva da perspectiva de xénero na totalidade da actuación administrativa.

Para dar cumprimento ao establecido no parágrafo anterior, a Escola Galega de Administración Pública, a Academia Galega de Seguridade Pública, a Axencia Galega para a Xestión do Coñecemento en Saúde e a Consellería competente en materia de formación do profesorado, así como calquera outra entidade pública instrumental do sector público autonómico de Galicia con competencias en materia de formación do persoal, en colaboración coa Consellería competente en materia de igualdade, elaborarán e executarán plans de formación anuais en materia de igualdade entre mulleres e homes e prevención e loita contra a violencia de xénero.

Nas convocatorias periódicas de cursos sobre igualdade entre mulleres e homes e sobre violencia de xénero, conforme as condicións e requisitos establecidos en

cada convocatoria, poderán participar persoas alleas ao persoal da Administración Xeral e do Sector Público autonómico de Galicia, principalmente dirixidos aos colectivos de educación, servizos sociais, persoal sanitario, persoal da Administración de Xustiza e Forzas e Corpos de Seguridade.

Artigo 58. Plans de formación.

O CES propón a modificación do **artigo 58** no seguinte senso ou similar:

A través dos plans anuais de formación sinalados no artigo 58, ofertaranse a todo o persoal actividades formativas correspondentes polo menos aos niveis de coñecemento básico e medio previstos.

2. As actividades formativas contidas nos plans de formación previstos neste precepto desenvolveranse en modalidade presencial, de teleformación ou mixta, por ser estas as que máis se adaptan ás dispoñibilidades de tempo e permitindo compatibilizar a formación coas obrigas laborais, familiares e sociais.

Todos os plans de formación organizados pola Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o seu Sector Público para o persoal que presta servizos nela incluírán, cando menos, un módulo sobre a igualdade entre homes e mulleres.

Artigo 61: Medios de comunicación participados e subvencionados pola Xunta de Galicia.

Con respecto ao contido do **Artigo 61**, relativo aos medios de comunicación participados e subvencionados pola Xunta de Galicia o CES considera que debería recollerse como requisito o emprego dunha linguaxe inclusiva e dunhas imaxes non estereotipadas nin sexistas, prestando especial atención ao tratamento da violencia machista, incluíndo a retirada das axudas e subvencións cando se detecte un tratamento inadecuado destes temas, e pese a solicitarlles rectificación, fagan caso omiso.

Artigo 62: Medios de comunicación privados

No caso dos medios de comunicación privados, recollidos no **artigo 62**, o CES solicita que se inclúa que o departamento de igualdade da administración pública galega encargarse de emitir un escrito instando a correxir a linguaxe/contido/imaxes que resulten inapropiadas.

Artigos. 67, 70, 71 e 117

Nos citados artigos 67, 70, 71 e 117, o CES vota en falta unha referencia á un enfoque feminista, interseccional e de diversidade.

Artigo 70. Políticas de acción exterior e cooperación para o desenvolvemento

O CES propón reforzar o **apartado c)** do **artigo 70**, no sentido do texto engadindo «(...) e apoiar a súa efectiva participación nos procesos de construción da paz a nivel internacional».

Artigo 74. Contidos sexistas difundidos a través de tecnoloxías da información e a comunicación

O CES entende que o **artigo 74**, debería reformularse, e alén de poder acudir aos CIM, debera recollerse a posibilidade de artellar unha canle telemática de denuncias que garanta unha actuación por parte dos poderes públicos instando á retirada ou corrección dos contidos. Neste senso, podería relacionarse coa función establecida no apartado a) do artigo 206, como unha ferramenta máis do Observatorio da imaxe da muller.

Artigo 79. Deporte

O CES propón que o **artigo 79** debería estenderse cara a promover o emprego dunha linguaxe inclusiva, desterrando o masculino como xenérico dos documentos, comunicacións e publicacións que se fagan relativas á práctica deportiva, e favorecendo a visibilización das mulleres e nenas no deporte.

Dentro das medidas específicas a integrar nos programas de desenvolvemento do deporte, o CES considera que:

No **apartado a)**, no mesmo sentido de promover o acceso igualitario á práctica deportiva, o CES propón engadir a creación de programas gratuítos de acceso e práctica para mulleres, con especial atención a mulleres que sofren violencia de xénero, así como outros colectivos vulnerables.

No **apartado b)** para conseguir a promoción da igualdade de xénero na práctica deportiva, semella importante a inclusión da perspectiva de xénero na formación de profesionais do deporte, tanto a nivel federativo (cursos de adestramento, arbitraje,...) como de formación profesional e universitaria. Esta perspectiva tería que incluír aspectos dende a linguaxe que se emprega nos adestramentos, ata a organización e xestión de horarios e instalacións, pa-

sando pola xestión das redes sociais da entidade. En consecuencia, o CES propón ampliar a redacción deste apartado, facendo explícito o fomento da inclusión da perspectiva de xénero na formación de profesionais do deporte.

No **apartado c)**, o CES suxire incorporar outros instrumento de promoción do deporte feminino, como serían:

- O fomento dos patrocinios e mecenados do deporte feminino.
- As maiores garantías para o seu exercicio en situacións como a baixa por maternidade.

No **apartado 2 do artigo 79**, o CES suxire ampliar os instrumentos para fomentar a superación dos prexuízos de xénero, tais como:

- A creación de referentes femininos en todo tipo de deportes.
- Dirixir aos homes e rapaces campañas potentes que impulsen outros modelos de masculinidade, plurais e diversos.
- A creación de premios non estereotipados e igualitarios para as mulleres (en competicións deportivas, eventos deportivos solidarios, etc).

No **apartado 3 do artigo 79**, o CES entende que debería desenvolverse un réxime de sancións dirixido ás federacións e/ou asociacións que toleren ou non eliminen este tipo de conductas.

