



Promoción da Igualdade nas Empresas

***Lei 2/2007 de 28 de marzo,
do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.***

***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.***

- **PLANS DE IGUALDADE NAS EMPRESAS**
- **MEDIDAS CONCRETAS DE PROMOCIÓN DA IGUALDADE**
- **ACCIÓNS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDADE**
- **MARCA GALEGA DE EXCELENCIA EN IGUALDADE**

Plans de Igualdade

Concepto: Conxunto de medidas a adoptar para alcanzar en todos os ámbitos da empresa a igualdade entre mulleres e homes e a eliminación da discriminación por razón de sexo.

Diagnóstico da realidade desde a perspectiva de xénero.

Adopción de medidas:

- Fixación de obxectivos con especificación de indicadores e identificación de órganos e persoas responsables.
- Código de boas prácticas para integrar a dimensión de igualdade na organización do traballo e na xestión empresarial.
- Establecemento de sistemas de control interno e avaliación externa sobre cumprimento dos obxectivos.

Obxectivo:

Alcanzar en todos os ámbitos da empresa a igualdade entre mulleres e homes e a eliminación da discriminación por razón de sexo.

OBRIGATORIEDADE E VOLUNTARIEDADE (Art. 11, Lei 2/2007)

OBRIGATORIOS PARA:

Administración autonómica, organismos autónomos, sociedades públicas, fundacións do sector público autonómico, entidades de dereito público vinculadas ou dependentes da comunidade autónoma e organismos con dotación diferenciada nos orzamentos da comunidade autónoma.

Cando o estableza un convenio colectivo de ámbito superior á empresa ou un convenio de empresa.

Empresas de máis de 250 traballadores e traballadoras. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo).

Cando nun procedemento sancionador a autoridade laboral acordara substituír unha sanción accesoria pola elaboración e aplicación dun plan de igualdade. (Ley Orgánica 3/2007, art. 45.4).

VOLUNTARIOS:

Nos demais casos

APOIO ECONÓMICO PARA A IMPLANTACIÓN DE PLANS DE IGUALDADE (Capítulo segundo, Decreto 33/2009)

Convocatoria anual de axudas pola Consellería de Traballo dirixidas a empresas, especialmente PEMES con limitados recursos económicos, con domicilio social ou representación en Galicia e que contraten persoal nesta comunidade autónoma, cando implanten un Plan de Igualdade:

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

As empresas que estean obrigadas a realizar plans de igualdade asumirán os custos do plan cos seus propios orzamentos, pero sí poderán recibir asesoramento técnico e formación da Consellería de Traballo. (Art. 4, Decreto 33/2009).

Conceptos subvencionables:

- Ata o 100% dos custos íntegros da diagnose previa da realidade desde a perspectiva de xénero.
- Unha contía por cada hora destinada polo persoal directivo e/ou mandos intermedios da empresa, para a asistencia a cursos de formación en igualdade financiados pola Administración autonómica
- Unha contía pola contratación durante a vixencia do plan de igualdade dun traballador ou dunha traballadora ou dunha empresa ou entidade externa especializada en materia de igualdade para o asesoramento na elaboración e aplicación do plan. A contía a subvencionar incrementarase para empresas de menos de 50 traballadores e traballadoras ou cando a persoa contratada sexa unha muller con especiais dificultades de inserción laboral ou en situación marcada pola desvantaxe social a que se refire a disposición adicional sexta da Lei 2/2007 e tamén se incrementará cando o plan inclúa a totalidade da empresa.
- Ata o 100% dos custos derivados da reorganización da empresa pola aplicación do plan de igualdade.
- Ata o 100% dos custos de adaptación das instalacións ou outros medios materiais da empresa en sectores de actividade con tradicional infrarrepresentación feminina.

Estas axudas (agás a primeira) poderán solicitarse para o mantemento do plan de igualdade que estea en vigor no momento da solicitude de axuda económica da empresa.