Artigo 80. Celebración de probas deportivas

O CES considera que sería desexable estender eses protocolos de prevención e actuación ante a violencia machista a calquera momento da práctica deportiva das mulleres, non só na celebración das probas de deportivas.

Artigo 82. Mulleres con discapacidade

No **apartado b) do artigo 82** o CES *propón* completar o texto co seguinte engadido: «...*impulsando a transversalidade en materia de diversidade funcional nas políticas e accións institucionais*».

No **artigo 82**, o CES solicita que os indicadores incluídos nos estudos, informes e enquisas sexan de “xénero” e non de “sexo”, en consonancia co convenio da OIT.

O CES considera necesario **reformular o artigo 82** específico de mulleres con discapacidade. Se ben hai apartados favorables, considérase que outros non o son tanto, como por exemplo:

– Cando no apartado d) se fala de participación de mulleres con discapacidade , non só terá que ser na “materia accesibilidade”.

– Cando no apartado g) se indica que “se realizarán actuacións a procurar que se teña a posibilidade de elixir unha persoa de apoio do seu mesmo sexo, ou elixir entre intérpretes do seu mesmo sexo”. Considérase que en primeiro lugar, ten que garantirse que existan persoas de apoio no acceso aos servizos públicos, con independencia do sexo que teñan. Actualmente non é unha realidade, e non se garante na práctica.

– Cando no apartado h) se fala de “versións femininas de bens de uso común”, ou que se valore a accesibilidade polos órganos de contratación do Sergas, considérase que esta mención queda limitada só aos órganos do Sergas.

Asemade, e en liña co sinalado nas consideracións xerais, este artigo tería que incorporar a consecución da “igualdade inclusiva” como un obxectivo a alcanzar, cuestión que o CES entende que non se recolle na redacción actual.

Ademais, considérase preciso, ao referirse a mulleres con discapacidade, incorporar unha referencia a todo o ciclo vital das mesmas, dende que nacen ata que morren, e atender ás experiencias e momentos vitais nos que se atopan, con independencia da idade. Neste eido deberá facerse unha referencia ao impulso do empoderamento das mulleres e nenas con discapacidade ao longo do seu ciclo vital.

Por outra parte, non hai referencias ó capacitismo. É fundamental que no relativo ás mulleres con discapacidade se incorpore a referencia á loita contra o capacitismo así como a promoción da autonomía persoal. Por iso estimamos que sería adecuada a súa incorporación no artigo 82 como un factor de discriminación específico das mulleres con discapacidade, desenvolvendo actuacións dirixidas á súa erradicación.

Tamén considérase preciso aplicar a perspectiva interseccional e de forma transversal respecto do enfoque de xénero e discapacidade.

En canto ás medidas a implementar (**apartado 2**) deberán terse en conta:

- A garantía de acceso á información e comunicación (letra a), incluídos os recursos de apoio que sexan precisos.
- O impulso de accións no eido da Rede Galega de Apoio á Autonomía Persoal, nos servizos sociais comunitarios así como en xeral, dentro do Sistema

Galego de Servizos Sociais e no Sistema Sanitario (letra b).

- A formación axeitada ás necesidades específicas de mulleres e nenas con discapacidade (letra c).
- A participación das entidades de mulleres con discapacidade (letra d).
- A garantía dos orzamentos necesarios e convocatorias de axudas públicas (letra e).
- As actuacións de recompilación, sistematización, actualización, xeración de información e difusión relacionada, que permitan analizar as necesidades específicas das mulleres con discapacidade (letra f).
- A garantía dos apoios persoais que precisan as mulleres con discapacidade no acceso a un servizo público, e en especial no eido sanitario, educativo, xudicial, servizos sociais, así como respecto dos recursos dirixidos ás vítimas de violencia (letra g).
- O establecemento e impulso de medidas en toda a Administración xeral e o sector público autonómico para dar resposta ás situacións, condicións e necesidades das mulleres con discapacidade dende un enfoque de accesibilidade universal e que promova a súa participación activa e plena na sociedade (letra h).
- A consideración da discriminación múltiple e/ou interseccional (letra i).
- A garantía do desenvolvemento de actuacións específicas para asegurar a valoración das persoas coidadoras e a integración da perspectiva de xénero na atención ás persoas en situación de dependencia, e/ou discapacidade.
- A necesidade de abordar medidas e actuacións no ámbito da atención á diversidade, no eido do emprego, as relacións laborais, ás condicións de traballo, os dereitos laborais e a conciliación, así como calquera outra área de actividade económica, autoemprego e emprendemento.
- Nas actuacións vencelladas á loita contra a violencia machista que se desenvolva no marco das competencias autonómicas e no eido local, a previsión da garantía dos dereitos das mulleres con discapacidade, adoptando as medidas que resulten oportunas para garantir a súa protección e atención.

Artigo 83: Mulleres maiores

No **artigo 83**, o CES bota en falta medidas dirixidas a reducir a fenda que sofren as galegas nas pensións e no que ten que ver co acceso a outras prestacións económicas de carácter contributivo, dada a situación de pobreza que sofren en maior medida.

O CES cree necesario advertir que o concepto de muller maior debería modularse en función da medida que se arbitre.

Artigo 84. Protección das mulleres menores de idade.

Propónse completar o texto do **artigo 84** coa expresión «(...) *perspectiva de xénero interseccional e de diversidade* (...)».

Artigo 85: Mulleres con orientación homosexual ou bisexual e mulleres transsexuais e transxénero.

Respecto do **artigo 85**, o CES considera que debería modificarse o contido e a terminoloxía empregada, e facer mención no epígrafe ás “mulleres lesbianas, bisexuais, trans ou cunha identidade ou expresión de xénero disidente”, e máis que instar ás organizacións sindicais e asociacións empresariais a previr situacións de discriminación múltiple, realizar cantas accións considere oportuna a administración pública galega para evitar e erradicar este tipo de comportamentos no ámbito das súas competencias (o cal afecta a estas entidades, vía actuación da Inspección de traballo, ISSGA, AGA, etc.)

Artigo 88. Mulleres refuxiadas ou solicitantes de protección internacional

O CES propón estender a protección ás mulleres que sofren discriminación múltiple: «(...) por razón de sexo *ou outros factores de discriminación múltiple (como a etnia, a discapacidade, a idade, etc.)* que puideron sufrir no seu país de orixe».

Artigo 91. Mulleres en situación de trata con fins de explotación sexual

O CES entende que, no **apartado 2 do artigo 91** debería especificarse as actuacións previstas pola administración pública galega para realizar a integración das mulleres vítimas do tráfico de explotación sexual, dado que non se mencionan (asistencia integral, aloxamento temporal, autorización de residencia e traballo ou retorno ao país de orixe, etc.), e se para logralo van con-

tinuar apoiándose en organizacións sen ánimo de lucro e asistenciais con carácter periódico ou puntual, ou van realizalo desde algún organismo público.

TÍTULO II CAPÍTULO XII.- Cláusulas de igualdade de xénero na contratación administrativa e no réxime autonómico de subvencións.

Con respecto ás cláusulas de igualdade de xénero na contratación administrativa, O CES considera oportuno sinalar en liña co Ditame da Xunta Consultiva de Contratación Administrativa e do ditame do CES-Galicia ao Anteproxecto de Lei de calidade alimentaria de Galicia, en primeiro lugar, a conveniencia de que a regulación normativa en materia de contratación pública autonómica sexa recollida nun único texto legal e non en textos sectoriais atomizados que dificultan a súa aplicación práctica e non permiten a transversalidade que é necesaria na confluencia de distintas experiencias e sensibilidades no tratamento dos procesos contractuais do sector público.

En segundo lugar, sería conveniente prever no propio texto a elaboración e aprobación futura de instrumentos estratéxicos tales como instrucións técnicas, acordos ou guías procedimentais, así como o establecemento de estratexias organizativas ou estruturas de soporte e apoio que permitan aos órganos de contratación ter unha clara definición dos obxectivos a acadar, concretar mecanismos de colaboración técnica cos departamentos de igualdade de xénero para asesoramento ou consultas ou coñecer con claridade os sistemas de medición e indicadores de cumprimento.

Artigo 92. Promoción da igualdade no mercado de traballo a través da contratación do sector público autonómico

No apartado 1 do artigo 92 establécese o impulso do sector público na adopción de medidas no ámbito da contratación pública, enumerando algunha das medidas posibles. O CES considera que, para que este artigo non fique nunha mera declaración de intencións, debería modificarse a derradeira frase do primeiro parágrafo mudando a palabra *poderán* por *deberán na medida do posible*.

Artigo 93. Cláusulas de igualdade no réxime autonómico de subvencións

O CES estima que debería promoverse a inclusión nas bases reguladoras das subvencións e incentivos ao financiamento das medidas de inclusión e igualdade de oportunidades, que sexan precisas, para garantir a igualdade inclusiva, a non discriminación das persoas con discapacidade e atender ás

situacións derivadas da diversidade humana e que permitan a efectividade do dereito.

Así mesmo, sería recomendable reforzar o financiamento dos proxectos presentados que incorporen medidas de inclusión e diversidade, ou igualdade de oportunidades.

Co obxecto de garantir a aplicación práctica efectiva, o CES entende que se debería reforzar a necesidade de que se inclúan nas bases reguladoras as cláusulas que se enumeran.

Non parece razoable que empresas que non atenden ás súas obrigas en materia de igualdade poidan concorrer ás convocatorias de subvencións públicas. O CES entende que deberían incorporarse na normativa das subvencións, medidas que penalicen ás empresas que non cumpran coas súas obrigas nesta materia.

Con carácter xeral, deberase dar especial preferencia nos criterios de valoración, ás empresas que con carácter voluntario, contén cun plan de igualdade ou outras medidas equivalentes en materia de igualdade, en coherencia coa consideración xeral 5 deste ditame.

Artigo 97. Criterios de actuación nas competencias de emprego e relacións laborais

O CES considera que se debería de ampliar o contido do **apartado c) do artigo 97** no senso seguinte:

c) Integrar a igualdade de xénero no exercicio das competencias autonómicas en materia de prevención de riscos laborais, previndo e evitando as situacións de discriminación e desigualdade de xénero que supón que se aplican a todas as persoas traballadoras medidas de prevención de riscos laborais deseñadas desde un punto de vista androcéntrico sen ter en conta a diversidade de xénero e outros factores como idade, maternidade, lactación, menopausa ou diversidade morfolóxicas e fisiolóxicas.

O CES considera que no **apartado e) do artigo 97** debería eliminarse a referencia aos traballos femininos informais e facer referencia aos traballos feminizados.

O CES propón incluír dentro dos criterios de actuación nas competencias de

emprego e relacións laborais os seguintes:

- A protección dos dereitos fundamentais e da igualdade e non discriminación, evitando calquera tipo de atentado contra a intimidade, honor e dignidade das persoas con discapacidade en idade laboral, impulsando a pluralidade e diversidade da realidade social e laboral, de cara a favorecer a inclusión laboral e participación activa no mercado de traballo e a actividade económica, adoptándose as medidas axeitadas para as adaptacións dos postos de traballo e a accesibilidade na contorna laboral en función de cada necesidade e situación concreta e combatendo as discriminacións de calquera tipo que lle afecten aplicando a perspectiva interseccional de xénero e discapacidade.
- Prestar especial atención ás mulleres con especiais dificultades de inserción laboral pola confluencia de varias causas de discriminación ou situacións de maior vulnerabilidade social e favorecer medidas de acción positiva dirixidas a acadar a inclusión das mulleres vítimas de violencia, mulleres con discapacidade, mulleres que afrontan familias monoparentais, mulleres pertencentes a familias especialmente vulnerables, racializadas, vítimas de trata, etc. As citadas medidas serán aplicables tanto na educación, formación para o emprego como na incorporación ao traballo por conta propia. No emprendemento feminino, por conta allea, tanto na empresa ordinaria como no emprego protexido, na formación, no acceso ás novas tecnoloxías, loita contra a fenda dixital, etc.