Se a duración do plan de igualdade supera un ano, poderanse solicitar cada ano algunhas das axudas económicas (máximo 8 anos). Para solicitar a renovación deberán presentar informe da evolución da implantación do Plan. **(Art. 7 e 8.1 parágrafo segundo do Decreto 33/2009).**

APOIO ECONÓMICO PARA A IMPLANTACIÓN DE PLANS DE IGUALDADE

(Capítulo segundo, Decreto 33/2009)

Para a resolución das solicitudes poderá solicitarse informe da Inspección de Traballo e S.S. e unha audiencia da representación legal dos traballadores e traballadoras acerca da aplicación do Plan. **(Art. 7.3 do Decreto)**

As empresas que reciban axudas públicas para a implantación do plan terán que presentar no mes de xaneiro seguinte á finalización do ano natural en que se solicitou a axuda un informe que reflecta a evolución da súa implantación. Posible prórroga de un mes. **(Art. 8, Decreto 33/2009).**

Finalizado o prazo de vixencia do Plan, a empresa deberá xustificar a consecución dos obxectivos establecidos.

Para a comprobación da xustificación a Consellería de Traballo acordará solicitar informe da Inspección de Traballo e S.S., realizar unha visita á empresa por parte do persoal técnico do órgano concedente das axudas e unha audiencia da representación legal dos traballadores/as. **(Art. 9, Decreto 33/2009).**

A Consellería de Traballo exercerá de forma permanente a labor de vixilancia e inspección sobre as empresas con axudas públicas para comprobar a correcta aplicación do Plan. **(Art. 10, Decreto 33/2009)**

As empresas que implanten un plan de igualdade, obrigatorio ou voluntario, terán preferencia na adxudicación dos contratos da C.A. de Galicia en caso de empate. **(Artigo 11.4 da Lei 2/2007).**

A acreditación da implantación realizarase mediante certificación expedida pola persoa titular da Secretaría Xeral da Consellería de Traballo no prazo de tres meses dende a presentación da solicitude. Previamente poderase acordar a realización dos trámites de comprobación establecidos para a obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade. **(Art. 11, Decreto 33/2009)**

O ter implantado un Plan de Igualdade na empresa tamén será criterio dirimente en caso de empate para a concesión de axudas e subvencións **(Art. 24.4, Decreto 33/2009).**

APOIO ECONÓMICO PARA A ADOPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE PROMOCIÓN DA IGUALDADE (Capítulo terceiro, Decreto 33/2009)

Convocatoria anual de axudas pola Consellería de Traballo para empresas con domicilio social ou representación en Galicia e que contraten persoal nesta comunidade autónoma, cando implanten medidas concretas de promoción da igualdade, incluíndo accións de responsabilidade social, de xeito voluntario e co acordo da representación legal de traballadores e traballadoras ou negociadas en convenio colectivo de ámbito superior á empresa.

Para acceder ás axudas deberá acreditarse que con anterioridade á implantación se realizou unha diagnose desde a perspectiva de xénero dun parámetro concreto de igualdade que a medida permitirá mellorar. **(Art. 12, Decreto 33/2009).**

Conceptos subvencionables **(Art. 13, Decreto 33/2009)**

- Ata o 50% dos custos integros da diagnose da realidade.
- Ata o 50% dos custos integros organizativos derivados da aplicación da medida concreta.
- Ata o 100% dos custos de adaptación das instalacións ou outros medios materiais da empresa en sectores de actividade con tradicional infrarrepresentación feminina.

Se a aplicación da medida supera un ano, poderán solicitar unha soa renovación. Coa solicitude da renovación deberán presentar informe que reflicta a evolución da súa implantación. **(Art. 14, Decreto 33/2009)**

Concluído o prazo de vixencia da medida, a empresa deberá xustificar a consecución dos obxectivos.

Para a comprobación poderase solicitar informe da Inspección de Traballo, realizar unha visita á empresa por parte do persoal técnico do órgano concedente das axudas e acordar audiencia da representación legal dos traballadores e traballadoras da empresa. **(Art. 15, Decreto 33/2009)**

A Consellería de Traballo exercerá de forma permanente a labor de vixilancia e inspección sobre as empresas con axudas públicas para comprobar a correcta aplicación das medidas concretas de promoción da igualdade. **(Art. 15.3 e 10, Decreto 33/2009).**

APOIO TÉCNICO E ASESORAMENTO XURÍDICO PARA IMPLANTACIÓN DE PLANS DE IGUALDADE NAS EMPRESAS E ADOPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE PROMOCIÓN DA IGUALDADE (Capítulo cuarto, Decreto 33/2009)

Será prestado pola **Unidade Administrativa de Igualdade** da Consellería de Traballo. **(Art. 16, Decreto 33/2009)**.

A petición de asesoramento será realizada polas empresas mediante solicitude escrita dirixida á Secretaría Xeral da Consellería de Traballo. **(Art. 17, Decreto 33/2009)**.
O apoio técnico e o asesoramento será **(art. 18, Decreto 33/2009)**:

- Integral (sobre calquera campo relacionado coa elaboración ou aplicación do plan ou medida de igualdade).
- Permanente (tanto na fase de elaboración como de aplicación)
- Gratuíto
- Urxente (no prazo máis breve posible, máximo 1 mes dende a solicitude).
- Motivado

Poderá denegarse o asesoramento cando sexa improcedente (por non referirse a aspectos de igualdade entre mulleres e homes ou por supor solicitude dun asesoramento laboral) ou inútil (por supor reiteración doutro idéntico da mesma empresa solicitante). No caso de denegarse, a empresa poderá interpor recurso de alzada ante a persoa titular da Consellería de Traballo. **(Art. 19, Decreto 33/2009)**

A Unidade Administrativa de Igualdade deberá compilar dun modo ordenado os asesoramentos prestados para facilitar o seu uso e o acceso á consulta. Publicarase un breve resumo na páxina web da Consellería de Traballo. **(Art. 20, Decreto 33/2009)**

ACCIÓNS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDADE (Título II, capítulo II, Lei 2/2007)

VOLUNTARIEDADE (Art. 13, Lei 2/2007)

As empresas poderán asumir accións de responsabilidade social a través de medidas económicas, comerciais, laborais, sindicais, asistenciais ou doutra índole, co fin de mellorar a situación de igualdade entre mulleres e homes

- por decisión propia
- en virtude dun compromiso adquirido coa representación legal de traballadores e traballadoras, organismos públicos, asociacións de mulleres ou ONG´s implicadas na igualdade de trato entre mulleres e homes.

Cando ao abeiro de algunha acción de responsabilidade social se lles recoñecesen dereitos laborais individuais aos traballadores e traballadoras, ese dereitos serán exixibles como os demais dereitos nados do contrato de traballo.

CONTROL DA PUBLICIDADE (Art. 14, Lei 2/2007)

Se as empresas fixesen uso publicitario da implantación de accións de responsabilidade social en materia de igualdade, a Consellería de Traballo ou a Vicepresidencia de Igualdade poderán exixir á empresa a verificación do cumprimento da acción.

PARTICIPACIÓN DAS MULLERES NOS CONSELLOS DE ADMINISTRACIÓN DAS EMPRESAS (Art. 15, Lei 2/2007)

As empresas con consellos de administración domiciliadas en Galicia, remitirán á Consellería de Traballo no mes de xaneiro de cada ano, información desagregada por sexos sobre a composición dos seus consellos de administración. As demais empresas non domiciliadas en Galicia pero que teñan algún tipo de representación nesta comunidade autónoma poderán facelo de xeito voluntario.

A Unidade Administrativa de Igualdade da Consellería de Traballo, co informe preceptivo da Vicepresidencia de Igualdade, emitirá nota pública favorable ou recomendación privada sobre incremento gradual da participación das mulleres nos consellos de administración. O cumprimento da recomendación será voluntario e se é asumido como acción de responsabilidade social en materia de igualdade comunicarse á Unidade Administrativa de Igualdade.

MARCA GALEGA DE EXCELENCIA EN IGUALDADE

(Título II, capítulo II, Lei 2/2007)

CONCEPTO

(Art. 16º.1 e 16º.2 da Lei 2/2007)

Distintivo a través do cal a Xunta de Galicia recoñece a aquelas empresas que destaquen na aplicación das políticas de igualdade. Poderán optar a esta cualificación as empresas de capital privado ou público, con domicilio social ou calquera representación en Galicia e que contraten persoal nesta comunidade autónoma.

TRAMITACIÓN

(Art. 16º.3 a 16º.6 da Lei 2/2007)

As empresas interesadas presentarán ante a Consellería de Traballo un balance sobre os parámetros de igualdade real existente na súa organización.

O expediente será tramitado pola Unidade Administrativa de Igualdade da Consellería de Traballo, que solicitará informe a:

- Os representantes dos traballadores e traballadoras da empresa.
- As asociacións empresariais con capacidade representativa na empresa.
- Os sindicatos máis representativos e os que teñan implantación notoria na empresa.
- A Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- O Consello Galego de Consumo, para acreditar o cumprimento do parámetro de publicidade non sexista nos anuncios de produtos de servizos realizados pola empresa.

Unha vez reunidos estes informes remitirase copia do expediente á Vicepresidencia de Igualdade, que emitirá informe preceptivo.