Artigo 98. Consellería responsable

O CES considera que a coordinación debería realizarse tamén co Consello Gallego de Relacións Laborais.

Artigo 99. Medidas de benestar laboral das mulleres

O CES entende que se debería proceder a unha maior concreción no desenvolvemento e execución das medidas descritas neste artigo.

O CES estima que no **apartado a)** do **artigo 99** sería interesante considerar tamén o coidado de persoas ascendentes (pais, nais, etc.) maiores de 65-70 anos que poidan ter enfermidades sen chegar a ser persoas dependentes, oficialmente recoñecidas como tales.

O CES estima que a medida recollida no **apartado f)** debería consistir na formación das mulleres traballadoras naqueles ámbitos que redunden na mellora

das súas condicións laborais e, especialmente, en habilidades dixitais.

O CES entende que se debería ampliar á redacción do **apartado l)** no seguinte senso:

“l) A utilización e financiamento do emprego con apoio, a través dunha persoa preparadora laboral, que teña formación específica en igualdade de xénero, diversidade e interseccionalidade, naqueles casos en que as mulleres con discapacidade o precisen.” Do mesmo xeito e para atender á consideración transversal da diversidade nas situacións derivadas dos distintos tipos de discapacidade, estableceranse actuacións específicas que favorezan o acceso ao emprego de calidade, mantemento e progresión laboral, así como a activación laboral e facendo especial fincapé na accesibilidade e adaptación dos postos de traballo e nas condicións laborais igualitarias, proporcionarase financiación das ferramentas e recursos precisos incluído os produtos de apoio atendendo á diversidade do grupo de mulleres con discapacidade”. En particular, sen ser exhaustivos:

- *Ampliar a rede de servizos de información, orientación e intermediación laboral para persoas con discapacidade, que teña persoal formado e especializado en xénero e discapacidade, e igualdade de oportunidades, tanto respecto do emprego por conta allea como por contra propia para facilitar o emprendemento das mulleres en iniciativas propias ou colectivas, especialmente no eido da economía social.*
- *Respecto á avanzar na implementación de medidas que garantan a conciliación e corresponsabilidade nas tarefas reprodutivas ou de coidados que permitan a inclusión laboral das mulleres con discapacidade sen discriminación por razón de sexo, pero tamén a efectividade das medidas para que non provoquen situacións de desigualdade que colisionen co dereito ao emprego e/ou á saúde. A este respecto é preciso establecer un marco máis amplo nas medidas de conciliación e corresponsabilidade que teña en consideración á situación das persoas con discapacidade, garantindo o equilibrio do uso dos tempos e recursos.*
- *Implementar a perspectiva de xénero na protección da saúde e a seguridade no traballo, integrando a perspectiva e/ou enfoque interseccional.*
- *Impulsar fórmulas participativas que aseguren a presenza de mulleres con discapacidade traballadoras na toma de decisións.*

Artigos 101 a 115

Nos artigos 101 a 115, impleméntanse medidas para fomento da conciliación, corresponsabilidade, entre outras, a empresas e tamén entidades do Terceiro

Sector Social. O CES entende que, para que se cumpran as finalidades pretendidas, no eido de promover a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e para facilitar a corresponsabilidade das persoas traballadoras é preciso:

- a) Consultar previamente as medidas, de cara a que os sistemas de financiación que se habiliten sexan acordes coas necesidades das entidades, e doten de equilibrio á organización respecto ao seu funcionamento e atención prestada ás persoas usuarias, garantindo a sustentabilidade e participación no desenvolvemento das medidas.
- b) Impulsar os mecanismos de colaboración precisos para dinamizar a participación das entidades, na promoción da conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
- c) Reducir os límites de acceso á financiación así como restricións burocráticas, que poidan producirse e sexan contrarias á conciliación e á corresponsabilidade das persoas traballadoras.
- d) Impulsar medidas favorables á creación de emprego de persoas con discapacidade e/ou persoas en situación de vulnerabilidade, na implementación das medidas, que contribúan á modificar os patróns socioculturais e eliminar os estereotipos e prexuízos que se basean na discriminación múltiple e/ou interseccional.
- e) Financiar equipamento para a posta en marcha de medidas de conciliación e corresponsabilidade, así como de RSE.
- f) Apoiar financeiramente os custes asociados ao impulso de medidas de igualdade, conciliación e corresponsabilidade, así como gastos vencellados á certificacións e sistemas de calidade en materia de igualdade, RSE, e outros.
- g) Dotar de garantía de accesibilidade universal para a formación en igualdade, con perspectiva interseccional.

Artigo 101. Medidas de fomento e apoio económico á conciliación e á racionalización e flexibilización dos horarios nas empresas e entidades do terceiro sector.

O CES considera que no **apartado 2 do artigo 101** debería aclararse como se vai a levar a cabo a promoción da racionalización dos horarios e das xornadas de traballo, concretando ademais que se debe facer un seguimento da apli-

cación desta medida.

Artigo 102. Medidas especiais para integrar a perspectiva de xénero no teletraballo e o seu apoio económico

O CES entende que as medidas de apoio ao teletraballo deberán basearse na premisa da aceptación voluntaria do mesmo por parte da persoa traballadora

O CES considera que o **apartado 4 do artigo 102** podería contemplarse expresamente como un destino posible ou prioritario das axudas económicas a consumos no fogar asociados ao teletraballo.

Artigos 104. Implementación voluntaria de plans de igualdade nas empresas e entidades do terceiro sector.

O CES estima que non deberían ser aplicables as medidas de axuda previstas neste artigo no caso de entidades nas que se detecten desigualdades que, por este feito, deberían realizar un plan con carácter obrigatorio.

Artigo 106. Medidas de formación para promover a implantación de plans e medidas de igualdade nas empresas e entidades do terceiro sector.

O CES estima máis adecuado establecer que regulamentariamente se establecerá a duración dos cursos de formación, coa finalidade de acreditar coñecementos de igualdade de xénero especializados no eido do traballo por conta allea, indicando a duración mínima que deben ter os ditos cursos.

O CES suxire, no **apartado 2 do artigo 106**, considerar a extensión dunha formación básica en materia de igualdade ao persoal da empresa en xeral, para facilitar a implantación efectiva e a aceptación dos plans de igualdade.

Artigo 108. Medidas de promoción da participación das mulleres nos consellos de administración das empresas.

O CES estima que debe terse en consideración que este precepto podería verse afectado pola futura Lei Orgánica para garantir a representación paritaria en órganos de decisión.

Artigo 109. Medias e instrumentos para o seguimento e vixilancia do cumpri-

mento da normativa sobre igualdade dos seos no eido das relacións laborais e en particular da implementación de plans e medidas de igualdade.

O CES considera que se debería engadir a competencia de garantir o cumprimento normativo por parte das empresa en materia de igualdade, adoptando as actuacións específicas que se requiran para asegurar que todas as empresas obrigadas legalmente contan cun plan de igualdade e que estes se implantan e executan de maneira real e efectiva.

Artigo 112. Dimensión interna da responsabilidade social das empresas e entidades en materia de igualdade

No apartado 1 do artigo 112, o CES bota a faltar a mención á inserción de mulleres vítimas de violencia de xénero, cando si se fai mención expresa a outros colectivos como as persoas con discapacidade e en risco de exclusión social.

Sería axeitado considerar a creación/habilitación de espazos de gardería e lactación naquelas empresas que teñan suficiente capacidade económica e espazo físico para facelo. Nótese que no artigo 135 establécese que debe facerse para centros de formación, e no centro de traballo adoita pasarse máis tempo que no centro de formación.

Artigo 113. Dimensión externa da responsabilidade social das empresas e entidades.

O CES considera que existe unha inconsistencia no artigo: mentres o título do artigo refírese a empresas e entidades, no seu corpo circunscríbese ás entidades de economía social. Ademais, o CES quere chamar a atención sobre a falta de contido concreto do artigo.

Artigo 118. Formación e prevención de riscos laborais e educación para a igualdade na promoción da saúde laboral.

O CES considera que tamén se deberían incorporar eses contidos nos cursos que se proporcionan ao persoal de novo ingreso na Administración Pública Galega.

Artigo 119. Protección da saúde reprodutiva e da maternidade

O CES considera necesario establecer, tanto para as administracións públicas como para as empresas, que na información dos trámites a seguir por parte das traballadoras embarazadas para protexer a súa saúde e a do seu feto, debe figurar tanto o prazo de solicitude como o prazo para a súa resolución.

Artigos 123 e 124

O CES considera que nestes artigos debería facerse unha referencia ao desenvolvemento regulamentario.

Art.126. Fomento da contratación de mulleres en situación de especial desvantaxe

Recoñecendo que a listaxe é moi completa, o CES suxire contemplar tamén no **apartado 2 do artigo 126**, a incorporación das mulleres fillas ou criadas nunha familia desestruturada ou que viviron unha situación de orfandade ou maltrato infantil, así como das vítimas de acoso escolar.

No **ítem k) do apartado 2** o CES estima que se debe especificar o concepto “*mulleres novas*”, concretando o límite de idade ou a normativa en que se recolle.

Artigo 129. Fomento do emprego feminino.

No **apartado 3 c) do artigo 129**, o CES estima que se debería concretar o que se entende, aos efectos desta lei, por “concellos de escasa poboación” ou facer referencia á normativa en que se define.

Artigo 130. O Plan galego de emprego feminino.

O CES considera que no **apartado 1 do artigo 130**, se debería incluír no Plan galego de emprego feminino ademais das axudas e as subvencións os recursos das políticas de emprego.

Artigo 131. Integración da igualdade na intermediación laboral.

O CES estima que no **apartado 1 do artigo 131** sería necesario garantir a especial formación do persoal do Servizo Público de Emprego de Galicia en materia de igualdade para posibilitar o cumprimento da integración da igualdade en materia de intermediación laboral.

Artigo 133. Medidas de acción positiva nas actividades de formación profesional para o emprego

É preciso revisar a redacción dado que a porcentaxe debería ser sobre o total de persoas por sector e non o total de persoas empregadas de Galicia.

Artigo 134. Contidos obrigatorios nas actividades de formación para o emprego

No apartado 1 do **artigo 134**, o CES considera oportuno engadir nestas formacións sobre emprego, como contidos obrigatorios, a formación en violencia económica. É moi relevante, xa que moitas mulleres non acceden ao emprego por presións familiares, son dependentes economicamente da parella e/ou están sometidas a control económico, co cal, se algunha muller desempregada accede a este tipo de formación pode identificar se está sendo vítima deste tipo de violencia.

Artigo 135. Medidas de conciliación nas actividades de formación para o emprego

O CES entende que no **apartado 3** do **artigo 135** debería contemplarse expresamente, pola súa extensión e o seu potencial, a posibilidade de que a formación fose virtual.

Artigo 136. Traballos de coidado.

O CES considera que se debería incidir, entre outros aspectos, nas medidas de seguridade e saúde no traballo e nos protocolos de actuación fronte ás violencias e acoso sexuais e ás violencias e acoso psicolóxico no traballo.

Artigo 137. Servizos de axuda no fogar

O CES considera que se deberían incluír como condicións de emprego:

- A garantía de plans de seguridade e saúde no traballo e a suficiencia de medidas técnicas de apoio para o desempeño profesional
- Unha organización da prestación da demanda e dos servizos que favoreza a contratación a tempo completo e horarios compatíbles coa conciliación da vida laboral e familiar.