Á vista deste informe e por proposta da Unidade Administrativa de Igualdade, a persoa titular da Consellería de Traballo dictará resolución de concesión da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

PROHIBICIÓNS DE OBTENCIÓN E REVOGACIÓN

(Art. 25 e 27, Decreto 33/2009)

Non se concederá a ningunha empresa sancionada por resolución administrativa firme ou condenada por sentenza xudicial firme, nos dous anos anteriores á solicitude, por discriminación no emprego ou por publicidade sexista.

Do mesmo xeito será retirada esta distinción cando a empresa que a teña concedida sexa sancionada ou condenada por algún dos motivos anteriores. Se a empresa tivera recibido axudas económicas como consecuencia da posesión da Marca poderáselle exixir o reintegro total ou parcial delas.

Mentres non sexan firmes a resolución administrativa ou a sentenza xudicial suspenderase o procedemento de concesión e poderá acordarse a suspensión dos dereitos inherentes á posesión deste distintivo.

MARCA GALEGA DE EXCELENCIA EN IGUALDADE

(Título II, capítulo III, Lei 2/2007 – Capítulo quinto, Decreto 33/2009)

PARÁMETROS A VALORAR

(Art. 23, Decreto
33/2009)

1. Existencia dunha representación adecuada de mulleres na totalidade dos grupos e categorías profesionais, incluíndo o persoal de alta dirección.

Valorarase de 0 a 10 puntos. Mínimo necesario: 5 puntos

Obteranse os 10 puntos cando se cumpran estas dúas condicións:

- * Porcentaxe de mulleres na totalidade do persoal da empresa $\geq 40\%$
- * Porcentaxe de mulleres en cada grupo profesional $\geq 40\%$ (existindo un equilibrio razoable entre sexos en cada categoría profesional integrada en cada grupo profesional).

De non acadarse esta porcentaxe valorarase calculando a desviación existente.

Consideracións:

Posto de traballo: Contrato indefinido e xornada a tempo completo.

Atribuirase ao sexo que o ocupe no momento da solicitude.

Se xornada a tempo parcial: Compútase proporcionalmente á xornada a tempo completo.

Se contrato temporal: Atribúese o posto ao sexo que o ocupou maiormente na anualidade anterior.

Correccións puntuación:

+ 50% (sen superar o máximo de 10 puntos), cando a empresa adoptara medidas de acción positiva no acceso ao emprego e na promoción interna en empregos con infrarrepresentación feminina, evitando criterios discriminatorios para as mulleres.

+ 50% (sen superar o máximo de 10 puntos), cando a empresa teña corrixido situacións de maior temporalidade das mulleres convertindo contratos temporais en indefinidos ou unha situación de maior concentración de mulleres en contratos a tempo parcial ampliando a xornada ou completándoa.

A puntuación unha vez corrixida, que será como máximo de 10 puntos, poderá incrementarse, podendo agora superar ese máximo, do seguinte xeito:

+ 5 puntos se a empresa recibe a nota pública favorable referida no punto 2 do artigo 15 da Lei 2/2007 (participación das mulleres nos consellos de administración).

+ 2 puntos se a empresa se comprometera ao cumprimento da recomendación privada referida no punto 2 do artigo 15 da Lei 2/2007 (participación das mulleres nos consellos de administración das empresas).

MARCA GALEGA DE EXCELENCIA EN IGUALDADE

(Título II, capítulo III, Lei 2/2007 – Capítulo quinto, Decreto 33/2009)

PARÁMETROS A VALORAR

(Art. 23, Decreto
33/2009)

2. Garantías efectivas na igualdade de retribución.

Valorarase de 0 a 10 puntos. Mínimo necesario: 5 puntos.

Obteranse os 10 puntos cando a porcentaxe da masa global retributiva aboada as traballadoras no último ano natural se corresponda coa porcentaxe de traballadoras no cadro de persoal nese período.

Se a porcentaxe de salario é inferior á porcentaxe de mulleres valorarase este apartado calculando a desviación.

3, Garantías e melloras dos dereitos de conciliación de traballadores e traballadoras.

Valoración 0-10 puntos. Mínimo necesario: 5 puntos

Obteranse os 10 puntos cando as garantías e melloras nesta materia sexan equivalentes ás garantías e melloras establecidas para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

De ser inferiores valorarase este apartado calculando a desviación existente.