O CES estende que no **apartado c)** do **artigo 137** debería facerse referencia ao protocolo de actuación fronte ás violencias e acoso sexuais e ás violencias e acoso psicolóxico no traballo.

Artigo 139. Promoción da cualificación profesional de actividades feminizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional.

O CES estima necesario clarificar a finalidade deste artigo.

Artigo 141. A Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva.

O CES entende que é importante reforzar as competencias da CCAINC, especialmente no control e garantía de cumprimento normativo en materia de igualdade nos convenio colectivos, por tanto, solicitamos se engadan as seguintes funcións:

- Asesoramento na elaboración dos informes dispostos no artigo 6. B) do RD 718/2005, de 20 de xuño, polo que se aproba un procedente de extensión de convenio colectivos, en materia de igualdade có fin de garantir que non existen cláusulas que podan supor un discriminación directa ou indirecta por razón de xénero e que compren a normativa en materia de igualdade laboral.
- Elaboración de estudos, manuais de boas prácticas, guías, xornadas e outro tipo de material ou actividades formativas, para a promoción da igualdade na negociación colectiva.

A respecto das funcións xa recollidas, o CES estima preciso matizar a b) adaptando a actividade real e aos informes emitidos quedando redactada do seguinte xeito:

b) A análise da totalidade dos convenios colectivos depositados na consellería competente en materia de emprego e relacións laborais, indicando melloras ou carencias no recollido no mesmo en relación coa promoción da igualdade e eliminación de todo tipo de discriminación por medio de recomendacións á mesa negociadora.

Artigo 142. Composición da Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva

O CES estima que o CCAINC podería contar co asesoramento e colaboración de tres persoas de recoñecido prestixio en materia de igualdade por razón de xénero.

Artigo 154. Contido dos programas municipais de cidade segura.

O CES estima importante que se inclúan referencias expresas á mellora da accesibilidade universal dende todos os ámbitos competenciais das corporacións locais, e para iso fomentar que se adopten medidas tendentes a planificar e executar investimentos dirixidos á eliminación de barreiras de todo tipo e a garantir a adopción dos axustes razoables que se precisen.

O concepto de “accesibilidade universal” está relacionado intrinsecamente co concepto de “seguridade”, polo que se debe entender que falar de cidades ou localidades seguras implica a garantía da accesibilidade universal.

En concordancia con isto, a Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social, fala das condicións de seguridade e comodidade e da forma máis autónoma e natural posible.

TÍTULO IV. Capítulo V. Banco municipal de tempo.

O CES considera que a inserción laboral das mulleres galegas e a conciliación da vida familiar e laboral non pode pasar por ter que empregar a solidariedade da veciñanza, sendo esta a maior eiva que teñen os bancos municipais de tempo.

TÍTULO V. Estatuto das mulleres rurais e do mar.

De acordo co sinalado na Consideración xeral 2 deste ditame, a redacción do Título V adoece de concreción das medidas para acadar a igualdade de oportunidades entre as mulleres rurais e do mar.

Artigo 169. Titularidade compartida das explotacións agrarias.

O CES entende que no **apartado 2 do artigo 169** entre o criterios recollidos para a promoción da titularidade compartida, os que se refiren ao tamaño das explotacións, produtividade ou emprego nas mesmas, non están xustificadas, xa que a promoción da titularidade compartida debe estenderse a todas as explotacións con independencia do seu tamaño.

TÍTULO VI. As condicións de emprego en igualdade na Administración pública galega.

O CES considera que debería incluírse un artigo no que se informe de que a Administración da Comunidade Autónoma de Galiza contará cun Plan de Igualdade para o seu persoal, que é un conxunto ordenado de medidas obtidas despois da realización dunha diagnose de situación tendente a alcanzar a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

Artigo 173. Criterios de actuación no emprego público.

O CES entende que nos artigos 173 (letras f e g), 192 (c), 194, 195, 196 tería que engadirse as expresións identidade e/ou expresión de xénero ao acoso sexual e por razón de sexo.

Artigo 175. Fomento da composición equilibrada do persoal.

O CES considera que se debería recuperar a redacción contida no artigo 46 do Decreto Lexislativo 2/2015, no que se preveía que a Administración pública galega fomentará a composición equilibrada entre os sexos do seu persoal, por entender que debe seguir fomentándose o acceso das mulleres aos postos de responsabilidade.

Artigo 176. Informe de impacto de xénero das ofertas de emprego público.

O informe de impacto de xénero non é vinculante, pero o CES estima que por parte do órgano competente, debe motivarse a non admisión das propostas do informe emitido, e remitirse á mesa de empregados e empregadas públicas do ámbito correspondente.

Artigo 177. Composición paritaria dos órganos de selección e comisións de valoración.

O CES considera que se debería clarificar e no seu caso ampliar que o presente artigo se refire ao conxunto da Administración pública autonómica galega.

Artigo 178. Actuacións específicas en casos de infrarrepresentación.

No apartado 1 do artigo 178, debería eliminarse a expresión “*salvo se considerando obxectivamente todas as circunstancias concorrentes nas persoas candidatas de ambos sexos existen motivos non discriminatorios para preferir ao home*”. Non sabemos como, obxectivamente, pode haber motivos non discriminatorios para preferir a un home. Ou establecemos a discriminación positiva ou non pero non podemos quedar a medias.

Artigo 179. Coincidencia da data do exame co parto da muller aspirante.

No artigo 179, o CES considera que debería mudarse a expresión *poderase establecer por establecerase*, para que as mulleres embarazadas ou de parto recente, teñan data alternativa para a realización dun proceso selectivo.

Artigo 180. Accións positivas nas actividades formativas.

O CES entende que no **artigo 180** a previsión non debería ser potestativa, senón recollerse que se reservará un 50 % das prazas, tal e como xa recollía o artigo 50 do DL 2/2015.

O CES considera necesario clarificar a derradeira frase do parágrafo.

Artigo 181. Promoción do exercicio de dereitos de conciliación.

O CES estima que no **artigo 181** debера eliminarse a alusión a “sexan mulleres ou sexan homes”, dado que o requisito é que as persoas candidatas teñan ao seu cargo persoas dependentes e exerceran o seu dereito de conciliación, con independencia do seu sexo ou identidade.

Artigo 183. Niveis de coñecemento

O CES propón que no **artigo 183** a formación se faga extensiva ás materias de acoso sexual, acoso por razón de sexo e acoso por identidade e ou expresión de xénero, que debería impartirse en bloques diferentes, xa que as medidas preventivas e protocolos fronte a estes tipos de acoso deben ser diferentes así como a formación.

O CES propón engadir no **apartado b)** do **artigo 183** a xestión de recursos humanos. nas materias de nivel medio.

O CES propón considerar no **apartado c)** do **artigo 183** a obrigatoriedade da cualificación superior para postos directamente relacionados coa materia.

Artigo 187. Salas de repouso e salas de lactación.

O CES valora positivamente a medida regulada neste artigo e agarda que se de unha aplicación efectiva da mesma, posto que se trata dunha medida xa prevista na Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

O CES estima necesario ampliar o contido do **apartado 2** do **artigo 187**, de xeito que se prevexa que nas salas de lactación disporase tamén de cambiadores para o aseo dos nenos e nenas, con accesibilidade universal, segura e autónoma; así mesmo debe establecerse que se desenvolverán programas

para adaptar os edificios de uso público da súa titularidade nos prazos regulados no artigo 41 da lei 5/2021 de impulso demográfico de Galicia.

Artigo 188. Preferencia en cursos formativos autonómicos.

No **artigo 188** o CES entende que se debería engadir as situacións de suspensión de contrato por embarazo e lactación natural, sempre que as condicións de saúde permitan a asistencia.

TÍTULO VI Capítulo V. Medidas de prevención e de sanción do acoso sexual.

O CES propón engadir un novo artigo relativo aos plans de igualdade, no que se dispoña que Administración Pública galega, os organismos e entes instrumentais 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.

Sen prexuízo do disposto no apartado anterior, a Administración Pública aprobará un Plan para a Igualdade entre mulleres e homes para os seus respectivos ámbitos, a desenvolver no convenio colectivo ou acordo de condicións de traballo do persoal funcionario que sexa aplicable, nos termos previstos no mesmo.

O Plan establecerá os obxectivos para alcanzar en materia de promoción da igualdade de trato e oportunidades no emprego público, así como as estratexias ou medidas a adoptar para a súa consecución.

O Plan será obxecto de negociación, e no seu caso acordo, coa representación legal dos empregados públicos na forma que se determine na lexislación sobre negociación colectiva na Administración Pública e o seu cumprimento será avaliado con carácter anual.

Así mesmo, tamén se bota en falta un artigo que prevexa a elaboración dun protocolo de actuación fronte ás violencias e acoso sexuais, as violencias e acoso psicolóxico no traballo, o acoso por razón de sexo e por identidade e/ou expresión de xénero, e recolla o deber da Administración, en aplicación do artigo 13 da Lei Orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual. Así mesmo, deberán arbitrar procedementos ou protocolos específicos para a súa prevención, detección temperá, denuncia e asesoramento a quen fose vítimas destas condutas”. Dito Protocolo establecerá as normas da actuación da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais do sector público autonómico fronte a

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

En consecuencia, procedería adaptar o título deste capítulo V para amparar o novo contido proposto.

Artigo 192. A igualdade de xénero no teletraballo.

No apartado d) do artigo 192 o CES propón eliminar o termo “doméstica”, xa que é indiferente que a violencia se produza no domicilio que se utiliza como local de traballo; estamos diante de violencia de xénero.

Artigo 193. Principio de erradicación do acoso sexual.

O CES propón substituír o título do **artigo 193** por: “Principio de erradicación de calquera tipo de violencia, manifestada mediante o acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o acoso por razón de orientación sexual e identidade/ expresión de xénero” .

A definición do acoso sexual contida no art. 193 non concorda coa recollida nas diferentes normativas, que inclúe “todo comportamento verbal, non verbal ou físico, non consentido, de índole sexual, realizado co propósito ou efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo”.

O CES entende necesario así mesmo incluír as definicións de acoso por razón de sexo e acoso por orientación sexual e identidade/expresión de xénero.

Artigo 194. Medidas de prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

O CES propón incluír entre as medidas de prevención do acoso sexual o establecemento dun Protocolo de actuación fronte as violencias sexuais e outro tipo de violencias no traballo dentro do I Plan de Igualdade da Xunta de Galiza

como mecanismo máis axeitado para dotarse de medidas de prevención e erradicación das violencias sexuais, psicolóxicas e doutras violencias no mundo do traballo (segundo define o Convenio 190 da OIT). Dentro deste Protocolo deberá ir incluído o Procedemento informal de solución de conflitos; que terá que ser posto en marcha polo Comité de Intervención previa valoración de idoneidade e aceptado por ambas partes: denunciante e denunciada.

O CES considera que se debería engadir un novo apartado no que se regule dentro do tratamento confidencial das denuncias tamén o procedemento informal.

Artigo 198. Condutas constitutivas de infracción penal ou disciplinaria.

O CES considera que se debería de establecer o procedemento da Xunta de Galiza de actuación fronte ás violencias sexuais e a violencia psicolóxica no traballo (xa que se está en proceso de negociación e debe de ser incorporado a normativa que vai a estar en vigor)

Artigo 208. Valedoría do pobo

O CES estima que se debería engadir un novo apartado que recolla a previsión de incluír a discriminación múltiple e a interseccionalidade nas funcións da Valedoría do Pobo:

f) Realizar actuacións en relación coa discriminación múltiple e interseccional.