Correccións puntuación:

+ 4 puntos (sen superar o máximo de 10), se a empresa habilita lugares adecuados de repouso para as traballadoras embarazadas ou salas de lactación ou gardarías na empresa.

+ 2 puntos (sen superar o máximo de 10), se a empresa concede axudas económicas para o uso de gardarías de forma substitutiva ou complementaria ás gardarías da empresa.

4. Implantación de medidas de prevención e de sanción adecuada do acoso sexual e do acoso moral por razón de xénero.

Valoración: 0-10 puntos Mínimo necesario: 5 puntos

Obteranse os 10 puntos cando as medidas levadas a cabo nesta materia se axusten (sen prexuízo das necesarias adaptacións á empresa) ao recollido nos artigos 47 a 54 da Lei 7/2004, de 16 de xullo, para a Igualdade de Mulleres e Homes na Comunidade Autónoma de Galicia.

De non axustarse totalmente valorarase este apartado calculando a desviación existente.

MARCA GALEGA DE EXCELENCIA EN IGUALDADE

(Título II, capítulo III, Lei 2/2007 – Capítulo quinto, Decreto 33/2009)

PARÁMETROS A VALORAR

(Art. 23, Decreto
33/2009)

5. Publicidade non sexista dos produtos e servizos da empresa.

Valorarase con 0 ou 10 puntos. Mínimo necesario: 10 puntos.

Obteranse 10 puntos cando a publicidade sexa transmisora dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das mulleres e dos homes na sociedade, utilizando linguaxe e imaxes non sexistas e reflectindo adecuadamente a presenza das mulleres nos distintos ámbitos.

De non cumprirse estes requisitos valorarase con 0 puntos.

6. Establecemento de medidas específicas que garantan a prevención de riscos laborais das mulleres.

Valoración: 0 - 10 puntos, puntuación mínima: 5 puntos, de acordo cos seguintes apartados:

- a) Revisión dos sistemas de recollida de datos en temas de saúde laboral dentro da empresa para poder desagregalos en función do sexo. Valoración: 2,5 puntos. É necesario obter esta puntuación.
- b) Estudo multidisciplinar dos accidentes de traballo e enfermidades profesionais que se manifesten de forma exclusiva ou predominante sobre un dos sexos, co fin de detectar e previr as causas. Valoración: 2,5 puntos. É necesario obter esta puntuación. Outorgarase esta puntuación se non habendo danos exclusivos ou predominantes sobre un dos sexos, a empresa se compromete a realizar este estudo en caso de constatare no futuro.
- c) Establecemento de programas de formación específica en materia de saúde laboral e prevención de riscos dende unha perspectiva de xénero no ámbito da empresa. Valoración 0-2,5 puntos. Non é necesaria puntuación mínima.
- d) Progresiva adaptación dos equipos de protección individual, mobiliario e equipos de traballo, características do posto de traballo e circunstancias de execución ás condicionantes anatómicas e fisiolóxicas das mulleres, evitando situacións de desprotección da saúde. Valoración 0-2,5 puntos. Non é necesaria puntuación mínima.
- e) Outras medidas de prevención de riscos laborais que contribúan a detectar e previr situacións nas que os danos estean vinculados co sexo da persoa traballadora. Puntuación: 0 – 2,5 puntos. Non é necesaria puntuación mínima.

MARCA GALEGA DE EXCELENCIA EN IGUALDADE

(Título II, capítulo III, Lei 2/2007 – Capítulo quinto, Decreto 33/2009)

PARÁMETROS A VALORAR

**(Art. 23, Decreto
33/2009)**

7. Calidade e transparencia da información facilitada á representación unitaria do persoal

Valorarase con 0 ou 10 puntos. Mínimo necesario: 10 puntos.

Obteranse os 10 puntos cando a representación unitaria dos traballadores e traballadoras ratifique o cumprimento dos requisitos de calidade e transparencia da información facilitada pola empresa de acordo co artigo 64.3 do Estatuto dos Traballadores.

De non producirse esa ratificación por non cumprirse os requisitos valorarase con 0 puntos.

Concederase a Marca Galega de Excelencia en Igualdade se a suma global da puntuación obtida nos apartados anteriores é igual ou superior a 50 puntos.