Disposición derradeira primeira.

O CES entende que se debería establecer un prazo para o desenvolvemento regulamentario da norma.

OUTRAS PROPOSTAS

Artigo novo.

O CES considera oportuno engadir un artigo específico sobre o empoderamento das mulleres ao longo de todo o seu ciclo vital, cunha redacción semellante a que se redacta a continuación: *No exercicio das competencias autonómicas e municipais, desenvolverase e promoverase o empoderamento persoal, social e colectivo das mulleres, e en particular das mulleres con discapacidade, ao longo de todo o seu ciclo vital, dende a perspectiva interseccional, e prestando especial atención ás necesidades de empoderamento das mulleres en momentos de maior vulnerabilidade (por situacións persoais, laborais, sociais, violencia, etc.) garantindo os apoios precisos de calquera tipo inclusive no ámbito da atención psicosocial.*

Artigo novo.

O CES considera oportuno engadir un artigo específico sobre a participación, empoderamento e cidadanía activa, cunha redacción semellante á que se describe a continuación: *Fomentarase e apoiarase o asociacionismo das mulleres, a dinamización do tecido asociativo, creación de redes, que permita a inclusión na axenda política das achegas que fan as entidades deste eido de actuación e en particular, aquelas que atendan á igualdade coa perspectiva dos distintos factores interseccionais. Entre outras actuacións, para este cometido impulsarase e fortalecerase os movementos asociativos das mulleres, favorecendo as súas actividades, a súa participación e a colaboración efectiva nas políticas públicas.*

Artigo novo sobre modificación da normativa de atención á diversidade.

O CES entende axeitado desenvolver un novo artigo, que faga referencia á igualdade de xénero e atención á diversidade, xa que na normativa actual, Decreto 229/2011 e a Orde 8 de decembro de 2021, en ningún momento se aborda a cuestión da atención á diversidade coa perspectivas pretendidas nesta lei (como mínimo, perspectiva de xénero, interseccional e diversidade). Obsérvanse situacións de desigualdade de trato e discriminación na atención

á diversidade recibida, así como cuestións de organización que non se avalían nin se consideran, como, as deficiencias na atención á diversidade provocadas por esa falta de perspectivas transversais que pretende o anteproxecto.

Santiago de Compostela, na data da sinatura dixital

Vº e P.

O PRESIDENTE

Agustín Hernández Fernández de Rojas

O SECRETARIO XERAL

Manuel Martínez Varela

VOTO PARTICULAR

Voto particular que formula Miguel Anxo Malvido Cabirto, membro do grupo 1 do Consello Económico e Social de Galicia en representación da Confederación Intersindical Galega, ás consideración ao ditame aprobado polo Pleno do CES, sen oporse o resto das consideración emitidas, quere manter a súas posicións (voto particular) manifestadas tanto na Comisión Sectorial 2 como no Pleno do día 28 de abril en relación aos seguintes artigos:

Artigo 92. Promoción da igualdade no mercado de traballo a través da contratación do sector público autonómico.

No seu apartado 3 do artigo 92 menciónase que se terá en conta a existencia na empresa dun plan de igualdade, mediante o certificado que o acredite (certificación galega de excelencia en igualdade), estamos en desacordo, xa que entendemos que a creación deste distintivo ven premiar as empresas por cumprir a lei, e porque emprega de xeito demagórico o cumprimento da igualdade entre os sexos para publicitar os seus produtos e servizos, sendo premiadas por elo. Por iso consideramos que para que as empresas poidan demostrar que contan cun plan de igualdade, débese esixir ter cumpridas o 100% das medidas programadas no plan, segundo o calendario de aplicación no momento de solicitude deste distintivo. Tamén as empresas terán que ter recollido nun informe elaborado pola comisión de seguimento e avaliación, medidas programadas nese período, medidas cumpridas en prazo, medidas cumpridas fóra de prazo, medidas incumplidas e incidencias na implantación.

E por último, consideramos necesario incluír como obrigatoria a solicitude dun Informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social, así como un informe da representación legal das persoas traballadoras no que figure o seu parecer ao respecto do cumprimento das medidas recollidas no plan.

Artigo 93. Cláusulas de igualdade no réxime autonómico de subvencións.

Consideramos que se tería que ter un requisito para que , aquelas empresas que teñan obriga de ter un plan de igualdade, segundo o recollido no artigo 45 da L.O.3/2007, non poidan ser beneficiarias se non teñen un plan en vigor, rexistrado e non garanten a correcta implantación e cumprimento do mesmo. Así mesmo, deberase dar preferencia nos criterios de valoración ás empresas que contén cun plan establecido de carácter voluntario.

Artigo 101. Medidas de fomento e apoio económico á conciliación e á racionalización e flexibilización dos horarios nas empresas e entidades do terceiro sector.

Non procede ao noso entender este artigo, xa que non estamos de acordo con subvencionar con cartos públicos ás empresas por garantir os dereitos de conciliación que as persoas xa teñen recoñecido legalmente.

Artigo 121. Suxeitos lexitimados e requisitos

Estamos en desacordo, xa que entendemos que a creación deste distintivo ven premiar as empresas por cumprir a lei, e porque emprega de xeito demagórico o cumprimento da igualdade entre os sexos para publicitar os seus produtos e servicios, sendo premiadas por elo.

Artigo 158. Os dereitos das mulleres no desenvolvemento rural e do mar

Parécenos no seu conxunto un compendio de boas intencións, de declaracións baleiras de contido real que sirvan para mellorar as condicións de traballo e as condición socio laborais das mulleres que se dedican a estes sectores no país, ou para estimular a súa participación neles, manifestando o noso rexeitamento á creación dun premio. Mentres non se fagan efectivas, non é procedente a creación dun premio, previsto no artigo 171.

www.ces-galicia.org