MARCA GALEGA DE EXCELENCIA EN IGUALDADE

(Título II, capítulo III, Lei 2/2007 – Capítulo quinto, Decreto 33/2009)

DEREITOS E FACULTADES DERIVADOS DA OBTENCIÓN DA MARCA

(Art. 19, Lei 2/2007 e art. 24, Decreto 33/2009)

No ano seguinte á obtención da Marca, as empresas que a obteñan, terán os seguintes dereitos:

- Utilización do logotipo da Marca Galega de Excelencia en Igualdade, con especificación do ano de vixencia, no tráfico comercial da empresa e na súa publicidade.
- Preferencia na adjudicación dos contratos da Comunidade Autónoma de Galicia en caso de empate. Esta advertencia deberá figurar nos pregos, aínda que o feito de non figurar non privará do dereito á preferencia na adjudicación. Se a empresa fai uso desta preferencia deberá manter os parámetros de igualdade durante o prazo fixado na adjudicación e, no caso de ser o contrato de execución sucesiva, durante a súa duración.
- Axudas económicas:
 - Ata un 5% (segundo o nº de traballadores e traballadoras da empresa) das *cotizacións sociais por accidentes de traballo e enfermidades profesionais a cargo da empresa*, cando esta adoptase medidas de prevención e sanción do acoso e do acoso sexual e obtivese unha puntuación mínima de 5 puntos na valoración do 4º parámetro para a obtención da Marca.
 - Unha contía por cada hora destinada polo persoal directivo e/ou mandos intermedios da empresa, para a *asistencia a cursos de formación en igualdade* financiados pola Administración autonómica.
 - Unha contía pola *contratación con carácter indefinido, como axente de igualdade, dun traballador ou dunha traballadora con especialización en materia de igualdade*. A contía a subvencionar incrementárase para empresas de menos de 50 traballadores ou cando a persoa contratada sexa unha muller con especiais dificultades de inserción laboral ou en situación marcada pola desvantaxe social a que se refire a disposición adicional sexta da Lei 2/2007.
 - Para a mellora da situación de parámetros concretos de igualdade na empresa:
 - Ata o 50% dos custos íntegros da diagnose da realidade desde a perspectiva de xénero
 - Ata o 50% dos custos íntegros organizativos derivados da aplicación da medida concreta de igualdade.
 - Ata o 100% dos custos de adaptación das instalacións ou outros medios materiais da empresa en sectores de actividade con tradicional infrarrepresentación feminina.
- Nas convocatorias de axudas e subvencións establecerase como criterio dirimente para a súa concesión en caso de igualdade ter obtido a Marca Galega de Excelencia en Igualdade ou ter implantado un Plan de Igualdade.

MARCA GALEGA DE EXCELENCIA EN IGUALDADE

(Título II, capítulo III, Lei 2/2007 – Capítulo quinto, Decreto 33/2009)

CONTROL DE EXECUCIÓN E RENOVACIÓN DO DEREITO

(Art. 20 da Lei 2/2007,
art. 26 e 29 , Decreto
33/2009)

No mes anterior ao remate do ano de vixencia da marca, a empresa deberá presentar un balance sobre a mellora ou mantemento dos parámetros de igualdade valorados na súa concesión.

Producirase a retirada das vantaxes obtidas se non se presenta o balance, se é defectuoso ou se empeoraron os parámetros de igualdade valorados na concesión da Marca.

Se varíasen os parámetros de igualdade, a Consellería de Traballo poderá solicitar novamente os informes do artigo 16º.4 da Lei 2/2007 (informe dos/ as representantes dos traballadores e traballadoras da empresa, das asociacións empresariais que gocen de capacidade representativa na empresa, dos sindicatos máis representativos e dos sindicatos con implantación notoria na empresa, da Inspección de Traballo e Seguridade Social e do Consello Galego de Consumo).

Se á vista do balance se mantivesen ou mellorasen os parámetros de igualdade valorados na concesión, entenderase renovada a Marca. Antes da renovación a Consellería de Traballo poderá efectuar todos os trámites de comprobación previa necesarios.

A Consellería de Traballo coa colaboración da Inspección de Traballo e Seguridade Social realizará unha labor de vixilancia e inspección sobre as empresas que teñan a Marca Galega de Excelencia en Igualdade, podendo propor a retirada da Marca se a empresa non aplicase correctamente o principio de igualdade.

**Para máis
información**

Unidade Administrativa de Igualdade
Secretaría Xeral

Consellería de Traballo

<http://traballo.xunta.es/>

Correo electrónico: unidade.igualdade.traballo@xunta.es

Teléfonos:

881 997380 · 881 997381 · 881 997387 · 881 997256

D.L.: C 688-2009

